



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Meritocracia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital
de Huancavelica, 2023

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

AUTOR:

Rojas Chancasanampa, Clemer Vicente (orcid.org/0009-0002-8789-7211)

ASESORES:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (orcid.org/0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por cuidarme y bendecirme todos los días de mi vida.

A mi querido padre Vicente, quien me motivo a seguir estudiando para lograr mi crecimiento profesional, pues sin su valioso apoyo, este logro no hubiera sido posible. Te dedico este trabajo con inmenso cariño y admiración.

A mi querida madre Yanet por siempre apoyarme y enseñarme que nunca es tarde para seguir estudiando y que no existe nada imposible.

A mi hermano Dylann para que sirva como antecedente que con dedicación y esfuerzo se logran grandes cosas.

A mi amada Sheyla que con su motivación y amor me enseñó a nunca rendirme y permitió lograr este tan anhelado sueño.

Clemer

Agradecimiento

Al magister Emil Renato Bereaun Bereaun quien con su predisposición y asesoría constante hizo posible la realización de esta investigación. Quedo eternamente agradecido a su persona.

Al doctor Vicente Rojas Alvarez quien con su amplio conocimiento contribuyo como soporte intelectual para la realización de esta investigación.

Al alcalde de la municipalidad distrital donde se realizó la investigación y a sus trabajadores por brindarme las facilidades y la información necesaria para la conclusión de este trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Meritocracia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023", cuyo autor es ROJAS CHANCASANAMPA CLEMER VICENTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 16-01- 2024 18:11:03

Código documento Trilce: TRI - 0733803



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS CHANCASANAMPA CLEMER VICENTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Meritocracia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CLEMER VICENTE ROJAS CHANCASANAMPA DNI: 70980762 ORCID: 0009-0002-8789-7211	Firmado electrónicamente por: CROJASCH93 el 16- 01-2024 22:43:49

Código documento Trilce: TRI - 0733807



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
4.1. Descripción de los resultados.....	28
4.2. Prueba de normalidad.....	42
4.3. Prueba de hipótesis.....	43
V. DISCUSIÓN.....	52
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	71

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Muestra del estudio</i>	23
Tabla 2 <i>Validación de expertos</i>	25
Tabla 3 <i>Confiabilidad / Alfa Cronbach del “Cuestionario de meritocracia”</i>	25
Tabla 4 <i>Confiabilidad / Alfa Cronbach del “Cuestionario de gobernabilidad”</i>	26
Tabla 5 <i>Resultados descriptivos de la variable meritocracia</i>	28
Tabla 6 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la variable meritocracia</i>	29
Tabla 7 <i>Resultados descriptivos de la dimensión retribución</i>	29
Tabla 8 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión retribución</i>	30
Tabla 9 <i>Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de competencias</i>	30
Tabla 10 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión retribución</i>	31
Tabla 11 <i>Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal</i>	31
Tabla 12 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión desarrollo personal</i>	32
Tabla 13 <i>Resultados descriptivos de la dimensión criterio de justicia</i>	32
Tabla 14 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión criterio de justicia</i>	33
Tabla 15 <i>Resultados descriptivos de la dimensión buena administración</i>	33
Tabla 16 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión buena administración</i>	34
Tabla 17 <i>Resultados descriptivos de la variable gobernabilidad</i>	34
Tabla 18 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la variable gobernabilidad</i> ..	35
Tabla 19 <i>Resultados descriptivos de la dimensión planificación y desarrollo sostenible</i>	35
Tabla 20 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión planificación y desarrollo sostenible</i>	36
Tabla 21 <i>Resultados descriptivos de la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos</i>	37
Tabla 22 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos</i>	37
Tabla 23 <i>Resultados descriptivos de la dimensión participación ciudadana</i>	38
Tabla 24 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión participación ciudadana</i>	38

