



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

TESIS

La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTOR:

Eli Michel Martel del Risco (orcid.org/0009-0007-5803-8270)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea

Desarrollo Organizacional

UCAYALI – PERÚ

2024

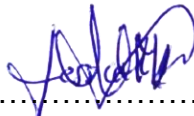
JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



.....
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



.....
Mg. Jessica Del Pilar Melendez Navarro
Vocal



.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:01 am del día sábado 23 de marzo del 2024 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "LA APLICACIÓN DE LA MERITOCRACIA Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL JERÁRQUICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI, 2023", elaborado por el bachiller ELI MICHEL MARTEL DEL RISCO.


El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Jessica Del Pilar Melendez Navarro; designados con RESOLUCIÓN N° 049-2024-FCCyA-UPP de fecha 04 de marzo del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición al bachiller ELI MICHEL MARTEL DEL RISCO, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller ELI MICHEL MARTEL DEL RISCO fue:

- Aprobado por Excelencia 19-20
 - Aprobado por Unanimidad 17-18
 - Aprobado por Mayoría 14-16
 - Desaprobado por Mayoría 11-13
 - Desaprobado por Unanimidad 00-10
- Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:41 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Jessica Del Pilar Melendez Navarro
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Elí Michel Martel del Risco** estudiante egresado de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 43574439, con la tesis titulada **“La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 31 de enero del 2024



Elí Michel Martel del Risco

DNI 43574439

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°010-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023."

| | | |
|---------------------|---|--------------------------------------|
| Facultad | : | Ciencias Contables y Administrativas |
| Escuela Profesional | : | Administración de Negocios |
| Asesor(a) | : | Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales |
| Cuyo autor (es) | : | Elí Michel Martel del Risco |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 11.0%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 26/02/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A DIOS, que me dio la vida y que siempre me bendice con mi familia.

A mis padres, por ser siempre, mi apoyo incondicional.

El autor

AGRADECIMIENTO

A mis catedráticos de la **Universidad Privada de Pucallpa** en agradecimiento por brindarme gran parte de sus conocimientos para consolidar las bases de mi formación como licenciado en administración de negocios para el logro de mis objetivos.

El autor

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si la aplicación de la meritocracia se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental. La población fue conformada por 30 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, la muestra coincidió con la población.

Los resultados de la variable aplicación de la meritocracia fueron que el 7.7% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable aplicación de la meritocracia, mientras que el 38.5% manifiesta que a veces es considerada y el 53.8% manifestó que siempre. Con respecto a la variable gestión administrativa, el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable gestión administrativa, mientras que el 3.8% manifiesta que a veces es considerada y el 96.2% manifestó que siempre.

La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.620$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Meritocracia, gestión administrativa, servicio civil.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if the application of meritocracy is related to the administrative management of the hierarchical personnel of the provincial municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region, 2023.

The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population was formed. The research of 30 administrative workers from the provincial municipality of Coronel Portillo, the sample coincided with the population.

The results of the variable application of meritocracy were that 7.7% of the workers of the municipal administration management of the provincial municipality of Coronel Portillo, stated that the variable application of meritocracy is never considered, while 38.5% stated that sometimes it is considered and 53.8% stated that it is always. With respect to the administrative management variable, 0.0% of the workers in the municipal administration management of the provincial municipality of Coronel Portillo, stated that the administrative management variable is never considered, while 3.8% stated that it is sometimes considered and 96.2% stated that always.

The application of meritocracy is significantly related to the administrative management of the hierarchical personnel of the provincial municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region, 2023. With a value $r = 0.620$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Meritocracy, administrative management, civil service

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PORTADA | i |
| JURADO EVALUADOR | ii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | iii |
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD | iv |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| ÍNDICE | x |
| ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 6 |
| 1.2.1. Problema general | 6 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 6 |
| 1.3. Formulación de Objetivos | 7 |
| 1.3.1. Objetivo general | 7 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 7 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 7 |
| 1.4.1. Justificación teórica | 7 |
| 1.4.2. Justificación Práctica | 8 |
| 1.4.3. Justificación Metodológica | 8 |
| 1.4.4. Implicancias Social | 8 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 9 |
| 1.5.1. Delimitación Espacial | 9 |
| 1.5.2. Delimitación Temporal | 9 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 9 |
| 1.6.1. Viabilidad Técnica | 9 |
| 1.6.2. Viabilidad Financiera | 9 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 10 |
| 2.1. Antecedentes del problema | 10 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1. A nivel internacional | 10 |
| 2.1.2. A nivel nacional | 17 |
| 2.1.3. A nivel local | 21 |
| 2.2. Bases Teóricas | 23 |
| 2.2.1. Aplicación de la meritocracia (Variable 1) | 23 |
| 2.2.2. Gestión administrativa (Variable 2) | 30 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 35 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 39 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 39 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 39 |
| 2.5. Variables | 40 |
| 2.5.1. Definición conceptual de la variable | 40 |
| 2.5.2. Definición operacional de la variable | 41 |
| 2.5.3. Operacionalización de la variable | 42 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 45 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 45 |
| 3.2. Población y muestra | 46 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento | 48 |
| 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información | 50 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 51 |
| 4.1. Presentación de resultados | 51 |
| 4.1.1. Prueba de Hipótesis y correlación | 62 |
| 4.2. Discusión | 67 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 68 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 70 |
| ANEXOS | 73 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia (imagen) | 74 |
| Anexo 2: Instrumentos de aplicación (imagen) | 76 |
| Anexo 3: Matriz de validación (imagen) | 79 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (imagen) | 89 |
| Anexo 5: Base de datos (tabla editable) | 90 |
| Anexo 6: Autorización de publicación de tesis (imagen) | 92 |
| Anexo 7: Informe de conformidad del asesor (imagen) | 93 |

| | |
|--|----|
| Anexo 8: Informe de conformidad del docente revisor (imagen) | 94 |
| Anexo 9: Evidencias (fotos) | 95 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Definición de población | 47 |
| Tabla 2. Frecuencia de la variable aplicación de la meritocracia | 52 |
| Tabla 3. Frecuencia de la dimensión idoneidad | 53 |
| Tabla 4. Frecuencia de la dimensión servicio civil | 54 |
| Tabla 5. Frecuencia de la dimensión normatividad | 55 |
| Tabla 6. Frecuencia de la dimensión formación académica | 56 |
| Tabla 7. Frecuencia de la variable gestión administrativa | 57 |
| Tabla 8. Frecuencia de la dimensión planificación | 58 |
| Tabla 9. Frecuencia de la dimensión organización | 59 |
| Tabla 10. Frecuencia de la dimensión dirección | 60 |
| Tabla 11. Frecuencia de la dimensión supervisión y control | 61 |
| Tabla 12. Correlación aplicación de la meritocracia y gestión administ.. | 62 |
| Tabla 13. Correlación idoneidad y gestión administrativa | 63 |
| Tabla 14. Correlación servicio civil y gestión administrativa | 64 |
| Tabla 15. Correlación normatividad y gestión administrativa | 65 |
| Tabla 16. Correlación formación académica y gestión administrativa | 66 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Frecuencia de la variable aplicación de la meritocracia | 52 |
| Figura 2. Frecuencia de la dimensión idoneidad | 53 |
| Figura 3. Frecuencia de la dimensión servicio civil | 54 |
| Figura 4. Frecuencia de la dimensión normatividad | 55 |
| Figura 5. Frecuencia de la dimensión formación académica | 56 |
| Figura 6. Frecuencia de la variable gestión administrativa | 57 |
| Figura 7. Frecuencia de la dimensión planificación | 58 |
| Figura 8. Frecuencia de la dimensión organización | 59 |
| Figura 9. Frecuencia de la dimensión dirección | 60 |
| Figura 10. Frecuencia de la dimensión supervisión y control | 61 |

INTRODUCCIÓN

La gestión de los servidores públicos en el Perú siempre se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherente, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, con un sistema de remuneraciones bastante distorsionado, como consecuencia del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, han sido varios los intentos de reforma en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En el Perú y otros países del mundo, las personas constituyen el elemento más importante de cualquier organización y la administración pública no es la excepción, tal es el caso, del servicio civil, antes llamado empleo público, agrupa a todas las personas que laboran para el Estado, los que deberían contar con un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de este personal con los intereses de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta en el país con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano. La gestión de los servidores públicos en el Perú siempre se ha caracterizado por su complejidad y por la falta de una planificación y dirección coherente, producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, con un sistema de remuneraciones bastante distorsionado, como consecuencia del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, han sido varios los intentos de reforma en los últimos años, pero los resultados no han sido los esperados.

Los gobiernos locales a nivel institucional “son los órganos promotores del desarrollo local y organizacional, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, siendo uno de ellos, el de representar a los ciudadanos del vecindario, promoviendo una adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral sostenido y armónico de la ciudad, buscando siempre el bien común”; mandato que se encuentra contemplado en la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada con la Ley N° 27972, promulgada el 06 de mayo del 2003. Con respecto al desarrollo organizacional de las municipalidades, éstas siempre se han ceñido a lo que establecen las herramientas de gestión como son: El Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Plan Operativo Institucional (POI), el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Presupuesto Nominativo de Personal (PNP) entre otros, que, en muchos casos, son formulados en función a las necesidades y/o conveniencias de la alta dirección.

El servicio civil, a pesar de haber tenido muchas reglamentaciones, los funcionarios y directivos en todos los niveles de gobierno, local, regional y nacional, nunca han sido capaces de cumplir ni hacer cumplir la normatividad emitida hasta ese entonces. Los más altos cargos de las instituciones públicas continúan designándose sin un criterio técnico, pues, prevalece el amiguismo y el favoritismo, es decir, se aplica la “dedocracia”. En el campo laboral es muy común ver que los cargos directivos más importantes estaban reservados para aquellos que más aportaban económicamente durante la campaña política, es decir, se aplicaba la mala práctica “del mejor postor”, sin tener en cuenta mérito alguno a favor del perfil profesional ni la idoneidad para ser designado en un cargo directivo.

Para comprender los orígenes de la Ley del Servicio Civil, es preciso analizar algunos de sus antecedentes, su contexto y entenderla como parte y fruto de un proceso complejo que tiene un largo horizonte todavía para esclarecer muchos aspectos que favorezcan a los ciudadanos y la sociedad en que vivimos. En este sentido, muy sucintamente nos ocuparemos de los primeros pasos dados por el gobierno, desde el inicio de la búsqueda de

normas congruentes a favor de los trabajadores del Estado y de la ciudadanía en general antes de llegar a la fase de la idoneidad para seleccionar al personal jerárquico según sus méritos:

- En 1950, se dio la Ley del Estatuto y escalafón del servicio civil, creada mediante el Decreto Ley N° 11377 y su reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 522 definieron por primera vez la carrera administrativa en el Perú, a la cual luego se hace referencia en las Constituciones Políticas de 1979 y 1993.
- Posteriormente, con el fin de capacitar a los servidores públicos, se creó en 1958 el Instituto Peruano de Administración Pública-IPAP, el cual cambió su nombre en 1964 por Oficina de Racionalización y Capacitación de la Administración Pública y, en 1968, por Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- En 1973, la ESAP fue absorbida por el Instituto Nacional de Administración Pública – INAP, creada por el Decreto Ley N° 20316, como nueva entidad rectora de la administración pública, cuya misión era administrar los sistemas de personal, racionalización, capacitación y abastecimiento.
- En 1989, se adscribió el INAP como órgano autónomo a la Presidencia de la República y se le otorgó a su jefe la categoría de ministro con derecho a voz en las sesiones del Consejo de Ministros. Si bien el INAP dictó una serie de disposiciones relacionadas a la gestión del personal del Estado y a la gestión institucional, los asuntos remunerativos del personal del Estado seguían siendo definidos por el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Con el fin de mejorar las remuneraciones en la administración pública, el 24 de marzo de 1984, mediante Decreto Legislativo N° 276, se aprobó la Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público; para luego, después de seis años, promulgar su reglamento mediante el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, de fecha 15/01/90.
- A partir del año 1990, producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado, cuyos períodos bien marcados se dan como sigue:

1990– 1992

- Cierre de la carrera administrativa.
- Expansión de nuevas modalidades de contratación. (Servicios no Personales (SNP), Contratos con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de Apoyo Gerencial (FAG).
- Nuevas formas de ingreso a la administración pública.

1995– 1997

- Modernización del Estado

2000– 2006

- Institucionalidad pública

2008– 2013

- Reforma del servicio civil
- Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Más adelante, se crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, dentro del marco de la reforma del Estado, “..con el fin de adoptar medidas de reforma de su funcionamiento y del servicio civil, y así mejorar el desempeño de los actuales servidores públicos. Asimismo, se hace necesario de un servicio civil que garantice la profesionalización de personas al servicio del Estado, el mérito, la capacidad, la vocación de servicio y la eficiencia en el desempeño de su función en aras de mejorar los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública. Además, se requiere también esta modernización del Estado, toda vez que en la competitividad de los sectores productivos y de los servicios se ha visto afectada por las deficiencias del aparato administrativo del Estado y en la medida que éste se modernice, menores barreras burocráticas existirán.” Párrafo extraído del Resumen Ejecutivo (Mayo 2012) del tema: El Servicio Civil Peruano.

Continuando con el mismo propósito, después de un letargo muy considerable, el gobierno emite la Ley N° 30057, denominada Ley del Servicio Civil o Ley SERVIR, aprobado el 03 de julio del 2013, cuyo objetivo principal es: “Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades

y de la prestación de servicios a cargo de éstas, cuya finalidad es alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”.

A pesar de toda la normatividad emitida oficialmente, según lo enunciamos en párrafos anteriores, el gobierno amplía o refuerza la Ley SERVIR mediante la Ley N° 31419 “Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y el ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción”, publicada el 15 de febrero de 2022; más adelante, esta Ley se reglamentó mediante el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, emitido el 17 de mayo de 2022. Toda la normatividad precitada tiene por objeto: “Establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función, siendo el alcance de aplicación de la presente ley las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”, publicación del Diario Oficial “El Peruano” (2022).

Con relación al contexto conceptual del mérito y la meritocracia, según el Wikipedia.org (2022) nos dice: “Mérito significa básicamente inteligencia y esfuerzo, mientras que la palabra meritocracia es ahora muy usada para describir un tipo de sociedad donde la riqueza, los ingresos y la clase social son designados por competición, asumiéndose que los vencedores merecen tales ventajas.

Según la interpretación de la normatividad emitida y la percepción de los postulados jurídicos, lo que se quiere es definitivamente que los cargos que ocupen el personal jerárquico de las instituciones sean idóneos y tengan los méritos suficientes, es decir, que los perfiles curriculares cumplan los requisitos mínimos como son formación académica con equivalencias de grados de magister y doctorados, especializaciones y experiencia laboral mínima en los cargos a desempeñar, encaminándose la gestión de recursos humanos con talentos altamente meritocráticos.