Tabla 25 <i>Resultados descriptivos de la dimensión transparencia y rendición de cuentas</i>	39
Tabla 26 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión transparencia y rendición de cuentas</i>	40
Tabla 27 <i>Resultados descriptivos de la dimensión estado de derecho</i>	40
Tabla 28 <i>Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión estado de derecho</i>	41
Tabla 29 <i>Prueba de normalidad Shapiro – Wilk</i>	42
Tabla 30 <i>Para interpretar Rho de Spearman</i>	43
Tabla 31 <i>Correlación entre la meritocracia y la gobernabilidad</i>	44
Tabla 32 <i>Correlación entre la meritocracia en la dimensión retribución y la gobernabilidad</i>	45
Tabla 33 <i>Correlación entre la meritocracia en la dimensión desarrollo de competencias y la gobernabilidad</i>	46
Tabla 34 <i>Correlación entre la meritocracia en la dimensión desarrollo personal y la gobernabilidad</i>	48
Tabla 35 <i>Correlación entre la meritocracia en la dimensión criterio de justicia y la gobernabilidad</i>	49
Tabla 36 <i>Correlación entre la meritocracia en la dimensión buena administración y la gobernabilidad</i>	50

Índice de figuras

Figura 1 <i>Formula de coeficiente Alfa de Cronbach</i>	25
---------------------------------------------------------------	----

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023. El estudio es no experimental de nivel descriptiva, con un diseño correlacional de tipo transversal. La muestra fue conformada por 25 trabajadores de la municipalidad, de quienes se recopilaron los datos; a través de dos cuestionarios tipo Liker que previamente fueron sometidos a la prueba de validación y confiabilidad. Como conclusión principal se destacó una correlación positiva y alta con un coeficiente rho de Spearman de 0,70 entre las variables meritocracia y gobernabilidad, con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), Por lo tanto, se afirmó que existe una relación alta y significativa entre las variables meritocracia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Palabras clave: Meritocracia, gobernabilidad, gestión.

Abstract

The objective of the research work was to determine the relationship between meritocracy and governance in the management of a district municipality of Huancavelica, 2023. The study is a non-experimental descriptive study, with a cross-sectional correlational design. The sample consisted of 25 workers of the municipality, from whom data were collected through two Likert-type questionnaires that were previously subjected to a validation and reliability test. The main conclusion was a positive and high correlation with a Spearman's rho coefficient of 0.70 between the variables meritocracy and governance, with a p-value below the significance level ($p=0.00 < 0.05$). Therefore, it was affirmed that there is a high and significant relationship between the variables meritocracy and governance in the management of a district municipality of Huancavelica, 2023.

Key words: Meritocracy, governance, management.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, las instituciones estatales demandan personal capacitado con estudios necesarios para asumir cargos y que se encuentren debidamente preparados para estos. Livan (2019) menciona que las economías avanzadas y modernas dedican cada vez mayores cantidades de provisiones para cuantificar y calificar el desempeño del talento humano en las empresas e instituciones. El fundamento que sustenta esta tendencia es el de la meritocracia: clasificar el desempeño que alienta a esforzarse por estar en la cima, generando un círculo virtuoso que recompensa a los que alcanzan el mejor desempeño e incentiva a otros a mejorar. Por su lado, Flórez (2015) revela que están poniendo en práctica la meritocracia en el vecino país de Colombia, el cual busca profesionalizar la gestión pública, con miras a que el personal tenga méritos necesarios para que preste servicios de manera eficaz y eficiente.

Todos los organismos del sector público en cualquier contexto que se encuentre, tratan de maximizar en su personal los niveles de meritocracia, lo cual busca el desarrollo del personal fortaleciendo sus capacidades y destrezas para el óptimo desempeño del servidor público dentro de la institución, es así que la correcta aplicación y desarrollo de la meritocracia conllevaran a optimar y mejorar el desempeño laboral del personal.