Si el talento humano se convoca de la manera más transparente y con una evaluación curricular imparcial, basado en la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública, la institución tendrá la oportunidad de ofrecer al universo de la población usuaria un servicio que beneficie al bien común.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la aplicación de la meritocracia se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la idoneidad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?

¿De qué manera el servicio civil se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?

¿De qué manera la normatividad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?

¿De qué manera la formación académica se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la aplicación de la meritocracia se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar si la idoneidad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

Determinar si el servicio civil se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

Determinar si la normatividad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

Determinar si la formación académica se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El proyecto de tesis encuentra su justificación teórica en la normatividad, bastante copiosa, emitida por parte del gobierno peruano referente a su propósito de mejorar el servicio civil en el país para lograr una verdadera Gestión de los recursos humanos en la administración de los gobiernos locales, regionales y nacionales. Lo que nos permitió hacer un análisis investigador de la situación real lo

que vino aconteciendo en la gestión administrativa de los cargos funcionales del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

1.4.2. Justificación práctica

Mediante la aplicación de la meritocracia en los procesos de selección del personal jerárquico, para ocupar los cargos más importantes en beneficio de la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, salvando los inconvenientes de asignar los cargos de mucha responsabilidad a personas sin la idoneidad necesaria y sin cumplir con los requisitos mínimos que exigen los perfiles curriculares.

1.4.3. Justificación metodológica

La tesis de investigación se justifica metodológicamente, porque hizo uso el método deductivo por cuanto se trabajó de lo general a lo específico, obteniéndose conclusiones generales en la parte de gestión de procesos de selección de personal idóneo, llegándose a confirmar sobre las informaciones vertidas específicamente por cada uno de los miembros involucrados en la investigación, es decir, también se aplicó el método deductivo.

1.4.4. Justificación social

La investigación, con gran seguridad podemos decir que tuvo un impacto social muy favorable, ya que se conocieron aspectos importantes en favor de la población, toda vez que permitió conocer mejores resultados en la designación de personas competentes y meritadas con los perfiles exigibles en las bases del concurso de méritos.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El trabajo de investigación fue realizado en la ciudad de Pucallpa, región de Ucayali. Las unidades de análisis estuvieron conformadas por los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

1.5.2. Delimitación temporal

Los trabajos de formulación e investigación, se realizaron en los meses de junio, julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad técnica

El Proyecto de tesis reúne características de condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos, siempre enmarcados dentro del contexto de un enfoque multisectorial, buscando armonizar las mejores relaciones humanas entre el personal jerárquico y la sociedad civil como respuesta de las necesidades básicas de la población, lo que nos permitió cuantificar los beneficios cuando la atención a los usuarios se realizó satisfactoriamente.

1.6.2. Viabilidad financiera

La viabilidad financiera del trabajo de investigación estuvo determinada por un autofinanciamiento, por cuanto fue asumido en su integridad por parte del investigador de la tesis, señor Elí Michel Martel del Risco.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Freire (2018) en su tesis de maestría en gestión del talento humano realizó su investigación sobre “Gestión administrativa en las instituciones de educación superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores” El presente estudio está enfocado a determinar cómo influyen los planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores en la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, lo que ha ocasionado demora en procesos, atención deficiente, bajo nivel en el desempeño y cumplimiento de funciones en las diferentes unidades académicas/administrativas, lo que ha generado estrés laboral y conflictos interpersonales entre el personal administrativo y trabajadores. La metodología aplicada fue mixta apoyada en la investigación bibliográfica que sirvió para sustentar de forma teórica las variables objeto de estudio (planes de capacitación, gestión administrativa). Por otro lado, en relación a la investigación de campo se trabajó con dos poblaciones, la primera estuvo estructurada por el personal administrativo y trabajadores de la institución con un total de

822 personas, sin embargo, dentro del estudio únicamente se trabajó con una muestra de 262 personas a quienes se les aplicó el instrumento diseñado con un total de 18 preguntas; mientras que la segunda población fue estructurada por los decanos y directores departamentales de la institución, aplicándose a 18 personas en total el instrumento diseñado con 11 preguntas, posteriormente el instrumento del personal administrativo y trabajadores fue sometido al análisis estadístico conocido como análisis factorial exploratorio, en donde se obtuvo la prueba de HMO de 0.905 y una prueba de esfericidad de Barlett con un nivel de significancia del 0.000 lo cual permitió aplicar el análisis factorial y por ende aceptar la hipótesis alternativa planteada. Bajo estos antecedentes, se propuso la reestructuración del proceso de capacitación del personal administrativo y trabajadores para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato.

Sandel, M. (2018), ganó el premio Princesa de Asturias de Ciencias Sociales 2018. Profesor de Derecho de la Universidad de Harvard de los Estados Unidos, autor de muchos libros. El último libro de Sandel lleva por título *"La Tiranía de la Meritocracia"* y en él analiza en profundidad ese concepto, tan de moda en los últimos años, lo que en teoría garantizaría que los que lleguen a lo alto habrían conseguido el éxito por sus propios métodos. Esta meritocracia tiene un lado oscuro que encierra dos problemas:

“El problema número uno, es que en realidad no estamos a la altura de los ideales meritocráticos que profesamos o proclamamos, porque las oportunidades no son realmente las mismas para todos. Los padres adinerados son capaces de transmitir sus privilegios a sus hijos, no dejándoles en herencia grandes propiedades sino dándoles ventajas educativas y culturales para ser admitidos en las universidades más prestigiosas de los Estados Unidos, donde hay más estudiantes que pertenecen al 1% de las familias con más ingresos del país que al 60% con menos ingresos. Así que el primer problema de la meritocracia es

que las oportunidades en realidad no son iguales y que por tanto merecen todas las recompensas que las sociedades de mercado otorgan a los ganadores. Pero si los que tienen éxito creen que se lo han ganado con sus propios logros, también tienden a pensar que los que se han quedado atrás son responsables de estar así.”

“El segundo problema de la meritocracia, es un problema de actitud ante el éxito que lleva a dividir a las personas en ganadores y perdedores. La meritocracia crea arrogancia entre los ganadores y humillación hacia los que han quedado atrás. Por decirlo de otro modo: en lugar de encarar directamente la desigualdad ofrecieron el mensaje de que se podía conseguir la movilidad individual si se accedía a la educación superior, es decir, que para ganar en la economía global había que ir a la universidad y sacarse un título universitario, porque el dinero que uno iba a cobrar dependía de lo que había aprendido y estudiado, y que si uno se esforzaba podía lograrlo. Pero, aunque puede ser de algún modo un mensaje inspirador, por otro lado, es insultante, porque implica que, si no has ido a la universidad y estás pasándola mal en la nueva economía, la culpa de tu fracaso es solo tuya. Y eso, insisto, es insultante para muchos.”

“Lo que las élites, políticas y meritocráticas olvidan, es que la mayoría de la gente no tiene un título universitario. En Estados Unidos y en Gran Bretaña, casi dos de cada tres personas no tienen un título universitario. Es un error crear una economía en la que la condición para el éxito es un título universitario que la mayoría de la gente no tiene. Y eso vale también para Europa.

“La pandemia de coronavirus ha revelado la importancia fundamental que tienen para la sociedad muchos trabajos, que sin embargo, están muy mal pagados. ¿Creen que eso puede ayudar a cambiar mentalidades? Potencialmente, sí. Puede ayudar a que asumamos que el dinero que mucha gente recibe por su trabajo no es la verdadera medida de su contribución al bien común, una idea

errónea y que debemos de cambiar. La experiencia de la pandemia proporciona una posible apertura para un debate público sobre lo que realmente es una contribución valiosa al bien común, más allá del veredicto del mercado laboral.”

“Algunos de nosotros que tuvimos el lujo de poder trabajar desde casa nos hemos dado cuenta de lo mucho que dependemos de algunos trabajadores a los que a menudo pasamos por alto. No se trata sólo de aquellos que trabajan heroicamente en los hospitales cuidando a los pacientes de Covid, sino también de los trabajadores de reparto, los empleados en almacenes, el personal de supermercados, los conductores de camiones, los proveedores de atención médica a domicilio, los cuidadores de niños... Ninguno de esos trabajos es de los mejor pagados. Y, sin embargo, ahora reconocemos a los que los hacen como trabajadores esenciales, como trabajadores clave. Así que la experiencia de la pandemia podría ser el comienzo de un debate público amplio sobre cómo reconocer la importancia del trabajo y las contribuciones a la sociedad que esas personas hacen.”

“Pero creo que la experiencia de la pandemia ha puesto de relieve las desigualdades que existen en nuestras sociedades y la importante contribución de quienes sin embargo no obtienen las mayores recompensas por parte del mercado. A estos trabajadores esenciales creo que se les debería pagar mejor como medida de emergencia durante esta pandemia. Pero también creo que deberían recibir en general un mejor salario, incluso cuando superemos la pandemia. Reconocer el importante papel de los trabajadores esenciales durante esta pandemia debería impulsarnos a establecer un salario digno para todos los trabajadores.”

“Muchos padres, ya sean ricos o pobres, inculcan a sus hijos que si se esfuerzan y trabajan duro lograrán las metas que se propongan, un mensaje muy meritocrático. ¿Es peligroso decirles eso? Sí y no, depende. Por supuesto, que los padres animen a sus hijos a estudiar y trabajar mucho es una cosa buena que da a los jóvenes la inspiración

y la motivación para esforzarse. Eso es algo positivo, pero hasta cierto punto. Los padres deben tener cuidado y combinar ese mensaje con otro, deben animar a sus hijos a trabajar duro, pero no sólo para que puedan obtener un trabajo que les permita ganar mucho dinero, también debemos fomentar en nuestros hijos el amor por el aprendizaje en sí mismo. No debemos convertir la educación sólo en un instrumento de progreso económico, porque eso privará a nuestros hijos del amor por el aprender, por el placer de aprender. Y otro aspecto importante que debemos inculcarles es que si tienen éxito el día de mañana será en parte gracias a su propio esfuerzo, pero en parte gracias también a sus maestros, a su comunidad, a su país, a los tiempos en que viven, a las circunstancias, a las ventajas de las que hayan podido disfrutar... Enseñar a nuestros hijos que su éxito sólo es resultado de su propio esfuerzo podría hacerles olvidar que están en deuda con los demás, incluida su comunidad. Debemos criar niños que tengan un sentido de gratitud y humildad cuando tengan éxito.”

Malavé (2019), Profesor del Centro de Gerencia y Liderazgo del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), en su libro “¿Meritocracia? Luce atractiva, pero puede ser problemática e incluso peligrosa.”, sobre la meritocracia nos comenta: “La idea de meritocracia puede lucir atractiva para un país como Venezuela que ha padecido los efectos de una mezcla de autoritarismo, populismo, nepotismo y clientelismo. Pero la experiencia internacional aconseja cautela: esa idea puede prometer más de lo que cumple y justificar privilegios y desigualdades despiadadas y denigrantes. Difícilmente puede rechazarse la idea de que gobiernen los mejores (por su habilidad y talento) y la gente sea recompensada por sus logros (resultantes de su capacidad y su esfuerzo): aporta un criterio justo y funcional para asignar recursos, estatus y papeles.”

“Es una idea atractiva, debido a que muchas personas ven en la meritocracia un modelo deseable en lugar de una fantasía como pretendió su creador. En efecto, el concepto proporciona criterios

operativos funcionales para las sociedades modernas y formas de resolver el perenne problema de la desigualdad social.”

“Es una idea problemática, porque la entusiasta recepción de la idea de meritocracia ha impedido apreciar lo que tiene de problemático. Pues al advertir que, si ya es penoso ser un perdedor por mala suerte, peor es serlo porque no se le reconozca mérito alguno. En otras palabras, a la humillación se añade el insulto.”

“Es una idea peligrosa, ya que, con base a hallazgos de psicología y neurociencia, nos dicen que la creencia en la meritocracia puede volver a la gente más egoísta, menos autocrítica y más dispuesta a actuar de manera discriminatoria.”

Gabaldón (2018), Profesor del Depto. de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia, en su libro “La Promesa meritocrática”, expone: “La promesa meritocrática hace referencia al discurso según el cual la distribución de las posiciones y responsabilidades sociales, y muy especialmente del empleo, se hace en función del mérito y de la capacidad de los individuos. Siendo el mérito una combinación de inteligencia y esfuerzo tal y como ya indicara Young “*Inteligencia más esfuerzo, igual mérito*” ($I+E=M$). Este discurso racionalista, que surge en occidente conforme avanza la Edad Contemporánea, se asienta en el imaginario colectivo a medida que va consolidándose la organización de tipo burocrático basada en la especialización en responsabilidades, funciones y tareas; la jerarquía de un claro sistema de mando; el establecimiento de normas y reglas escritas de carácter impersonal; y el reclutamiento de efectivos en base al mérito y la capacidad.”

“En este modelo, la institución educativa y la educación formal juegan un papel fundamental al ser la vía mediante la cual los individuos obtienen mérito y cualificación. Así, la distribución de las posiciones sociales se realizaría a través de competencias sancionadas por un complejo sistema de certificaciones, titulaciones y

credenciales. Mecanismo que se institucionaliza a través de la educación generalizada, gratuita y obligatoria que “garantiza” la igualdad de oportunidades a toda la población y que pivota entorno al mérito (entendido como capacidad, inteligencia, esfuerzo, disciplina, sacrificio) y la cualificación (certificaciones, titulaciones y credenciales), siendo la educación formal el medio para obtenerlas, distribuyéndose las capacidades al azar y estando las posibilidades en función de las preferencias y capacidades de los individuos.”

Sánchez (2020), Prof. Investigador de la Universidad Tecnológica de Panamá, en su libro “Meritocracia” lo conceptúa de la siguiente manera: “La meritocracia establece una modalidad de gobierno o de control de la vida pública e institucional por parte de individuos o grupos sociales, cuya posición dominante se basa en el mérito. Es decir, es una modalidad de gobierno en la que sus representantes están ahí por sus méritos. Constituyen así una jerarquía derivada de los logros de las personas en distintos niveles de la sociedad, como la educación o la aptitud competitiva.”

“El término meritocracia proviene de la unión de las palabras de origen griego «meritum» y «kratos». Palabras que significan «recompensa» y «poder o fuerza». De hecho, este concepto ha sido empleado desde la antigüedad, incluyendo la antigua Grecia, como se puede observar en «La república ideal» de Platón. Desde entonces, son muchas las civilizaciones y sociedades que han apostado por un carácter meritocrático en la formación de sus sistemas.”

“Al igual que sucede con el concepto de tecnocracia, la principal virtud de la meritocracia es que a menudo garantiza mayores niveles de eficiencia. Esto se debe a que facilita el acceso al poder a los más indicados o preparados para ellos; independientemente de su origen, condición social o posición económica, basándose en su esfuerzo y su talento”

“El hecho de que un sistema se califique de meritocrático, supone que las capacidades de cada individuo son tenidas en cuenta a la hora de definir su lugar y sus derechos dentro de su contexto social, político y económico. Esto supone que sus logros o méritos personales, laborales, financieros o académicos son la base para su desarrollo social; y, una de las herramientas por las cuales se mide la valía de los individuos para desempeñar un puesto en una élite burocrática por medio de concursos públicos u oposiciones, ya que miden la capacidad de las personas de manera igualitaria, permitiendo escoger a aquellas que demuestren mejores resultados. Por otro lado, la existencia de becas universitarias por objetivos académicos es otra práctica muy común en el ámbito educativo, pues que esta beneficia a aquellos alumnos que mejores resultados produzcan.”

2.1.2. A nivel nacional

Echebarria (2004), Doctor en Derecho, con Diploma de Estudios Europeos, otorgado por la Universidad de Deusto, Bilbao, España; Director General de la Escuela Superior de Administración de Empresas (ESADE), según la Revista: “La Reforma del Servicio Civil, tendencias y desafíos”, comenta:

“El servicio civil a nivel global ha evolucionado de manera importante en los últimos años producto de varios factores, entre los que destacan: i) la crisis fiscal, que ha dado lugar a que los recursos sean manejados de una manera más exhaustiva, bajo los principios de eficiencia, eficacia, y economía; ii) la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, producto de la percepción que el Estado no responde a las expectativas y necesidades de la población; iii) los cambios sociales en el mundo del trabajo, debido a las nuevas tecnologías y expectativas de los trabajadores de un ambiente laboral más motivador, dinámico y satisfactorio y iv) el desarrollo del gerencialismo, que introduce una visión de carácter más empresarial, orientada al rendimiento y a la productividad de los servicios. En este contexto, surge la necesidad de la puesta en valor de la gestión de los recursos humanos, entendiendo que en el sector público

la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga a una evolución constante y más pluralista del servicio civil.”

“El Perú no ha sido ajeno a dicho contexto, razón por la cual llevó a cabo una serie de acciones para reformar su servicio civil, pero sin obtener los resultados esperados. El punto de partida de esta reforma es la ausencia de una política de recursos humanos, que ha traído como consecuencia un servicio civil desestructurado y desordenado producto del desorden normativo en materia de gestión de recursos humanos en el Estado. En décadas pasadas, hubo un crecimiento no planificado ni estructurado del servicio civil y se dictó normas desvinculadas entre sí, dando lugar a la coexistencia de regulaciones disímiles. Hoy en día, existen diferentes regímenes laborales en el sector público, que generan derechos y obligaciones particulares en función del régimen de contratación en que se encuentre el servidor. En general, existe más de 500 normas sobre el servicio civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos.” Datos extraídos del tema: “La actual reforma del Servicio Civil en el Perú”

Lacoviello (2015), Magister en Administración Pública, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Andrés, con el tema: Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina-Perú, nos comenta lo siguiente: “El gobierno peruano sancionó una serie de decretos legislativos con el fin de fortalecer la institucionalidad del servicio civil y de profesionalizar el segmento directivo del empleo público. A través de este paquete legislativo se crearon:

- i. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, creada con Decreto Legislativo N° 1023, como una entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos del Estado.
- ii. El Cuerpo de Gerentes Públicos, mediante Decreto Legislativo N°

1024. SERVIR inició las actividades correspondientes, precisando los procesos de reclutamiento, selección, remuneración y evaluación de sus futuros miembros.
- iii. Las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y el Fondo de Fortalecimiento del Capital Humano, aprobado con el Decreto Legislativo N° 1025.
 - iv. El régimen especial para gobiernos subnacionales, según el Decreto Legislativo N° 1026, para facilitar el traslado de recursos humanos del gobierno nacional a los gobiernos regionales y locales en el marco del proceso de descentralización.
 - v. El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), aprobado según el Decreto Legislativo N° 1057, a fin de ofrecer a todos los trabajadores bajo contrato de Servicios No Personales (SNP) los beneficios correspondientes a un contrato laboral, y contar con una alternativa de contratación temporal que reconociera derechos básicos a los trabajadores.”

“En ese contexto, el 3 de julio de 2013, se aprobó una nueva Ley del Servicio Civil mediante Ley N° 30057, cuyo objetivo radica en establecer progresivamente un régimen único y de forma exclusiva para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y para aquellas encargadas de gestionarlo. Además, demanda que las entidades públicas del Estado incrementen sus niveles de eficacia y eficiencia, ofreciendo efectivamente servicios de calidad mediante un mejor servicio civil.”

“La reglamentación de la Ley del Servicio Civil (LSC), aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el 11 de junio del 2014, que dio inicio a su vigencia efectiva de la Ley.”

“La nueva ley apunta a revertir esta situación a partir del progresivo “tránsito” del personal de los tres regímenes generales (los llamados 276, 728 y CAS) a la nueva carrera de servicio civil, común a la mayoría de las instituciones del gobierno nacional,

regional y municipal, salvo los casos explícitamente exceptuados. Entre los regímenes especiales, los de profesores, médicos y profesionales de la salud, fuerzas armadas y fuerzas policiales también fueron objeto de reformas, aunque estas estuvieron más orientadas a cambios en el sistema de remuneración. Por su parte, diplomáticos, docentes universitarios, magistrados y fiscales no han sido objeto de reforma reciente.”

Gavilánez (2018), a través de su libro: Impacto de la gestión administrativa en las Pymes del Ecuador, manifiesta lo siguiente: “Una gestión administrativa eficiente, nos permite identificar la necesidad de los clientes y así, dar una guía que contenga diferentes factores que contribuyan al análisis de su gestión, considerando la capacidad de realizar estudios de la formación en cada una de las áreas de las pymes, teniendo en cuenta que el conocimiento de la misma es indispensable para la formación y desarrollo profesional de los administradores, con la finalidad de hacer una evaluación integral y conocer el estado en que se encuentra la empresa y su evolución.”

“Las limitaciones que se presentan en la administración de las pymes, se pueden clasificar en dos categorías: carácter público y carácter privado, haciendo hincapié al régimen de cada país, siendo una influencia negativa sobre las Pymes, debido principalmente a su obligatoriedad y a la amplia gama de temas que puede abarcar.”

“Una de las tantas soluciones es buscar y concienciar a los pequeños empresarios para que tengan una mejor organización y mejores estrategias, para obtener mejores resultados. Se busca enfatizar que la gestión administrativa tiene gran importancia, puesto que permite a las pymes el avance, desarrollo y crecimiento estable, beneficiando a la unión desde el interior de la empresa.”

“Una adecuada gestión administrativa se forma en una sinergia constante de acciones requeridas en búsqueda de la mejor utilización de recursos que, siempre tendrán la característica de ser escasos, por

lo que las decisiones acertadas provocan en las organizaciones un impacto positivo y por el contrario de no ser lo suficientemente adecuadas y en el tiempo oportuno su impacto será negativo.”

Pare (2018) en su investigación sobre la “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017”. El principal objetivo para esta investigación es la de conocer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral. La investigación metodológicamente es básica, no experimental, transversal y descriptiva correlacional. Para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, se muestra que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Se recomienda que la entidad pueda realizar actividades de mejoramiento y fortalecimiento de estas dos variables. Para fomentar los incentivos y estrategias para agradecer las iniciativas del personal.

2.1.3. A nivel local

Pacaya, Taminchi, & Ruiz (2018) en su trabajo de investigación “El régimen laboral de las municipalidades y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015”. El tipo de investigación fue básica, y el método seguido fue el descriptivo; el diseño de la investigación fue transaccional descriptivo, la muestra estuvo conformado por los trabajadores de la municipalidad distrital de Campo Verde; la recolección de datos se realizó mediante encuesta y análisis documental. La principal conclusión a la que se arribó fue que se ha determinado que el artículo 37° de la ley N° 27972 vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la

calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. Por lo tanto, El régimen laboral de las municipalidades afecta la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015, toda vez que como se observa de la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 afecta el derecho al ingreso a la carrera administrativa y la protección frente al despido arbitrario de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Campo Verde durante el periodo 2015.

Según Paredes & Reátegui (2017), en la tesis: “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa “American Metal S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa, 2016”, presentada para obtener el grado académico de licenciado en administración de negocios en la Universidad Privada de Pucallpa. Dicho trabajo de investigación se ha realizado con el propósito de demostrar que el desempeño laboral del personal, mejora mediante la implementación de un plan de capacitación empresarial, por lo que se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional, porque se ha descrito la relación entre dos variables. Método: con la finalidad de tener un conocimiento sobre la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa se ha empleado la técnica de la encuesta, para cuyo efecto se elaboró un cuestionario de 27 preguntas. Se consideró como muestra a 20 trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería – Pucallpa, cuya asistencia de la empresa se dio en el período de agosto a diciembre del 2016 y quienes contestaron la encuesta nos brindaron una visión general de la situación del desempeño laboral de los mismos.

Torres (2020), docente, habla de las pruebas de ascensos y nombramientos como una excelente oportunidad para poder enriquecer los conocimientos y no solo ascender si no también aprender y capacitarse para la docencia, establece que: “El mérito propio se conoce como aquella acción que permite reconocer los

méritos individuales. Cada mérito debe ser evaluado acorde a las condiciones personales y colectivas de cada docente.”

2.2. Bases teóricas

Referente a la Meritocracia las bases teóricas se encuentran contempladas dentro de la normatividad del Servicio Civil, según detalle:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Ley SERVIR, publicada el 04/07/2013, establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13/06/2014, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31419, ley que establece las disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, publicado el 15/02/2022.
- Decreto Supremo N° 053-2022-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, cuyo objetivo de esta norma es implantar los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción. También establece los requisitos mínimos que deben observar, aparte de lo dispuesto en Art. 53° de la “Ley 30057 Ley de servicio civil”, en los más altos cargos como: ministeriales, gerentes generales, de los gobiernos regionales y locales, etc.
- Ley N° 31676, promulgada el 12/01/2023, ley que modifica el código penal, con la finalidad de reprimir las conductas que afectan los principios de mérito, idoneidad y legalidad para el acceso a la función pública, que en su artículo único modifica el artículo 381°, promulgada por el Decreto Legislativo N° 635. Artículo 381°, se refiere al nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargo.

2.2.1. Aplicación de la meritocracia (Variable 1)

Según Richard Herrnstein (1973), menciona que la inteligencia de una persona está determinada por sus genes. Agrega, que uno de los principales requisitos para obtener un cargo importante es contar con un coeficiente intelectual alto. Por tanto, la meritocracia es hereditaria y el

éxito que puede llegar a tener una persona puede predecirse al analizar la inteligencia de sus padres y el lugar que ocupan en la escala social.

Para Appiah, (2018): “Meritocracia representa una visión en la cual el poder y el privilegio serían asignados por mérito individual, no por origen social. La idea de que el éxito esté determinado por el talento y el esfuerzo del individuo puede ser reforzadora para quienes tienen talento y, quizá, consoladora para quienes no lo tienen (al menos tuvieron la misma oportunidad). En efecto, el concepto proporciona criterios operativos funcionales para las sociedades modernas y formas de resolver - justificar, legitimar, racionalizar - el perenne problema de la desigualdad social. En lugar de nepotismo, clientelismo político o cualquier forma de corrupción, la meritocracia ofrece el criterio de competencia (y su evaluación o medición) para la selección de quiénes ocuparán los cargos disponibles o serán admitidos en el sistema educativo.”

Montero (2020), expresa: “Que el mérito es una motivación adicional para el docente, además de pasar una prueba escrita, ya que de por sí esto permite a los docentes tener más estrategias para mejorar los aprendizajes, tanto con ellos mismos como con los estudiantes. Ve al mérito como la oportunidad de saber cómo estoy, dónde estoy y qué me está faltando. En el contexto de la docencia se conoce como meritocracia a la modalidad establecida por los gobiernos mediante la cual los docentes son seleccionados para obtener un empleo público de acuerdo con sus capacidades. Para esto, cada docente debe inscribirse a concursos, realizar pruebas, pasar filtros y demás, para poder obtener una de las plazas disponibles y ser ganador del meritaje.”

2.2.1.1. Idoneidad (Dimensión 1)

Según la RAE (2018), significa: Cuando se considera que alguien es adecuado, apropiado o conveniente, para desempeñar determinados cargos o funciones dentro de una

organización. Se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado.

2.2.1.1.1. Profesionalismo (Indicador 1)

Según definiciónabc.com (2020): Es una cualidad que poseen ciertos individuos en su campo de actividad, marcado por características positivas que evidencian su formación, dedicación y compromiso, tales como conducta ética, seriedad y alto desempeño. Ejercicio profesional de una habilidad/capacidad por la cual un individuo se destaca en la búsqueda de un rédito económico o medio de subsistencia.

2.2.1.1.2. Competencia (Indicador 2)

Según el Ministerio de Educación (MINEDU), a través de su página web <https://sites.minedu.gob.pe> lo define así: Es la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético. La competencia puede definirse también, como la aptitud que tiene una persona formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal.

2.2.1.1.3. Probidad (Indicador 3)

Según Reyes (1995), Profesor de Derecho administrativo de la Universidad Católica de Chile, conceptúa el término de la siguiente manera: La probidad en términos generales es la rectitud y moralidad a que tiene que ajustarse la conducta humana, y en lo público, la que debe observarse en el ejercicio de funciones públicas.

Guzmán (2021), define el tema así; Toda estructura administrativa, tiene como premisa fundamental, alcanzar el bien

común. Este propósito impone a cada uno de los servidores públicos que la integran, la obligación de desarrollar sus actividades, con estricto apego a la legalidad, privilegiando la consecución de fines de interés público, aún sobre los intereses particulares. El vocablo tiene su origen en la voz latina *probitas*, que significa honradez; por lo que debemos entender a la probidad como un valor ético que implica en el individuo la convicción de desempeñar cada actividad de manera íntegra, honrada y honesta. Por el principio de la probidad administrativa, el servidor público deberá observar, en el desempeño de su actividad pública, una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de su cargo.

2.2.1.1.4 Experiencia laboral (Indicador 4)

Son las diferentes disciplinas o campos en los cuales una persona ha adquirido conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias en el campo laboral. <estas áreas pueden ser muy amplias o especializadas, dependiendo del tipo de trabajo que se haya desempeñado y la formación académica recibida. La experiencia laboral en una determinada área es un requisito muy valioso a la hora de buscar empleo, ya que demuestra que se cuenta con las competencias necesarias para desempeñar eficientemente las funciones relacionadas con dicho campo. Concepto extraído de la página web: jobatus.mx.com.

2.2.1.2. Servicio civil (Dimensión 2)

Según Lacoviello (2014): El servicio civil, antes llamado empleo público, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado y debe contar con un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos,

aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano. Párrafo extraído de la norma de SERVIR.

2.2.1.2.1. Mérito (Indicador 1)

Concepto extraído de la página Web <http://www.encyclopedia.juridica.com>: Es un hecho determinante de una valoración positiva (premio o recompensa) o de una estimación negativa (castigo o pena). Calidad de las buenas obras que se hacen acreedoras y hacen digno a su autor, del aprecio, la fama, el galardón o el beneficio material.