A nivel nacional Gaviño (2021) señala que el gobierno actual presenta una difícil situación pues adolece de adecuados cuadros de selección para la administración pública, justamente por dejar de lado la meritocracia, esto explica porque actualmente existen crisis mediáticas sucesivas en el sector público. Gálvez y Cavero (2014) mencionan que se están haciendo esfuerzos para lograr el fortalecimiento institucional a partir de la indagación de lo apolítico y tecnocrático en cada gobierno, lastimosamente las políticas realizadas no poseen un efectivo compromiso y, desencadenan en desempeños deficientes.

En el Perú, los funcionarios que asumen cargos de confianza no acceden por concurso de méritos, no obstante, perciben remuneraciones elevadas; al respecto, la Contraloría General de la República (2019) emitió un reporte mencionando que 332

entidades fueron intervenidas por designar a más 7,500 burócratas designados en la modalidad de confianza, de los cuales 2,609 no cumplieron ni acreditaron los requisitos mínimos solicitados de acuerdo al perfil del puesto, concretamente en referencia a los componentes de experiencia en el puesto, formación especializada y grados de estudio; el cual es un alarmante cifra de 34.4% del total de funcionarios elegidos a base de confianza.

Otro aspecto de relevancia fue el levantamiento de la encuesta por el INEI en todo el territorio peruano, respecto a la gobernabilidad, transparencia y democracia de noviembre de 2017 a abril de 2018, donde la ciudadanía refirió que entre las problemáticas más álgidas destacan: la corrupción (53,1%), la pobreza (19,8%). De estos indicadores se concluye que, entretanto exista un nivel inferior de meritocracia en los servidores administrativos seguirá existiendo altos niveles de corrupción y pobreza; el cual, conlleva a que las instituciones públicas del país continúan siendo frágiles y exista insatisfacción popular, poniendo en constante riesgo la gobernabilidad.

Teniendo en cuenta la situación expuesta en la problemática actual, se ha planteado como problemática principal de investigación ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023? también se planteó como problemáticas puntuales: ¿Cuál es relación entre la retribución y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023? ¿Cuál es relación entre el desarrollo de competencias y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?; ¿Cuál es relación entre el desarrollo personal y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?; ¿Cuál es relación entre el criterio de justicia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?; ¿Cuál es relación entre la buena administración y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?.

La justificación teórica de la investigación, se sustenta en la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública, que tiene sus pilares en la meritocracia y la gobernabilidad. Desde esta óptica podemos señalar que la meritocracia influye

positivamente en la gobernabilidad, debido a que los gobernantes locales se involucran directamente con el desempeño eficiente y óptimo de sus funciones y, con ello, realizar una gestión óptima. La problemática abordada cobra relevancia, al identificar vacíos en la investigación en tema de gobernabilidad en el contexto local, regional y nacional; en ese sentido, los hallazgos del presente estudio contribuirán al cuerpo del conocimiento en relación a la gestión gubernamental en los regímenes municipales, con el propósito de tomar decisiones oportunas en situaciones que requieran una gestión eficaz.

La justificación práctica del estudio tiene que ver con la aplicabilidad de los hallazgos en la gestión del gobierno local, beneficiando a la ciudadanía, a través de los servidores públicos, en el que las autoridades y funcionarios demuestren la capacidad de solucionar la problemática que demandan la población, brindando un confort de vida y bienestar ciudadana. A partir de los hallazgos de esta investigación se podrán mejorar la gestión meritocrática en la municipalidad fortaleciendo el desarrollo de competencias y fomento del desarrollo personal que optimicen la gobernabilidad eficaz en diferentes esferas del gobierno.

La justificación social de la investigación tiene que ver con la gestión medioambiental de los gobiernos locales en su tarea de alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030, donde el alcalde, funcionarios y servidores debidamente capacitados desempeñen con eficiencia los cargos asignados, brindando el servicio satisfactorio a la ciudadanía en un nivel de confort de vida y bienestar. En consecuencia, los hallazgos del presente estudio puedan contribuir a la mejora de las condiciones socio-económicas de los ciudadanos de dicho distrito circunscrito, que al fin y cabo formará el acervo de futuras investigaciones.