2.2.1.2.2. Igualdad de oportunidades (Indicador 2)

Según Dubet (2014): En los hechos, la igualdad de oportunidades reposa sobre una concepción estrecha del principio rawlsiano de la diferencia. En virtud de este principio, se exige que las desigualdades producidas por la competencia meritocrática no sean desfavorables para los más desprotegidos.

2.2.1.2.3. Retroalimentación (Indicador 3)

Ramaprasad (1983), define la retroalimentación como la información respecto a la distancia dada entre el nivel actual y el nivel de referencia de un parámetro del sistema utilizado para modificar dicha brecha. No obstante, cabe señalar que la información en sí misma no es retroalimentación.

Según Wikipedia.com, la retroalimentación es un proceso circular en el cual parte de la salida es remitida de nuevo a la entrada como información sobre la primera respuesta, haciendo así que el sistema se autorregule para mantener un equilibrio u orientarse a una meta.

2.2.1.3. Normatividad (Dimensión 3)

Según Cruz (2020), la normatividad se refiere a reglas o leyes que están establecidas en una organización o grupo. Dicho de otra forma, es un conjunto de normas que rige a los seres humanos para llevarlos a cabo como acto legal, en la normatividad entra la moral y la ética que se refiere a la forma que está compuesta la sociedad.

2.2.1.3.1. Ámbito de aplicación (Indicador 1)

El ámbito de Aplicación de la Ley hace referencia a la delimitación de validez de las leyes, nos dice cuando, donde y sobre quien se aplicarán dichas leyes. Monografías.com.

2.2.1.3.2. Reglamentación (Indicador 2)

Un reglamento es todo documento que emita alguna autoridad política, social o administrativa, en el que se hace explícita para el público objetivo **una serie de normas jurídicas, sociales, políticas o de otra naturaleza** según corresponda. Todo reglamento es un garante del orden. Ofrecen a un grupo de individuos un conjunto de reglas por las cuales regirse en un ámbito determinado. Así, **minimizan la oportunidad de que surjan fricciones, rencillas, irregularidades o desorden.** Impiden que los más fuertes impongan su voluntad a los más débiles, o que cada quien haga las cosas de manera distinta. Entonces, reglamentación significa: Acción y efecto de reglamentar. Fuente: <https://concepto.de/reglamento/#ixzz8Ef7pe6x1>

2.2.1.3.3. Gestión de capacitación (Indicador 3)

La **Gestión de la Capacitación (GDC)** es un proceso del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/as servidores/as civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos. Está alineado al perfil del puesto y a los

objetivos estratégicos de la entidad. Concepto extraído de:
<https://www.gob.pe>institución>servir>

2.2.1.4. Formación académica (Dimensión 4)

Según Gaviria (2020), la formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible.

2.2.1.4.1. Formación superior completa (Indicador 1)

La formación superior completa implica la obtención del grado de bachiller o título profesional otorgado por una universidad o el título profesional o de segunda especialidad en institutos o escuelas de educación superior, públicos o privados, nacionales o extranjeros, reconocidos de conformidad con la Ley N° 30512 Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes. Extraído de: SERVIR-PERÚ@SERVIR-PERÚ

2.2.1.4.2. Grado académico (Indicador 2)

Según Wikipedia.com (2020) lo define así: Grado académico es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios; ya sea terciario, universitario o de posgrado (en el caso de la educación superior). Consiste en el reconocimiento de la formación educativa o profesional que una persona posee tras realizar los estudios, exámenes y pruebas pertinentes.

Puede referirse a una etapa de educación obligatoria o postobligatoria, de estudios generales o específicos de la formación profesional. Popularmente, se suele llamar carrera universitaria a los estudios de educación superior, pero

generalmente el término se usa preferentemente para referirse a las certificaciones expedidas por las universidades tras la realización de los correspondientes estudios.

2.2.1.4.3. Especialización (Indicador 3)

Smith (1776) establecía que a través de la división de trabajo los trabajadores desarrollaban más habilidad y destreza en sus tareas. Los trabajadores especializados tenían más posibilidades de inventar máquinas que hicieran más eficientes las tareas que realizaban diariamente. Adam Smith, también comenta, que la división del trabajo por medio de la aparición de profesionales más habilidosos conllevaba el alcance de mayores niveles de eficiencia y ahorro de recursos. “Cada hombre se recomienda primero y principalmente a su propio cuidado; y cada hombre es, ciertamente, en cualquier aspecto, más adecuado y más capaz para cuidar de sí mismo que de cualquier otra persona”.

2.2.2. Gestión administrativa (Variable 2)

Para Busto (2022), la gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos de los que dispone una compañía, todas tienen como fin alcanzar los objetivos y optimizar los resultados, así como maximizar el uso de los recursos. También se conceptúa como **el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una** organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.

2.2.2.1. Planificación (Dimensión 1)

Según Chiavenato (2006), la planificación figura como primera función administrativa, por ser la base de las demás. Es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse

para conseguirlos, priorizando para ello las metas, las políticas, los procedimientos y los programas de una empresa.

2.2.2.1.1. Estrategias (Indicador 1)

Según Flores (2013), define una estrategia como el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes.

2.2.2.1.2. Metas (Indicador 2)

Locke (1968), define una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir, son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Las metas, además, nos impulsan a dar lo mejor de nosotros mismos, a tener una ilusión o aspiración y a mejorar nuestro rendimiento. Las metas u objetivos también establecen qué es lo que se va a lograr y cuando serán alcanzados los resultados, pero no establecen cómo serán logrados.

2.2.2.1.3. Programas (Indicador 3)

Según Flores (2013), los programas especifican la secuencia de las acciones, necesarias para alcanzar los principales objetivos. Los programas ilustran como serán logrados los objetivos, dentro de los límites establecidos por las políticas. Aseguran que se asignen los recursos necesarios para el logro de los objetivos y proporcionan una base dinámica que permitirá medir el progreso de tales logros.

2.2.2.1.4. Presupuesto (Indicador 4)

Según el Instituto Pacífico (2013), define el presupuesto como un plan cuantitativo de acción que ayuda a la coordinación y control de la adquisición y utilización de recursos durante determinado período

2.2.2.2. Organización (Dimensión 2)

Las organizaciones son sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano, los recursos disponibles, entre otras. Son entidades sociales ordenadas donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular. Concepto extraído de Wikipedia (2022).

2.2.2.2.1. Estructura (Indicador 1)

Según Chiavenato (2002) una estructura organizacional es eficaz cuando facilita a las personas la consecución de los objetivos y es eficiente cuando se consiguen con recursos o costos mínimos. También se conceptúa como las áreas planificadas conformadas con los talentos humanos responsables del cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

2.2.2.2.2. Eficacia y eficiencia (Indicador 2)

De acuerdo a la EPG de la Universidad Continental (2018): Eficacia y eficiencia son dos términos íntimamente ligados a la gestión pública que suelen confundirse, pero son distintos. Ambos están relacionados con la obtención de resultados durante un proyecto o actividad, sin embargo, la eficacia está enfocada en el fin mientras que la eficiencia toma en cuenta los medios para alcanzarlo. Considerar los recursos y los elementos

utilizados al logro de un objetivo es trabajar con eficiencia; su propósito sigue siendo llegar a la meta, pero haciendo un mejor uso de los recursos. Mientras que la gente eficaz tiene su mente puesta en la meta; la eficacia está medida por el logro de los objetivos planteados, en los tiempos planteados, sin detenerse a evaluar los medios utilizados para lograrlos, el cómo se hizo.

2.2.2.2.3. Políticas (Indicador 3)

Para Flores (2013), las políticas son reglas o guías que expresan los límites dentro de lo que debe ocurrir la acción. Estas reglas muchas veces toman la forma de decisiones de contingencia para resolver los conflictos que existen y se relacionan entre objetivos específicos.

2.2.2.3. Dirección (Dimensión 3)

Flores Soria (2013), corresponde a una tercera función gerencial que envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación que se relacionan claramente con los factores humanos de una organización. Desde la dirección de una empresa se supervisan las operaciones y ayudan a los empleados a alcanzar sus niveles máximos de productividad, logrando los objetivos proyectados de eficacia y eficiencia.

2.2.2.3.1. Objetivos (Indicador 1)

Un objetivo o *finalidad* es una meta **hacia el cual se dirigen las acciones** o las operaciones de algún proyecto específico. Todo lo que hacemos tiene un fin, un sentido final adonde queremos llegar, que es la sumatoria de los pasos dados para alcanzarlo. Eso es un objetivo, y de nuestra capacidad para alcanzarlo o no, dependerá generalmente nuestra medida del éxito o del fracaso.

Fuente: <https://concepto.de/objetivo/#ixzz8EwkHUF5u>

2.2.2.3.2. Motivación (Indicador 2)

Según QuestionPro (2021), la motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional. En la psicología, se define como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional del trabajo.

2.2.2.3.3. Liderazgo (Indicador 3)

El liderazgo empresarial es la acción de influenciar y guiar a los trabajadores durante la ejecución de los objetivos planteados por la organización, con entusiasmo y eficiencia. La opinión del líder es valorada y respetada por los grupos, constituyendo un importante activo para la empresa. Extraído de www.asana.com (2022).

2.2.2.4. Supervisión y control (Dimensión 4)

Según Robbins & Coulter (2013), es la función gerencial que implica monitorear actividades para garantizar que se estén realizando según lo planificado y así poder corregir las desviaciones más importantes detectadas. Un sistema de control eficaz asegura que las actividades se realicen asegurando el cumplimiento de metas. De esta manera se podrá controlar el esfuerzo y rendimiento de los empleados en la empresa.

2.2.2.4.1. Medición (Indicador 1)

Según Muguirra (2020), la medición del trabajo se puede definir como la implementación de una serie de técnicas que están diseñadas para conocer el contenido del trabajo que se está realizando, de una tarea o actividad en particular, determinando la cantidad de tiempo que se requiere para que un

trabajador calificado realice la tarea a un nivel de rendimiento predeterminado.

2.2.2.4.2. Observación (Indicador 2)

Según Díaz (2020), es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

2.2.2.4.3. Remediación (Indicador 3)

Una medida de remediación son actividades que permiten remediar o superar completamente y de manera oportuna o eficiente, las deficiencias identificadas en el proceso de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno d una empresa privada o del sector público. Extraído de la Contraloría General de la República (2022).

2.3. Definición de términos básicos

Análisis

Objeto o situación sujeto de estudio con el fin de saber y conocer sus fundamentos, sus bases y motivos de su creación, surgimiento o causas originarias. Examen detallado de algo para conocer sus características o cualidades, y extraer conclusiones. Definición de Oxford Languages.

Ámbito laboral

Ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos y no productivos. Extraído de del.rae.es.

Beneficio

Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da. Bien que se hace a una persona o a una cosa. Definición de Oxford Languages.

Calidad

Según Ureta (2003), condición y características del personal, servicio o producto, que se combina para contribuir a la satisfacción de las necesidades y deseos de la institución. Un bien que cumple la función para la que está diseñado.

Dependencia

Relación jurídica de poder, de autoridad en el patrono y de obediencia y sometimiento en el trabajador. Fuente: Real Academia Española (RAE).

Eficiencia

Según Robbins & Coulter (2013), hacer las cosas bien y producir lo máximo a partir de una cantidad mínima de insumos.

Eficacia

Para Robbins & Coulter (2013), hacer las cosas de manera correcta o completar las actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas y objetivos.

Élite

La palabra, como tal, proviene del francés élite, y esta a su vez deriva del verbo francés élire, que significa 'elegir'. Las elites, en este sentido, son grupos selectos, minoritarios, conformados por lo más granado y distinguido de la sociedad. Wikipedia.com (2019).

Fortalecimiento institucional

Al respecto, definen el fortalecimiento institucional como “las acciones sociales (acuerdos, conductas y aprendizajes) que le dan a la organización

cierta fortaleza interna, que le permite ser eficiente en su entorno social, político, económico y cultural” (p. 18).

Según Baraona (2018), los procesos de fortalecimiento institucional siempre tendrán una peculiaridad específica, que estará relacionada con el tipo de institución de que se trate, de su misión, de su tamaño, de los bienes y servicios que genere, de su implantación territorial, del tipo de funcionariado que emplee, de los recursos de inversión que gestione, de la interacción que tenga con actores externos a ella misma.

Financiamiento

Según Raywax (2017), el término financiamiento se refiere a un conjunto de medios monetarios o de crédito, destinados por lo general para la apertura de un negocio o para el cumplimiento de algún proyecto, ya sea a nivel personal u organizacional. Es importante acotar que la manera más común para obtener financiamiento es a través de un endeudamiento financiero.

Herramienta de gestión

En el sentido más amplio, una herramienta de gestión es esencialmente una aplicación, solución, metodología, paradigma, método, modelo, algoritmo, procedimiento, protocolo, sistema, indicador o instrumento específico que permite y facilita la administración del negocio y la organización de manera profesional. Real Academia Española – RAE (2017).

Informalidad

Según Arbaiza (2011), es una calidad de empleo muy deficiente, alimentada siempre por la baja productividad de la fuerza laboral y está determinada por la escasa capacitación de los trabajadores. Este tipo de trabajo pretende mejorar el conocimiento de la economía informal a partir del estudio de las características y la situación de los recursos humanos que forman parte de la microempresa y pequeñas empresas (Mype).

Infracción

Conducta antijurídica tipificada en una ley como susceptible de ser sancionada, previo el procedimiento establecido, con la imposición de una sanción administrativa o penal. Transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado, o de una norma moral, lógica o doctrinal. Según RAE (2017).

Meritocracia

Según Congreso.gob.pe (2020), la meritocracia, entendiéndose ésta como proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos; además de barreras restrictivas para recién egresados de centros de formación superior.

También se define como derecho a recibir reconocimiento por algo que uno ha hecho. Valor o importancia que tiene una cosa o una persona. Según Oxford Language (2019).

Objetividad

Según Maturana (2002), lo define así: Principio complementario al de imparcialidad que exige actuar atendiendo a criterios objetivos, es decir, relacionados con el objeto sometido a consideración y nunca con los sujetos interesados ni con el sentir personal de quien actúa.

Proyecto

Un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de objetivos que se encuentran interrelacionados y coordinados. De conformidad con el Project Management Institute, "un proyecto es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único". Wikipedia.

Reformas

Según la enciclopedia libre de Wikipedia: Debe entenderse por reforma a un cambio planificado por utilidad y conveniencia en un sistema moderado o a

veces, a una reversión a un estado original o anterior del mismo. Reforma también quiere decir mejorar o enmendar de lo que está equivocado, o es insatisfactorio, o está afectado por la corrupción y/o las malas prácticas, etc.

Rendimiento

Palaci (2005), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. En líneas generales, el rendimiento es todo aquel beneficio, utilidad o resultado que se obtiene de un proceso, ya sea de un proceso jurídico, comercial, técnico o de cualquier otro tipo. En este sentido, la definición de rendimiento se puede considerar como el fruto de un trabajo realizado.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

La idoneidad se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

El servicio civil se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

La normatividad se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

La formación académica se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

2.5.1.1. Variable 1: Aplicación de la meritocracia

Según Valderrama & León (2009, p. 30), nos dicen que una variable es la descripción de las características de un objeto o fenómeno y que se lleva a cabo mediante la búsqueda del significado en libros o documentos especializados. Una variable se define diciendo ¿Qué es?, es decir, se describe y conceptualiza la variable empleando otros términos.

En el presente estudio de investigación, nuestra variable (1) Aplicación de la meritocracia se conceptúa de la siguiente manera: Es un **sistema de recompensa basado en el mérito individual**. Es decir, representa un modo de jerarquizar a las personas en función de sus talentos, capacidades, esfuerzos y dedicación. Hoy en día, este sistema está muy difundido en nuestra sociedad. Es aplicado en instituciones tanto públicas como privadas. Por ejemplo, se evidencia cuando una administración contrata a personas por medio de concursos. Estos permitirían reconocer las competencias y los esfuerzos individuales. Un Estado basado en la meritocracia es aquel en el cual los cargos públicos son asumidos por profesionales de comprobada capacidad. En este sentido, la meritocracia **suele ser catalogada como un camino para crear una sociedad justa**. Los logros personales se obtienen en función de los esfuerzos y las capacidades individuales, pero no por

riqueza, sexo, religión, etc. Comento extraído del Diario Oficial “El Peruano” (01/01/2023).

2.5.1.2. Variable 2: Gestión administrativa

Mientras que nuestra variable (2) Gestión administrativa, se conceptualiza como el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera adecuada los recursos de los que dispone una organización, todas tienen como fin alcanzar los objetivos y optimizar los resultados, así como maximizar el uso de los recursos.

En la administración pública una gestión altamente positiva es muy importante para la realización de sus objetivos. Este hecho acontece en el ámbito laboral estatal primordialmente, ya que dado su papel importante en el desarrollo social y económico de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país. Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o la mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.

2.5.2. Definición operacional de la variable

2.5.2.1. Variable 1: Aplicación de la meritocracia

Operacionalmente la aplicación de la meritocracia se define mediante cuatro (4) dimensiones: Idoneidad (4 indicadores), servicio civil (3 indicadores), Normatividad (3 indicadores), y Formación académica (3 indicadores).

2.5.2.2. Variable 2: Gestión administrativa

Operacionalmente la gestión administrativa se define también mediante cuatro (4) dimensiones: Planificación (4 indicadores), Organización (3 indicadores), Dirección (3 indicadores), y Supervisión y control (3 indicadores).

2.5.3. Operacionalización de la variable

Hernández (2010), con respecto a la operacionalización de la variable conceptúa: “Es el proceso que sufre una variable, de tal modo que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica”:

2.5.3.1. Variable 1: Aplicación de la meritocracia

| Dimensión | Indicador | Ítems | | Escala de Medición |
|---------------------|-----------------------------|-------|---|---|
| | | Nº | Contenido | |
| Idoneidad | Profesionalismo | 01 | ¿Cree usted en la idoneidad del profesional del personal jerárquico? | Ordinal: * Nunca * A veces * Siempre |
| | Competencia | 02 | ¿El trabajo del personal jerárquico se realiza con bastante competencia? | |
| | Probidad | 03 | ¿La probidad es práctica común en el funcionario municipal? | |
| | Experiencia Laboral | 04 | ¿Considera usted muy importante la experiencia laboral del servidor edil? | |
| Servicio civil | Mérito | 05 | ¿Para usted es elemental la aplicación de la meritocracia en el campo laboral? | |
| | Igualdad de oportunidades | 06 | ¿Opina usted que la igualdad de oportunidades se da en los municipios? | |
| | Retroalimentación | 07 | ¿El proceso de realimentación en la administración pública, es una buena práctica? | |
| Normatividad | Ámbito de aplicación | 08 | ¿Se respeta el ámbito de aplicación de las distintas normas emitidas por el gobierno central? | |
| | Reglamentación | 09 | ¿Existen directivas internas de adecuación reglamentando las normas nacionales? | |
| | Gestión de Capacitación | 10 | ¿Ha percibido usted actividades de gestión de capacitación en la SG de Recursos Humanos? | |
| Formación académica | Formación superior completa | 11 | ¿El personal jerárquico de la MPCP cuenta con formación superior completa? | |
| | Grado académico | 12 | ¿Considera usted necesario contar con un grado académico para desempeñar un cargo directivo? | |
| | Especialización | 13 | ¿Se dictan cursos de especialización para los trabajadores jerárquicos de la MPCP? | |

Variable 2: Gestión administrativa

| Dimensiones | Indicadores | Items | | Escala de medición |
|-----------------------|-----------------------|-------|---|---|
| | | Nº | Contenido | |
| Planificación | Estrategias | 01 | ¿Los funcionarios conocen las estrategias planteadas por el área competente? | Ordinal: * Nunca * A veces * Siempre |
| | Metas | 02 | ¿Generalmente se cumplen con las metas propuestas en el Plan Operativo Institucional? | |
| | Programas | 03 | ¿Usted como personal jerárquico de la MPCP tiene conocimiento de los programas existentes en el Plan Operativo Institucional? | |
| | Presupuesto | 04 | ¿Se cumplen con los cronogramas de ejecución presupuestal del plan de inversión anual? | |
| Organización | Estructura | 05 | ¿Le han explicado sobre la estructura organizacional de la municipalidad? | |
| | Eficacia y Eficiencia | 06 | ¿Se labora con eficacia y eficiencia en las sub gerencias de la municipalidad? | |
| | Políticas | 07 | ¿Le han dado a conocer de las políticas aprobadas por el municipio? | |
| Dirección | Objetivos | 08 | ¿Conoce usted los objetivos principales planteados para el área donde labora? | |
| | Motivación | 09 | ¿Se dan charlas de motivación laboral en el área a la cual pertenece? | |
| | Liderazgo | 10 | ¿Le han comentado sobre la importancia del liderazgo que debe existir en cada área de trabajo? | |
| Supervisión Y control | Medición | 11 | ¿Se aplican factores de medición en el rendimiento laboral del personal jerárquico de la institución? | |
| | Observación | 12 | ¿Las observaciones o desviaciones detectadas por el órgano de control, son implementadas en el plazo reglamentario? | |
| | Remediación | 13 | ¿Las medidas de remediación o recomendaciones planteadas por la supervisión se cumplen con rigurosidad? | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El diseño fue de tipo no experimental de nivel correlacional. La metodología fue de tipo básica, con enfoque inductivo, apoyada en un estudio de campo con diseño no experimental, las técnicas de recolección de información fueron la encuesta y la observación directa, el instrumento fue el cuestionario. Chenet (2018).

No experimental

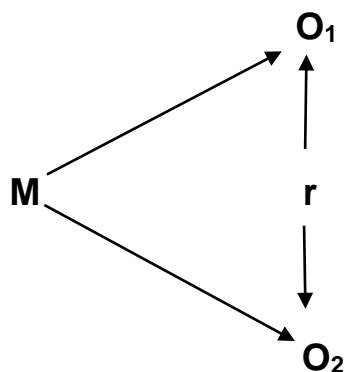
El estudio de investigación fue no experimental, por cuanto el investigador no manipulo los datos de las variables. Al respecto, Hernández (2010), lo confirma: “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

Correlacional

La investigación fue de nivel correlacional, dado que se pretenderá determinar la relación o asociación entre las variables en estudio. Al respecto, Hernández (2010), también sostiene: “La finalidad es conocer la

relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 87).

El diseño se representa en la figura siguiente:



Donde:

- “M” = Muestra
- “O₁” = Variable 1: Aplicación de la meritocracia
- “r” = Relación entre variables
- “O₂” = Variable 2: Gestión administrativa

Se aplicó este diseño porque permitió identificar la relación entre las dos variables, determinando si la aplicación de la meritocracia se relaciona con la Gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La investigación estuvo compuesta por una población de 30 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Según Hernández (2010, p. 174): “La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Para definir adecuadamente una población, se deben precisar cuántos sujetos constituyen la población y cuáles son sus características”.

3.2.2. Muestra

Para Chávez (2018): “La muestra es una porción representativa de la población cuyo tamaño es calculado haciendo uso de métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad frente a la población.”

El tipo de muestreo es el probabilístico (aleatorio). La muestra de estudio estuvo conformada por los 30 trabajadores de la gerencia de administración municipal, incluidas las sub gerencias de Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería y Logística, según tabla:

Tabla 1

Definición de la población

| Nº | Área | Total |
|-----------|--------------------------|--------------|
| 1 | Gerencia | 01 |
| 2 | Sub Gerencias | 04 |
| 3 | Secretarias | 05 |
| 4 | Técnicos administrativos | 20 |
| | Total | 30 |

Fuente: Elaboración propia

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Para el recojo y conteo de la información de la investigación, se aplicó la técnica de la encuesta.

3.3.2. Instrumento

Se utilizó un cuestionario estructurado en función a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables 1 y 2.

El instrumento se sometió a juicio de expertos para su validación y al proceso de confiabilidad de la prueba Alfa de Cron Bach. Se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó

como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 22 (Programa de estadística para ciencias sociales).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

3.4.1. Validez

La validez del instrumento se estableció a través del juicio de expertos mediante fichas de validación, según detalle:

| Experto | | Valoración del instrumento |
|---------|--|----------------------------|
| 01 | Mg. Jessica del Pilar Meléndez Navarro (Administrador) | Pertinente |
| 02 | Mg. Rocío Justina Romero Amasifuén (Contador) | Pertinente |
| 03 | Dr. Lener Omar Panduro Rengifo (Docente - Metodólogo) | Pertinente |

3.4.2. Confiabilidad

Hernández (2010), nos dice que la confiabilidad de un instrumento de medición se trata del grado en que su aplicación con réplica al mismo sujeto u objeto, causa los mismos resultados.

Según Kerlinger (2002) conceptúa confiabilidad como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes; debido a que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados similares.

El análisis de consistencia interna del instrumento se determinó a través del modelo Alpha de Cronbach mediante la aplicación de una prueba piloto al 100% de la muestra, cuyos resultados determinarán el nivel de confiabilidad mediante la siguiente escala:

| Nivel | Coefficiente alfa |
|-------------|-------------------|
| Inaceptable | < 0,5 |
| Pobre | > 0,5 |
| Débil | > 0,6 |
| Aceptable | > 0,7 |
| Bueno | > 0,8 |
| Excelente | > 0,9 |

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE APLICACIÓN DE LA MERITOCRACIA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 30 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,707 | 13 |

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 30 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Estadísticos de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,83 | 13 |

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos de las encuestas se transformaron en una data, la misma que aplicando el programa Excel Científico y el programa SPSS, se obtuvo las tablas y gráficos estadísticos correspondientes de las preguntas planteadas; luego, dichos resultados se analizaron tomando en cuenta los antecedentes y las bases teóricas de la investigación en curso.

3.5.1. Recolección de datos

El recojo de la información se realizó a través de un cuestionario estructurado, para luego ser sometido a juicio de expertos para su validación y el proceso de confiabilidad aplicado a la prueba de Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Aplicación de la meritocracia

De la Tabla 2 y Figura 1, se observa que el 7.7% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable aplicación de la meritocracia, mientras que el 38.5% manifiesta que a veces es considerada y el 53.8% manifestó que siempre.

Tabla 2
Frecuencia de la variable aplicación de la meritocracia

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 2 | 7.7% |
| A veces | 12 | 38.5% |
| Siempre | 16 | 53.8% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

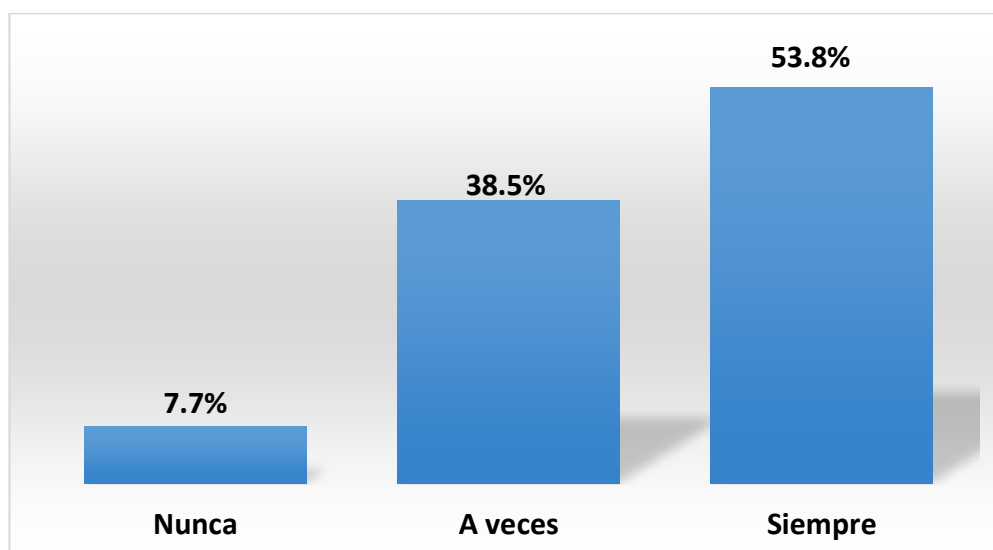


Figura 1. Frecuencia de la variable aplicación de la meritocracia
Fuente: Tabla 2

De la Tabla 3 y Figura 2, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión idoneidad, mientras que el 50.0% manifiesta que a veces es considerada y el 50.0% manifestó que siempre.

Tabla 3
Frecuencia de la dimensión idoneidad

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 15 | 50.0% |
| Siempre | 15 | 50.0% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

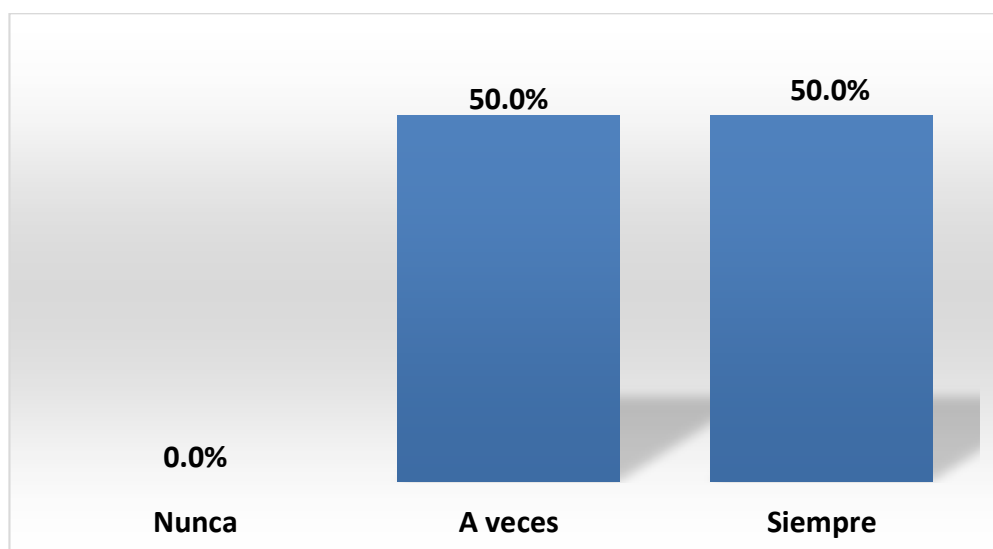


Figura 2. Frecuencia de la dimensión idoneidad
Fuente: Tabla 3

De la Tabla 4 y Figura 3, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión servicio civil, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 66.7% manifestó que siempre.