En la justificación metodológica, se optó desarrollar un estudio cuantitativo, no experimental de nivel descriptiva, con un diseño correlacional de tipo transversal, debido a la naturaleza de investigación elegida, en el que se han utilizado dos encuestas tipo Liker validado por expertos que garantizan el recojo real y certera de los datos, a través de la aplicación presencial a una muestra de 25 servidores del

Consejo Municipal. En tanto, el método que guio la investigación fue el deductivo, porque está alineada a los objetivos de la investigación.

Para la presente investigación se propuso como objetivo principal: Analizar la relación entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023 y como objetivos puntuales: Analizar la relación entre la retribución y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Analizar la relación entre el desarrollo de competencias y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Analizar la relación entre el desarrollo personal y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Analizar la relación entre el criterio de justicia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Analizar la relación entre la buena administración y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023

Por lo ya mencionado, se planteó como hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; H_o : No existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; asimismo como hipótesis puntuales: Existe relación significativa entre la retribución y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias y la gobernabilidad en una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Existe relación significativa entre el criterio de justicia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023; Existe relación significativa entre la buena administración y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de los antecedentes de investigación, en el ámbito internacional se ha identificado a Cea (2020) quien analizó la estimación de discriminación salarial en Chile. Se realizó una investigación cuyo enfoque fue cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. Como conclusión principal se observó que un estudiante de origen socioeconómico bajo, pero con un nivel de rendimiento alto presentaba un 35% de brecha salarial respecto al estudiante de un origen socioeconómico alto, pese a presentar un rendimiento bajo, lo cual, muestra que existe un alto efecto del origen socioeconómico frente al mérito.

Así mismo, Cifuentes (2020) en su investigación tuvo como objetivo el análisis de elementos necesarios para el progreso y evolución en una zona de gobernanza colaborativa en Chile. El estudio fue de corte cualitativo, de nivel exploratorio-descriptivo. Como conclusión principal menciona para lograr una política pública en la que exista una gobernanza colaborativa se requieren cinco elementos, ellos son: eficiencia, pertinencia, representatividad, legitimidad y capacidad de articulación. Es así que para lograr una gobernabilidad democrática se necesitara que los ciudadanos dialoguen y participen.

Folleco (2023) diseñó un estudio cuyo objetivo fue presentar la meritocracia como una herramienta de gobernanza y gobernabilidad para la gestión del potencial humano, garantizando que todos tengan las mismas oportunidades. El marco metodológico se basó en una investigación interpretativa comparativa documental. Cuyo producto de exploración de la base legal de la República del Ecuador permitieron evaluar la viabilidad de la meritocracia como teoría política que respalde una mayor eficacia en el nuevo sistema de gestión pública. Como conclusión se demuestra que la igualdad de oportunidades y la meritocracia son cualidades esenciales que los individuos deben desarrollar para poder ingresar al servicio civil; de ello, los responsables de reclutamiento del personal no deben perder de vista.

Para Mondino (2019) en su investigación tuvo como objetivo principal el análisis, descripción y comparación del gobernante bueno en relación a tres culturas antiguas en correspondencia al ámbito político profesional de la actualidad en función a debates sincrónicos sobre tecnocracia y meritocracia en Chile. El estudio fue de enfoque normativo, el nivel del estudio es mixto: descriptivo y explicativo. Como conclusión se menciona que se debe orientar al país hacia el progreso nacional, para ello, se tiene que otorgar una vital importancia a la distinción y reconocimiento público para aquellos quienes merecen en función al mérito y progreso personal, ya sea a nivel laboral, productivo, educativo o intelectual.

Rodríguez (2019) analizó la importancia de un sistema que evalúe y valore el desempeño de los empleados de la comuna municipal de Gachancipá – Colombia. Se realizó una investigación cuyo enfoque fue mixto, utilizó el análisis documental y encuestas. Como conclusión principal mencionó que la evaluación de desempeño va orientado a los trabajadores, pues ello, permitió comprender los errores cometidos en el ejercicio del cargo, que al identificar estos errores se pueden plantear decisiones hacia los recursos humanos de la institución. Lo cual, servirá para usar en investigaciones relacionados a la meritocracia y como instrumento para la administración del potencial humano que ayude a evaluar el rendimiento, incrementar la productividad para la obtención de mejores resultados.

Sanchez (2019) presento un estudio cuyo objetivo fue establecer si la creación del sistema meritocrático hacia las gerencias públicas cumplió en el objetivo para el que se creó, Colombia. El estudio fue de corte cualitativo y de nivel descriptivo, en esta investigación se utilizó análisis e interpretación documental. Como conclusión principal mencionó que la ejecución de competencias y méritos en el empleo público, conllevó a ser uno de los indicadores de mayor progreso, el cual en los últimos años ha ido mejorando de gran manera, pero la aplicación de este sistema difiere en cada categoría del empleo público.

En cuanto a los antecedentes del ámbito nacional se ha identificado a investigadores como Águila (2023) quien presentó su investigación cuyo propósito fue

conocer la correlación entre cultura política y gobernabilidad en los pobladores del distrito de Anco Huallo, Apurímac 2023, utilizando un modelo hipotético deductivo de alcance correlacional. Los hallazgos estadísticos mostraron un coeficiente $Rho = 0,297$ con una correlación positiva baja entre ambas variables. Asimismo, el 55,6% de encuestados perciben de manera alto desfavorable la gobernabilidad ejercida, en tanto la cultura política que presentan la muestra estudiada fue regular.

Arauco (2022) desarrolló un estudio para determinar la relación entre la gestión de la meritocracia y los procedimientos de adquisición de bienes en el municipio de Magdalena del Mar 2020, en el que aplicó una investigación descriptiva de nivel correlacional. Se ha llegado a la conclusión de que la Municipalidad de Magdalena del Mar ha implementado estrategias para evaluar a los profesionales dentro de su administración y como resultado, ha cumplido sus metas.

Caldas (2023) desarrolló un estudio en el cual analizó las particularidades de la gobernanza para la gobernabilidad sostenible de los sectores rurales de Huánuco, 2022. El estudio se alinea a un corte cualitativo, no experimental inductivo, enmarcada en la teoría fundamentada y la fenomenología. El estudio concluye demostrando las autoridades ediles que gestionan e involucran a la población tenga un rol en la gestión de decisiones y determinaciones políticas, obteniendo elevados indicadores de eficiencia de inversión pública.

Chuquiruna (2023) desarrolló un estudio investigativo para describir la existencia de correlación entre meritocracia y desempeño laboral del personal de un Ministerio Público en la Provincia constitucional de Callao. Fue un estudio de nivel descriptivo correlacional con diseño transversal. Cuyos resultados establecieron una correlación positiva alta con una $\rho=0,884$ entre los dos factores analizados. Como conclusión postula que, es muy factible la mejora de los indicadores de la meritocracia tenga un impacto similar en los niveles del desempeño laboral.

Guillen (2022) en su estudio cuantitativo analizó la correlación entre desempeño laboral y meritocracia de los servidores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público,

2021. Cuya indagación aplicada de nivel descriptivo y transversal tuvo como muestra 223 funcionarios. Como conclusión principal demostró que, relacionando desempeño laboral y meritocracia consiguió un $p\ v=0.036<0.050$ y $Rho=0.141$, donde se revela una correlación positiva entre los factores analizados. Estos resultados implican que, implementando la meritocracia se captan profesionales idóneos para ejercer cargos de mayor responsabilidad demostrando mejor desempeño laboral, avalada en su formación continua, perfeccionamiento técnico y conocimiento de tareas de su función.