Tabla 4
Frecuencia de la dimensión servicio civil

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 10 | 33.3% |
| Siempre | 20 | 66.7% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

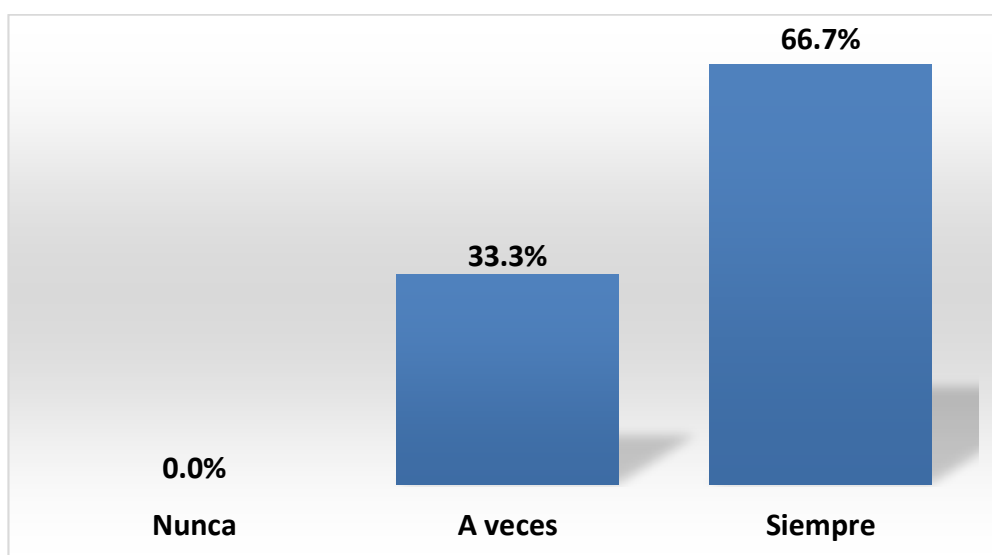


Figura 3. Frecuencia de la dimensión servicio civil

Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 4, se observa que el 33.3% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión normatividad, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 33.3% manifestó que siempre.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión normatividad

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 10 | 33.3% |
| A veces | 10 | 33.3% |
| Siempre | 10 | 33.3% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

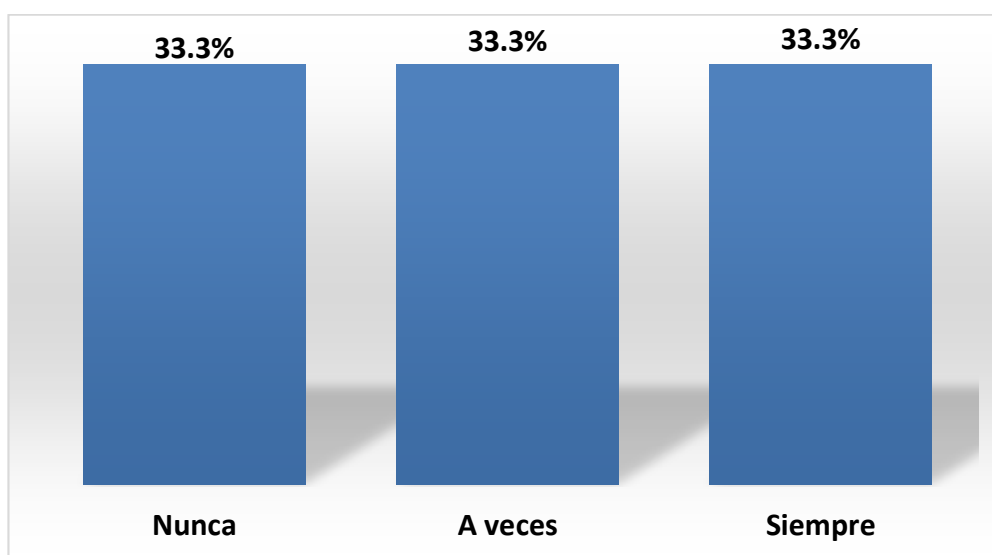


Figura 4. Frecuencia de la dimensión normatividad

Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 5, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión formación académica, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 66.7% manifestó que siempre.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión formación académica

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 10 | 33.3% |
| Siempre | 20 | 66.7% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

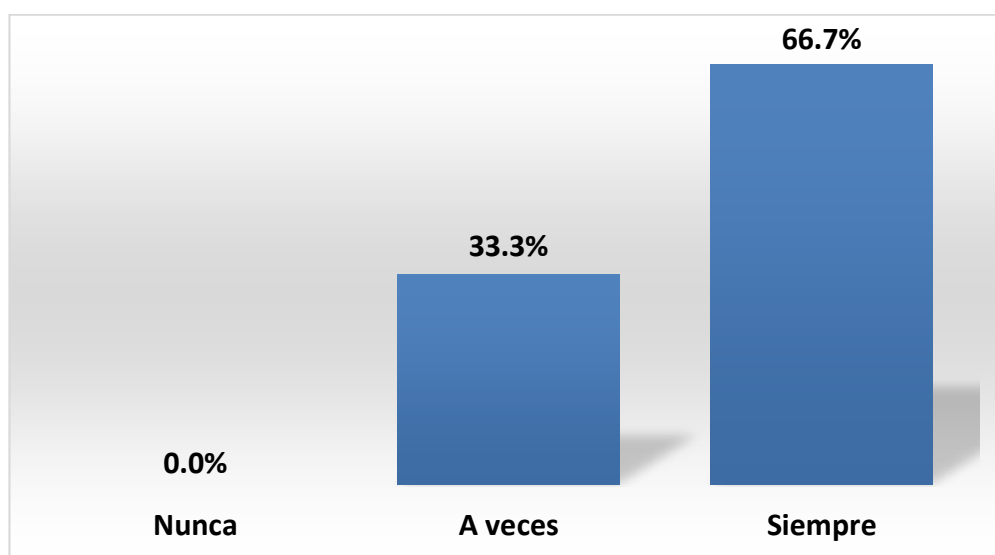


Figura 5. Frecuencia de la dimensión formación académica
Fuente: Tabla 6

Variable 2: Gestión administrativa

De la Tabla 7 y Figura 6, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la variable gestión administrativa, mientras que el 3.8% manifiesta que a veces es considerada y el 96.2% manifestó que siempre.

Tabla 7
Frecuencia de la variable gestión administrativa

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 1 | 3.8% |
| Siempre | 29 | 96.2% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

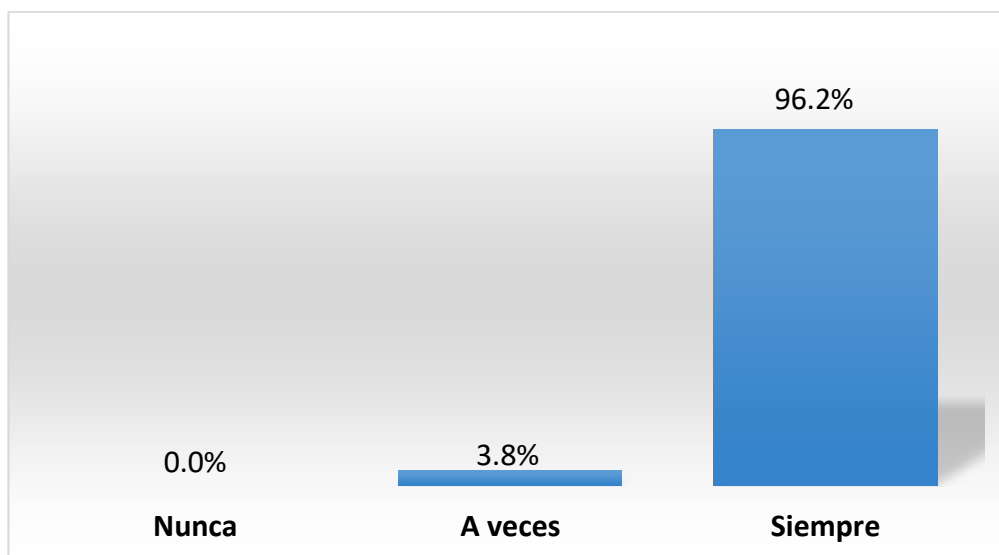


Figura 6. Frecuencia de la variable gestión administrativa
Fuente: Tabla 7

De la Tabla 8 y Figura 7, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión planificación, mientras que el 0.0% manifiesta que a veces es considerada y el 100.0% manifestó que siempre.

Tabla 8
Frecuencia de la dimensión planificación

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 0 | 0.0% |
| Siempre | 30 | 100.0% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

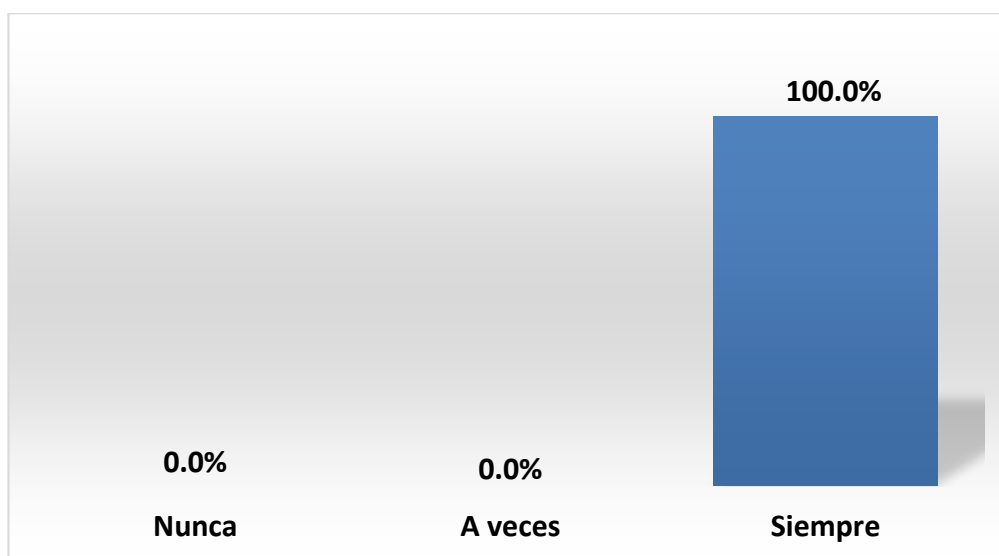


Figura 7. Frecuencia de la dimensión planificación
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 8, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión organización, mientras que el 8.9% manifiesta que a veces es considerada y el 91.1% manifestó que siempre.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión organización

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 3 | 8.9% |
| Siempre | 27 | 91.1% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

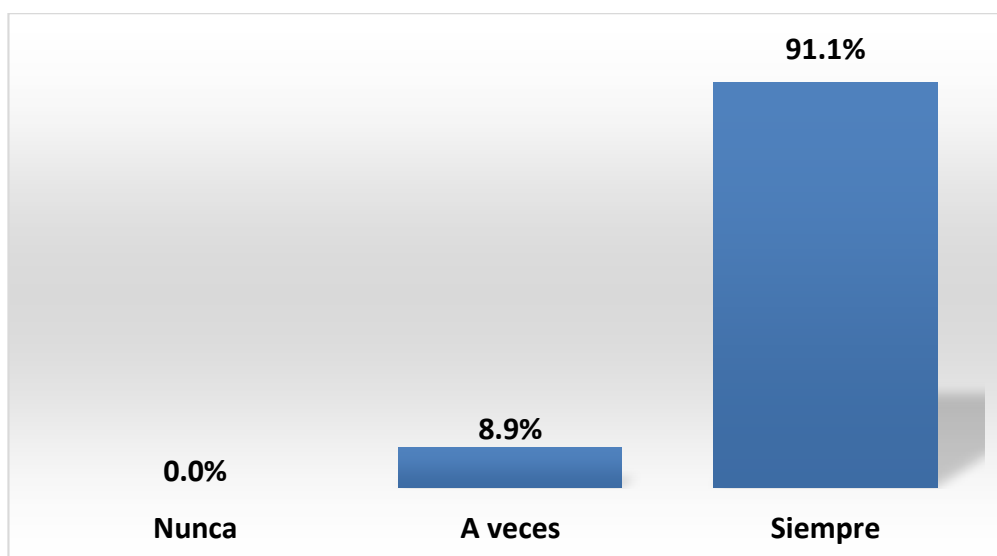


Figura 8. Frecuencia de la dimensión organización
Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 9, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión dirección, mientras que el 6.7% manifiesta que a veces es considerada y el 93.3% manifestó que siempre.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión dirección

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 0 | 0.0% |
| A veces | 2 | 6.7% |
| Siempre | 28 | 93.3% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

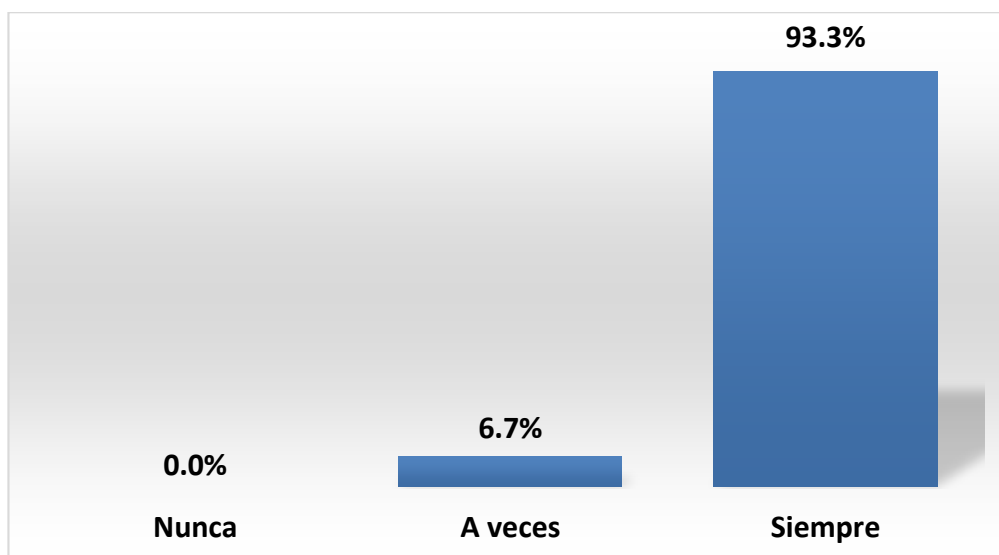


Figura 9. Frecuencia de la dimensión dirección
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 10, se observa que el 0.0% de los trabajadores de la gerencia de administración municipal de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, manifestó que nunca es considerada la dimensión supervisión y control, mientras que el 0.0% manifiesta que a veces es considerada y el 96.7% manifestó que siempre.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión supervisión y control