Marquéz (2022) presentó su investigación cuantitativa cuyo objetivo fue constatar la correlación entre mérito individual y selección de servidores civiles realizado por la ANSC – SERVIR del 2019 al 2020, donde aplicó un estudio descriptivo y transversal no experimental. Cuya muestra fueron los empleados reclutados en la convocatoria CAS. Los hallazgos revelan un coeficiente $Rho = 0,827$ donde evidencia la correlación entre las dos variables. Como conclusión encontró una relación positiva y muy fuerte entre los factores analizados.

Medrano (2022) en su investigación propuso analizar la correlación ente la meritocracia y el impacto en la gestión pública en la Comuna Municipal de Ahuac. Utilizó un estudio correlacional de tipo no experimental recabando datos de una muestra censal de 40 servidores, a través de dos cuestionarios de preguntas. Los resultados estadísticos demostraron una positiva y alta correlación ($rho=0,994$) entre las variables estudiadas. Como conclusión halló una relación lineal entre meritocracia y la gestión pública en dicha entidad municipal.

Por su parte, Moran (2022) desarrolló un estudio cuantitativo, en el que analizó la correlación entre el desempeño laboral y meritocracia en fiscales en un Ministerio Público de Lima-2021. Realizó una investigación con diseño correlacional de nivel descriptivo, con una representación muestral de a 60 funcionarios. Como conclusión principal determinó que, relacionando meritocracia y desempeño laboral, existe una relación positiva entre los factores estudiados. Así mismo se tuvo el factor de relación $p= 0,78$; ello evidenció una alta correlación, por lo cual, menciono que los servidos que

obtengan un mayor nivel de meritocracia mostraran un superior desempeño laboral en las funciones encomendadas dentro de la institución.

Palma (2020) realizó una investigación cuyo propósito fue constituir el modelo de gestión del talento humano en el rol organizacional estratégico de la Empresa Minera Calpa. Esta investigación fue de alcance explicativa y tuvo como muestra 281 empleados. Los resultados reflejan que la mina alcanzó una productividad de 0,60 TM/h-gda gracias a la intervención de una consultora de selección de personal basada en perfiles y competencias, concluyéndose que los empleados ascendieron en su desempeño de un nivel regular a un nivel bueno.

Así mismo, Riera (2022) en su investigación analizó el correlato entre desempeño laboral y meritocracia de servidores en cargos de confianza en la comuna distrital de Chosica. Se realizó un estudio descriptivo correlacional. Como resultado se tuvo un coeficiente de correlación $p= 0,703$; ello evidencia una correlación alta, demostrándose que entre los factores de estudio existe relación en los servidores de confianza de dicha municipalidad, esto conlleva a que la meritocracia cobre una vital importancia en los funcionarios públicos, reflejándose en la mejora de su desempeño laboral.

Rojas (2020) realizó un estudio investigativo a fin de averiguar la incidencia de designación de trabajadores de confianza en el factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional de La Libertad 2020, fue una investigación de corte cualitativo y diseño correlacional, en el cual se aplicó encuestas para recabar información de 12 servidores nombrados. Los hallazgos del estudio mostraron una relación positiva entre los factores no meritocráticos y la contratación de empleados confiables con un $Rho = 0,684$. El factor no meritocrático tiene un nivel medio del 92%, mientras la designación de trabajadores de confianza alcanzó un nivel medio del 75%.

Ruiz y Cordero (2021) desarrollaron un estudio cuantitativo en el que analizaron en la municipalidad de la provincia de Coronel Portillo, la correlación que existe entre la estabilidad laboral y la meritocracia durante el año 2018. Realizó una investigación no experimental de nivel descriptivo y correlacional y, como muestra tuvo a 200

servidores públicos. Como conclusión principal se halló que entre ambas variables no existe correlación en los funcionarios públicos de dicha municipalidad, asimismo se observó que los cargos designados en esta gestión edil no se adjudicaron por concurso público y menos aún por el nivel de meritocracia de los trabajadores. Lo que deja en evidencia que muchos cargos de poder en el sector público son designados por confianza, lo cual, conlleva a un pésimo desempeño y bajos niveles de eficiencia en el puesto.