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| Nunca | 1 | 3.3% |
| A veces | 0 | 0.0% |
| Siempre | 29 | 96.7% |
| Total | 30 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

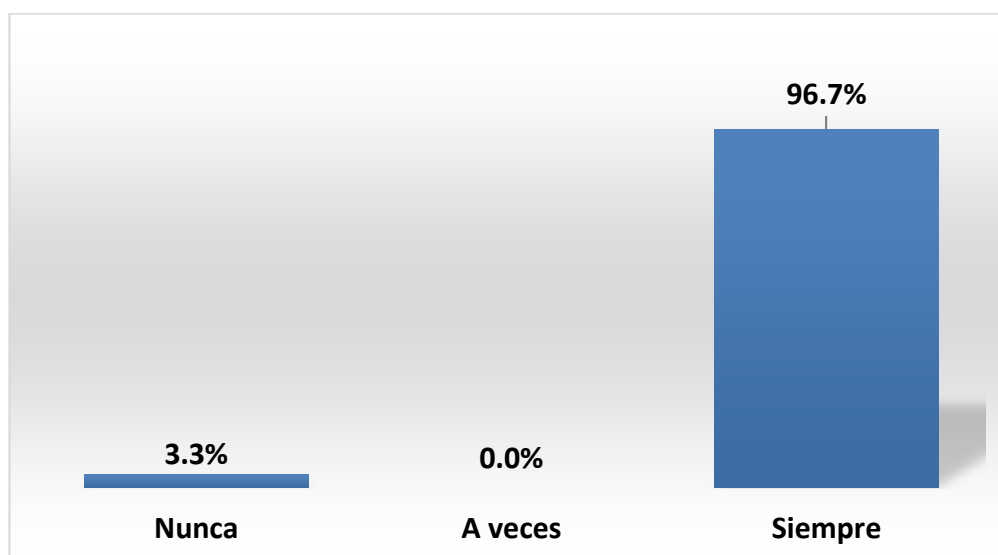


Figura 10. Frecuencia de la dimensión supervisión y control
Fuente: Tabla 11

4.1.1. Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

H₀: La aplicación de la meritocracia no se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.620$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación aplicación de la meritocracia y gestión administrativa

| Correlaciones | | | |
|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| | | Aplicación de la meritocracia | Gestión administrativa |
| Aplicación de la meritocracia | Correlación de Pearson | 1 | ,620* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | ,620* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: La idoneidad se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

H₀: La idoneidad y la aplicación de la meritocracia no se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La idoneidad y la aplicación de la meritocracia se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.616$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación idoneidad y gestión administrativa

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|-----------|------------------------|
| | | Idoneidad | Gestión administrativa |
| Idoneidad | Correlación de Pearson | 1 | ,616* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | ,616* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El servicio civil y la aplicación de la meritocracia se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

H₀: El servicio civil y la aplicación de la meritocracia no se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El servicio civil y la aplicación de la meritocracia se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.678$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación servicio civil y gestión administrativa

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|----------------|------------------------|
| | | Servicio civil | Gestión administrativa |
| Servicio civil | Correlación de Pearson | 1 | ,678* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | ,678* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

H_a: La normatividad de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

H₀: La normatividad de la meritocracia no se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La normatividad de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.642$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación normatividad y gestión administrativa

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|--------------|------------------------|
| | | Normatividad | Gestión administrativa |
| Normatividad | Correlación de Pearson | 1 | ,642* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | ,642* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: La formación académica se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

H₀: La formación académica no se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La formación académica se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.612$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 16

Correlación formación académica y gestión administrativa

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| | | Formación académica | Gestión administrativa |
| Formación académica | Correlación de Pearson | 1 | ,612* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | ,612* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discusion

La investigación demostró que la aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.

Esta hipótesis coincide con los resultados de Freire (2018) ya que acepta la hipótesis alternativa planteada, propuso la reestructuración del proceso de capacitación del personal administrativo y trabajadores para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, Sandel (2018) manifiesta que el primer problema de la meritocracia es que las oportunidades en realidad no son iguales y es un problema de actitud ante el éxito que lleva a dividir a las personas en ganadores y perdedores

Malavé (2019) coincide que difícilmente puede rechazarse la idea de que gobiernen los mejores (por su habilidad y talento) y la gente sea recompensada por sus logros (resultantes de su capacidad y su esfuerzo): aporta un criterio justo y funcional para asignar recursos, estatus y papeles. También, Gabaldón (2018) manifiesta que la educación generalizada, gratuita y obligatoria que “garantiza” la igualdad de oportunidades a toda la población y que pivota entorno al mérito (entendido como capacidad, inteligencia, esfuerzo, disciplina, sacrificio) y la cualificación (certificaciones, titulaciones y credenciales), siendo la educación formal el medio para obtenerlas, distribuyéndose las capacidades al azar y estando las posibilidades en función de las preferencias y capacidades de los individuos.

Echebarría (2004) sostiene que la gestión de los recursos humanos, entendiéndolo que en el sector público la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga a una evolución constante y más pluralista del servicio civil.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.620$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La idoneidad y la aplicación de la meritocracia se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.616$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El servicio civil y la aplicación de la meritocracia se relacionan significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.678$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La normatividad de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.642$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La formación académica se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. Con un valor $r = 0.612$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la aplicación de la meritocracia, mediante el meritaje, siendo la forma por la cual los funcionarios estatales son seleccionados para sus puestos de acuerdo con su capacidad (a través de concursos, pruebas y oposiciones, por ejemplo), sin discriminación entre las preguntas o temas propuestos. Así, la meritocracia también indica posiciones conseguidas por mérito personal.
- Se recomienda mejorar la idoneidad, para ello, es necesario fortalecer la planificación estratégica, mejorar la transparencia, fortalecer la coordinación interpersonales y mejorar la gestión de la municipalidad. Si se implementan estas medidas, se puede esperar una mayor eficiencia y eficacia en la gestión administrativa, lo que permitiría impulsar el desarrollo económico y social de manera sostenible.
- Se recomienda promover el servicio civil, enfatizando el bienestar de los servidores públicos que ingresaran bajo concurso público a la Municipalidad, por ende, es preciso resaltar los aspectos más relevantes en la formación y trabajo donde encontramos una mejora continua y un incremento notable en el desempeño laboral trayendo consigo la calidad en los servicios públicos.
- Se recomienda aplicar la normatividad, para que la municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- Se recomienda mejorar la formación académica, diseñando un enfoque andragógico -educación para adultos-, que tiene como centro al servidor civil. Al mismo tiempo, integrar a su oferta educativa una formación en valores que incorpora como ejes transversales la ética, los derechos humanos, la interculturalidad, la igualdad de género, y el servicio al ciudadano, que son integrados en toda la oferta académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Appiah, A. (2018), Profesor de filosofía y Derecho en la Universidad de New York, su libro: “El mito de la meritocracia: ¿quién obtiene realmente lo que merece?”, escribe: “la meritocracia representa una visión en la cual el poder y el privilegio son asignados por mérito individual.
- Chiavenato, A. (2006, p. 143), libro “ La planificación determina por anticipado los objetivos de una institución”
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, (24/03/1984).
- Dubet (2014), en su libro “La igualdad de oportunidades”, reposa en el principio de Rawls de la diferencia. Exige que las desigualdades producidas por la competencia meritocrática no sean desfavorables para los más desprotegidos.
- Echebarría, K. (2007) Investigador en materias de meritocracia, Director General de ESADE, Doctor en Derecho en la Universidad de Deusto.
- Flores, J. (2013), su libro: “Contabilidad para Gerencias”
- Freire (2018), Tesis de maestría: “Gestión administrativa en las instituciones de educación superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores.”
- Gavaldón, E. (2018), Profesor del Departamento de Sociología y Antropología social de la Universidad de Valencia, su obra cumbre: “La promesa meritocrática: Percepciones sobre el papel de la educación y su acceso”.
- Herstein, R. (1973), menciona que: “La inteligencia de una persona está determinado por sus genes”.

Gavilanez, M. (2018), su libro: “Impacto de la Gestión Administrativa de las Pymes del Ecuador”.

Lacoviello, M. (2014), Magister en Administración Pública, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Andrés. Su obra: “Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina: Perú”

Ley N° 11377 (1950), Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.

Ley N° 30057 (2013), Ley del Servicio Civil – Ley SERVIR

Ley N° 31419 (2022), Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y el ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción”.

Malavé, J. (2019), su obra: “Meritocracia, luce atractiva, pero puede ser problemática e incluso peligrosa”.

Montero, C. (2020), en su libro expresa: “El mérito es una motivación adicional para el trabajador.

Nueva Ley Organica de Municipalidades, aprobada según Ley N° 27972, (2003), República del Perú; editado por Javier Alfaro Limaya.

Pacaya, Taminchi & Ruiz (2018), Investigación: “El régimen laboral de los trabajadores municipales de la MDCV, 2015”.

Pare (2018), investigación: “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del Instituto de medicina legal en Moquegua, 2017”.

Paredes & Reátegui (2017), Tesis: “Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal SAC, Distrito de Callería, Pucallpa, 2018”.

Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014).

Sánchez, J. (2018), Profesor investigador de la Universidad Tecnológica de Panamá, su libro: “Meritocracia”.

Sandel, M. (2018), Profesor de Derecho de la Universidad de Harvard, su obra: “La tiranía de la meritocracia”.

Smith, A. (1776), su obra: “La riqueza de las naciones.” Sostiene que la división del trabajo por medio de la aparición de profesionales más habilidosos conllevaba el alcance de mayores niveles de eficiencia y ahorro de recursos.

Torres, C. (2020), en su investigación: “Pruebas de ascensos y nombramientos son excelente oportunidad.”

Vélez, F. Profesor de Arquitectura en la Universidad Nacional Autónoma de México, su libro: ¿Meritocracia? ¿Para quienes?

Wikipedia.org (2022), utilizado técnicamente para definir conceptos contenidos en el trabajo de investigación.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023”
Autor: Bach. Elí Michel Martel del Risco

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------------------------|---|---|--------------|---|---------------------|-----------|------------|-----------|---|---|----|----|--|------------|-----------------------|-----------|
| GENERAL | GENERAL | GENERAL | Variable 1 Aplicación de la meritocracia | Idoneidad | Profesionalismo | Tipo de investigación: Básica descriptiva | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023? | Determinar si la aplicación de la meritocracia se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. | La aplicación de la meritocracia se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. | | | Servicio civil | | Competencia | Nivel de investigación: Correlacional | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Normatividad | | Probidad | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | Experiencia laboral | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | Mérito | | | | | | | | | | | |
| | | | Igualdad de oportunidades | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Retroalimentación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variable 2 Gestión administrativa | Planificación | Organización | Dirección | Ámbito de aplicación | Diseño de la investigación: No experimental | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Reglamentación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Gestión de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Formación superior completa | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Grado académico | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación académica | Especialización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | ESPECÍFICAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿De qué manera la idoneidad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023? | Determinar si la idoneidad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. | La idoneidad se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023. | Estrategias | Metas | Programas | Presupuesto | Estructura | Eficacia y eficiencia | Políticas | Objetivos | Motivación | Liderazgo | M | r | O1 | O2 | M = Muestra. O1 = Variable 1 r = Relación de Var. O2 = Variable 2 | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | Estructura | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Eficacia y eficiencia | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Políticas |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Liderazgo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|------------------------------|--|----------|-------------|-------------|---|
| <p>¿De qué manera el servicio civil se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?</p> | <p>Determinar si el servicio civil se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | <p>El servicio civil se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | | <p>Supervisión y control</p> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1541 512 1731 536">Medición</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 541 1731 564">Observación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1541 569 1731 593">Remediación</td> </tr> </table> | Medición | Observación | Remediación | <p>Población:</p> <p>30 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.</p> <p>Muestra:</p> <p>30 trabajadores de la gerencia de administración municipal, incluido las subgerencias de Recursos Humanos, Contabilidad, Tesorería y Logística.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Observación y encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionarios</p> |
| Medición | | | | | | | | | |
| Observación | | | | | | | | | |
| Remediación | | | | | | | | | |
| <p>¿De qué manera la normatividad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?</p> | <p>Determinar si la normatividad se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | <p>La normatividad se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | | | | | | | |
| <p>¿De qué manera la formación académica se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023?</p> | <p>Determinar si la formación académica se relaciona con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | <p>La formación académica se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023.</p> | | | | | | | |

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración de Negocios

El presente cuestionario será aplicado a los trabajadores en general de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, ubicados en el Distrito de Callería, ciudad Pucallpa, Región Ucayali. Este cuestionario tiene por finalidad recoger información relacionada a la aplicación de la normatividad de la meritocracia comprendida en la Ley del Servicio Civil reglamentada últimamente por el gobierno nacional; el cual servirá para la titulación del Bachiller Elí Michel Martel del Risco de la Escuela profesional de Administración de negocios de la Universidad Privada de Pucallpa.