Para Surca (2023) presentó su tesis, cuyo propósito fue comprobar la correlación entre los factores meritocracia y la comunicación organizacional en los servidores de un concejo municipal de la ciudad de Lima. Dicha indagación cuantitativa se alineó en un diseño correlacional, constituida por una muestra representada de 53 personales de la municipalidad. En los resultados se comprobó la existencia de correlación alta y positiva ($\rho = 0,709$). Se llegó a la conclusión de que los factores analizados tienen una correlación positiva y lineal entre sí.

Por su lado, Zevallos (2021) propuso un estudio investigativo a fin de analizar el nivel de transparencia, gobernabilidad en la gestión y accesibilidad de información al gobierno local, en el distrito de Ilo, 2020. Realizó un estudio documental de carácter transversal y, nivel descriptivo, relacional y explicativo; para ello, se utilizaron técnicas de revisión documental. Como conclusión principal se tuvo que la gobernabilidad y transparencia en la gestión del mencionado distrito es negativo, pues la ciudadanía no tiene acceso a estas relaciones de dominio para que influya en los procedimientos de gobierno y la distribución de recursos.

A la luz de la literatura científica se han identificado estudios recientes en relación a las variables de investigación entre ellos tenemos la teoría sobre la meritocracia de Van Dijk et al. (2020) en relación al enfoque del talento humano. Esto conecta la meritocracia con un sistema social ideal, contribuyendo a la organización como también a la sociedad, basándose en lo que es útil y funcional; en última instancia, asignar todas las oportunidades y recompensas. En este sentido, se considera el acervo de medición institucional, alcanzando la coordinación y gestión de las

relaciones con los funcionarios públicos; como resultado de las cuales se armonizan los intereses de cada sociedad, ya que el objetivo principal es resguardar los derechos de los ciudadanos con el propósito vital de servir a la población.

En ese mismo sentido, Young (1962) en su teoría enfatizó que, la meritocracia tiene las particularidades de una sociedad de estratificación alta. También hace énfasis a la ética de la meritocracia, acentuando el orgullo de ser ganador o de quien logra llegar al primer lugar, mientras que quien pierde se siente humillado y resentido, e incluso entre personas que provienen de familias económicamente acomodadas y pertenecen al llamado grupo ganador.

Además, Warikoo y Fuhr (2014) en sus teorías postulan que, la meritocracia estratifica los logros por tipos de escuela y estratos sociales, legitimando el grado del estatus en las llamadas democracias industriales modernas, en divergencia con el heredado control de las sociedades tradicionales por parte de las élites. En esa misma línea, Brunet y Moral (2016) arraiga la definición de meritocracia como el hecho de que en la sociedad moderna el mérito se considera más que las relaciones familiares o el estatus comunitario.

Para Charrón et al, (2016) señala la importancia de la meritocracia en el sector público, debido a que influye en la burocracia y la política, el nivel de corrupción decae cuando los burócratas no dependen de las conexiones políticas de sus colegas, cuando los incentivos a las carreras burocráticas se ajusten a estándares profesionales. Así también, Kim y Choi (2017) refieren meritocracia como un régimen social basado en la capacidad y el mérito individual, y estipulan que la idoneidad personal es un componente que conlleva a la prosperidad de la comunidad. Por su lado, Cavero y Gálvez (2014) clasifican la meritocracia en dos conjuntos. Uno se basa en la Ley de Servir y el otro apunta a cambiar las escalas salariales en el sector público.

Vélez (2018) afirma que la praxis de la meritocracia conduce a la equidad de accesibilidad y es sinónimo de anulación de la injusticia y discriminación, basada únicamente en el mérito. Por ende, meritocracia considera la equidad de oportunidad en su esquema más común cotidiano. En esta misma línea, Albornoz (2002) postula

la meritocracia como sinónimo de conocimientos y prácticas que se establecen con base en la calidad, la competencia y la excelencia, señalando así que se toman las decisiones más adecuadas. Como también, Peña y Toledo (2017) cree que la meritocracia presta más atención al poder y la capacidad individuales e ignora las relaciones familiares.