La información que usted nos proporcionará será anónima y se utilizará únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una "X" la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

| | | |
|---------|---|---|
| Nunca | = | 1 |
| A veces | = | 2 |
| Siempre | = | 3 |

Variable N° 01: Aplicación de la meritocracia

| N° | Preguntas | Nunca | A veces | Siempre |
|--|---|-------|---------|---------|
| Dimensión 01: Idoneidad | | | | |
| 01 | ¿Cree usted en la idoneidad del profesional del personal jerárquico? | | | |
| 02 | ¿El trabajo del personal jerárquico se realiza con bastante competencia? | | | |
| 03 | ¿La probidad es práctica común en el funcionario municipal? | | | |
| 04 | ¿Considera usted muy importante la experiencia laboral del servidor edil? | | | |
| Dimensión 02: Servicio civil | | | | |
| 05 | ¿Para usted es elemental la aplicación de la meritocracia en el campo laboral? | | | |
| 06 | ¿Opina usted que la igualdad de oportunidades se da en los municipios? | | | |
| 07 | ¿El proceso de realimentación en la administración pública, es una buena práctica? | | | |
| Dimensión 03: Normatividad | | | | |
| 08 | ¿Se respeta el ámbito de aplicación de las distintas normas emitidas por el gobierno central? | | | |
| 09 | ¿Existen directivas internas de adecuación reglamentando las normas nacionales? | | | |
| 10 | ¿Ha percibido usted actividades de gestión de capacitación en la SG de Recursos Humanos? | | | |
| Dimensión 04: Formación académica | | | | |
| 11 | ¿El personal jerárquico de la MPCP cuenta con formación superior completa? | | | |
| 12 | ¿Considera usted necesario contar con un grado académico para desempeñar un cargo directivo? | | | |
| 13 | ¿Se dictan cursos de especialización para trabajadores jerárquicos de la MPCP? | | | |

Variable N° 02: Gestión administrativa

| N° | Preguntas | Nunca | A veces | Siempre |
|--|---|-------|---------|---------|
| Dimensión 01: Planificación | | | | |
| 01 | ¿Los funcionarios conocen las estrategias planteadas por el área competente? | | | |
| 02 | ¿Generalmente se cumplen las metas propuestas en el Plan Operativo Institucional? | | | |
| 03 | ¿Usted como personal jerárquico de la MPCP conoce los programas existentes en el Presupuesto analítico? | | | |
| 04 | ¿Se cumplen con los cronogramas de ejecución presupuestal del plan de inversión anual? | | | |
| Dimensión 02: Organización | | | | |
| 05 | ¿Le han explicado sobre la estructura organizacional de la municipalidad? | | | |
| 06 | ¿Se labora con eficacia y eficiencia en las sub gerencias de la municipalidad? | | | |
| 07 | ¿Le han dado a conocer sobre las políticas aprobadas por el municipio? | | | |
| Dimensión 03: Dirección | | | | |
| 08 | ¿Conoce usted los objetivos principales planteados para el área donde labora? | | | |
| 09 | ¿Se dan charlas de motivación laboral en el área a la cual pertenece? | | | |
| 10 | ¿Le han comentado sobre la importancia del liderazgo que debe existir en cada área de trabajo? | | | |
| Dimensión 04: Supervisión y control | | | | |
| 11 | ¿Se aplican factores de medición en el rendimiento laboral del personal jerárquico de la institución? | | | |
| 12 | ¿Las observaciones detectadas por el órgano de control, son implementadas en el plazo reglamentario? | | | |
| 13 | ¿Las medidas de remediación o recomendaciones planteadas por la supervisión se cumplen con rigurosidad? | | | |

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: "La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023"

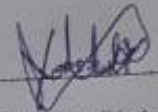
Autor: Elí Michel Martel del Risco

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | Observación y/o recomendación | | | |
|-------------------------------|----------------------|---|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|-------------------------------|---------------------------------------|----|----|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítem | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | | Sí | No | Sí |
| Aplicación de la meritocracia | Idoneidad | Profesionalismo | ¿Cree usted en la idoneidad del profesional del personal jerárquico? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Competencia | ¿El trabajo del personal jerárquico se realiza con bastante competencia? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Probidad | ¿La probidad es práctica común en el funcionario municipal? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Experiencia Laboral | ¿Considera usted muy importante la experiencia laboral del servidor edil? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Servicio Civil | Mérito | ¿Para usted es elemental la aplicación de la meritocracia en el campo laboral? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Igualdad de oportunidades | ¿Opina usted que la igualdad de oportunidades se da en los municipios? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Retroalimentación | ¿El proceso de retroalimentación en la administración pública, es una buena práctica? | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Ámbito de aplicación | ¿Se respeta el ámbito de aplicación de las distintas normas emitidas por el gobierno central? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Aplicación de la meritocracia | Normatividad | Reglamentación | ¿Existen directivas internas de adecuación reglamentando las normas nacionales? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Gestión de capacitación | ¿Ha percibido usted actividades de gestión de capacitación en la SG de Recursos Humanos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Formación Académica | Formación superior completa | ¿El personal jerárquico de la MPCP cuenta con formación superior completa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Grado académico | ¿Considera usted necesario contar con un grado académico para desempeñar un cargo directivo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Especialización | ¿Se dictan cursos de especialización para trabajadores jerárquicos de la MPCP? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Gestión administrativa. | Planificación | Estrategias | ¿Los funcionarios conocen las estrategias planteadas por el área competente? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Metas | ¿Generalmente se cumplen las metas propuestas en el Plan Operativo Institucional? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Programas | ¿Usted como personal jerárquico de la MPCP conoce los programas existentes en el Presupuesto analítico? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Presupuesto | ¿Se cumplen con los cronogramas de ejecución presupuestal del plan de inversión anual? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rpta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|---|-----------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Gestión administrativa | Organización | Estructura | ¿Le han explicado sobre la estructura organizacional de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Eficacia y Eficiencia | ¿Se labora con eficacia y eficiencia en las sub gerencias de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Políticas | ¿Le han dado a conocer sobre las políticas aprobadas por el municipio? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Dirección | Objetivos | ¿Conoce usted los objetivos principales planteados para el área donde labora? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Motivación | ¿Se dan charlas de motivación laboral en el área a la cual pertenece? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Liderazgo | ¿Le han comentado sobre la importancia del liderazgo que debe existir en cada área de trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Supervisión y control | Medición | ¿Se aplican factores de medición en el rendimiento laboral del personal jerárquico de la institución? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Observación | ¿Las observaciones detectadas por el órgano de control, son implementadas en el plazo reglamentario? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Remediación | ¿Las medidas de remediación o recomendaciones planteadas por la supervisión se cumplen con rigurosidad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

Nombre y apellidos: Jessica Del Pilar Heléndiz Navarro
Grado académico: Hg. en Ciencias Públicas
N° DNI: 09492963
N° de celular: 961096333
Fecha: 18-12-23


Firma del validador

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: “La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023”

Autor: Elí Michel Martel del Risco

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-------------------------------|----------------------|---|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Aplicación de la meritocracia | Idoneidad | Profesionalismo | ¿Cree usted en la idoneidad del profesional del personal jerárquico? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Competencia | ¿El trabajo del personal jerárquico se realiza con bastante competencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Probidad | ¿La probidad es práctica común en el funcionario municipal? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Experiencia Laboral | ¿Considera usted muy importante la experiencia laboral del servidor edil? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Servicio Civil | Mérito | ¿Para usted es elemental la aplicación de la meritocracia en el campo laboral? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Igualdad de oportunidades | ¿Opina usted que la igualdad de oportunidades se da en los municipios? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Retroalimentación | ¿El proceso de retroalimentación en la administración pública, es una buena práctica? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Ámbito de aplicación | ¿Se respeta el ámbito de aplicación de las distintas normas emitidas por el gobierno central? | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Aplicación de la meritocracia | Normatividad | Reglamentación | ¿Existen directivas internas de adecuación reglamentando las normas nacionales? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Gestión de capacitación | ¿Ha percibido usted actividades de gestión de capacitación en la SG de Recursos Humanos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Formación Académica | Formación superior completa | ¿El personal jerárquico de la MPCP cuenta con formación superior completa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Grado académico | ¿Considera usted necesario contar con un grado académico para desempeñar un cargo directivo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Especialización | ¿Se dictan cursos de especialización para trabajadores jerárquicos de la MPCP? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Gestión administrativa. | Planificación | Estrategias | ¿Los funcionarios conocen las estrategias planteadas por el área competente? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Metas | ¿Generalmente se cumplen las metas propuestas en el Plan Operativo Institucional? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Programas | ¿Usted como personal jerárquico de la MPCP conoce los programas existentes en el Presupuesto analítico? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Presupuesto | ¿Se cumplen con los cronogramas de ejecución presupuestal del plan de inversión anual? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Gestión administrativa | Organización | Estructura | ¿Le han explicado sobre la estructura organizacional de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Eficacia y Eficiencia | ¿Se labora con eficacia y eficiencia en las sub gerencias de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Políticas | ¿Le han dado a conocer sobre las políticas aprobadas por el municipio? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirección | Objetivos | ¿Conoce usted los objetivos principales planteados para el área donde labora? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | ¿Se dan charlas de motivación laboral en el área a la cual pertenece? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Liderazgo | ¿Le han comentado sobre la importancia del liderazgo que debe existir en cada área de trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Supervisión y control | Medición | ¿Se aplican factores de medición en el rendimiento laboral del personal jerárquico de la institución? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Observación | ¿Las observaciones detectadas por el órgano de control, son implementadas en el plazo reglamentario? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Remediación | ¿Las medidas de remediación o recomendaciones planteadas por la supervisión se cumplen con rigurosidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |

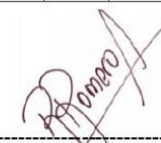
Nombre y apellidos: ROCIO JUSTINA ROMERO AMASIFUEN
Grado académico: MG. EN GESTIÓN TRIBUTARIA Y FISCAL

COLEGIATURA 18-1086

DNI: 40571287

Nº de celular: 934753029

Fecha: 13/12/2023



Firma del validador

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: “La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023”

Autor: Elí Michel Martel del Risco

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Aplicación de la meritocracia | Normatividad | Reglamentación | ¿Existen directivas internas de adecuación reglamentando las normas nacionales? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Gestión de capacitación | ¿Ha percibido usted actividades de gestión de capacitación en la SG de Recursos Humanos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Formación Académica | Formación superior completa | ¿El personal jerárquico de la MPCP cuenta con formación superior completa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Grado académico | ¿Considera usted necesario contar con un grado académico para desempeñar un cargo directivo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Especialización | ¿Se dictan cursos de especialización para trabajadores jerárquicos de la MPCP? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Gestión administrativa. | Planificación | Estrategias | ¿Los funcionarios conocen las estrategias planteadas por el área competente? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Metas | ¿Generalmente se cumplen las metas propuestas en el Plan Operativo Institucional? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Programas | ¿Usted como personal jerárquico de la MPCP conoce los programas existentes en el Presupuesto analítico? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Presupuesto | ¿Se cumplen con los cronogramas de ejecución presupuestal del plan de inversión anual? | | | | X | | X | | X | | X | | |

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: "La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023"

Autor: Elí Michel Martel del Risco

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-------------------------------|----------------|---------------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Aplicación de la meritocracia | Idoneidad | Profesionalismo | ¿Cree usted en la idoneidad del profesional del personal jerárquico? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Competencia | ¿El trabajo del personal jerárquico se realiza con bastante competencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Probidad | ¿La probidad es práctica común en el funcionario municipal? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Experiencia Laboral | ¿Considera usted muy importante la experiencia laboral del servidor edil? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Servicio Civil | Mérito | ¿Para usted es elemental la aplicación de la meritocracia en el campo laboral? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Igualdad de oportunidades | ¿Opina usted que la igualdad de oportunidades se da en los municipios? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Retroalimentación | ¿El proceso de retroalimentación en la administración pública es una buena práctica? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Ámbito de aplicación | ¿Se respeta el ámbito de aplicación de las distintas normas emitidas por el gobierno central? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| Variable | Dimensión | Indicador | Items | Opción de rspta. | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|---|------------------|---------|---------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | A veces | Siempre | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Gestión administrativa | Organización | Estructura | ¿Le han explicado sobre la estructura organizacional de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Eficacia y Eficiencia | ¿Se labora con eficacia y eficiencia en las sub gerencias de la municipalidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Políticas | ¿Le han dado a conocer sobre las políticas aprobadas por el municipio? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Dirección | Objetivos | ¿Conoce usted los objetivos principales planteados para el área donde labora? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | ¿Se dan charlas de motivación laboral en el área a la cual pertenece? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Liderazgo | ¿Le han comentado sobre la importancia del liderazgo que debe existir en cada área de trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Supervisión y control | Medición | ¿Se aplican factores de medición en el rendimiento laboral del personal jerárquico de la institución? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Observación | ¿Las observaciones detectadas por el órgano de control, son implementadas en el plazo reglamentario? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Remediación | ¿Las medidas de remediación o recomendaciones planteadas por la supervisión se cumplen con rigurosidad? | | | | X | | X | | X | | X | | |

Nombre y apellidos: LENER OMAR PANDURO RENGIFO

Grado académico: DR. EN EDUCACIÓN

DNI: 00015939

N° de celular: 939135309

Fecha: 13/12/2023



Firma del validador

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO


Variable: Aplicación de la meritocracia

| Nombre de la prueba de confiabilidad | |
|--------------------------------------|-------|
| Alfa de Cronbach | Items |
| 0.707 | 13 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El Estadístico Arturo Martel Chávez, del instrumento de investigación arrojó 0.707, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 22 de diciembre de 2023



Validador
Arturo Martel Chávez

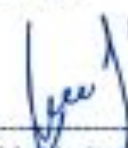
Variable: Gestión administrativa

| Nombre de la prueba de confiabilidad | |
|--------------------------------------|-------|
| Alfa de Cronbach | Items |
| 0.830 | 13 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El Estadístico Arturo Martel Chávez, del instrumento de investigación arrojó 0.830, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 22 de diciembre de 2023



Validador
Arturo Martel Chávez

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD

| N° | VARIABLE – LA APLICACIÓN DE LA MERITOCRACIA | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---------|---------|---------|----------------|---------|---------|--------------|---------|----------|---------------------|----------|----------|
| | DIMENSIONES | | | | | | | | | | | | |
| | IDONEIDAD | | | | SERVICIO CIVIL | | | NORMATIVIDAD | | | FORMACION ACADÉMICA | | |
| | ítems 1 | ítems 2 | ítems 3 | ítems 4 | ítems 5 | ítems 6 | ítems 7 | ítems 8 | ítems 9 | ítems 10 | ítems 11 | ítems 12 | ítems 13 |
| 01 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 02 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 03 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 04 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 05 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 06 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 07 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 08 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 09 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |

| N° | VARIABLE – GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|---------|---------|---------|--------------|---------|---------|-----------|---------|----------|-----------------------|----------|----------|
| | DIMENSIONES | | | | | | | | | | | | |
| | PLANIFICACION | | | | ORGANIZACION | | | DIRECCION | | | SUPERVISION Y CONTROL | | |
| | ítems 1 | ítems 2 | ítems 3 | ítems 4 | ítems 5 | ítems 6 | ítems 7 | ítems 8 | ítems 9 | ítems 10 | ítems 11 | ítems 12 | ítems 13 |
| 01 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 02 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 03 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 05 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 06 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 07 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 08 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 09 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Eli Michel Martel del Risco, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOP cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27/03/2024

Eli Michel Martel del Risco

DNI 43574439

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DE ASESOR



Universidad Privada de Pucallpa
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME N° 0006-2024-UPP-\AMSR

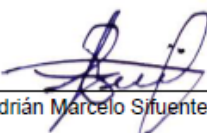
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe de tesis
Fecha : Pucallpa, 14 febrero de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe tesis, denominado: **La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023** pertenecientes a **Elí Michel Martel del Risco** de la Escuela Profesional **Administración de Negocios**, en calidad de **Docente asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

ANEXO 8: INFORME DE CONFORMIDAD DEL DOCENTE REVISOR

INFORME N° 0011-2024-UPP-\\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis


Fecha : Pucallpa, 22 de febrero de 2024

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“La aplicación de la meritocracia y la gestión administrativa del personal jerárquico de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023”** del tesista Elí Michel Martel del Risco, de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

ANEXO 9: EVIDENCIAS (FOTOS)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - PUCALLPA





INGRESANDO A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL



ENTREVISTA CON EL GERENTE GENERAL DE ADMINISTRACIÓN





ENTREVISTA CON LA SUB GERENTE DE CONTABILIDAD