Littler (2017) señala que, está sumamente articulada la meritocracia con la noción de escala en un espacio social; vale decir, el concepto de que los individuos pueden incrementar sus ganancias y estatus social por medio del esfuerzo y talento. Pues, la presente definición es cuestionable, porque se basa en el individualismo y la exclusión; así mismo, exponiendo a los individuos a una competencia constante se presentan dos criterios diferentes. El primero se refiere a personas financieramente solventes que han acumulado riqueza a través de su trabajo y, el segundo se refiere a personas con bajos ingresos.

Finalmente, Lizárraga (2019) cree que meritocracia representa un ordenamiento social justo caracterizado por que, cada individuo recibe lo que merece. Las oportunidades para el avance social siempre están disponibles, y el papel de la sociedad es juzgar el valor moral de cada persona basándose en su capacidad, la solución de problemas, la habilidad, el esfuerzo, el comportamiento demostrado, dependiendo de la posición y la recompensa. En otras palabras, define el producto en función a los logros obtenidos. Pues, los individuos generalmente merecen todo lo que apuestan, sacrifican o practican sus talentos y habilidades.

Dentro de este marco, en referencia a las dimensiones de la variable meritocracia, se usaron los mencionados por Girondella (2019) donde señala *la retribución* como un sistema de regulación de las personas basado en un trato diferenciado. Estos constituyen valores fundamentales que recompensan el mérito, cuanto mayor sea el logro, mayor será la retribución; por cierto, un aumento del estatus económico y prestigio profesional alcanzando un nivel superior como individuo social (Solt et al, 2016).

En relación a la dimensión *desarrollo de competencias*, está referido al talento humano, a las capacidades, al conocimiento y habilidades personales. Desde la óptica de Civil y Himsworth (2020) considera una visión ideal que trata de poner en práctica las propias habilidades, capacidades, talentos y conocimientos. Cuando se tiene la oportunidad de dar lo mejor de uno, como contrapartida se reciben premios y recompensas.

Respecto a la dimensión *desarrollo personal*, podemos definir como la libertad de encontrar soluciones con nuevas ideas y actitudes, de adquirir ideas para cambiar comportamientos y hábitos. Sobre esta línea, Chiavenato (2009) postula como sinónimo de enriquecimiento cuantitativo y cualitativo de la personalidad del sujeto, favoreciendo a la eficacia, basada en el esfuerzo personal para lograr mejores resultados, en un clima que se oponga al nepotismo.

Ahora bien, la dimensión *criterio de justicia* hace referencia a los valores y normas que orientan las relaciones entre individuos y organizaciones autorizando, prohibiendo y regulando el comportamiento conforme a la noción de lo que es justo y apropiado. Estas son esenciales para la determinación de decisiones públicas, desde la óptica de equidad, imparcialidad, legalidad y moralidad. Autores como Nacife (2019) menciona que meritocracia es el surgimiento de un sistema porque fue justo en seleccionar a las personas que realmente necesitaba, es decir, no sólo exigió, sino que reconoció el esfuerzo y los resultados en el trabajo. La sociedad obtiene lo que se merece.

En cuanto a la *buena administración* podemos referirnos al uso transparente y eficaz de los recursos, procedimientos y decisiones del gobierno; lo que implica gestionar las actividades y cumplir los objetivos con responsabilidad, integridad y equidad, incluyendo la intervención de los moradores, la transparencia y la determinación de decisiones, sustentada en principios éticos y legales. En relación a la idea anterior, la teoría de la nueva gestión pública está enfocada a mejorar la efectividad; por cuanto, la administración pública eficaz, solo es posible con la

suficiente información de la transparencia presupuestaria confiable y de alta calidad (Belousov, 2022).

Ahora bien, respecto a la variable *governabilidad*, autores como Rojas y Sánchez (2021), refieren al modo de ejercer poder de la institución pública y abordar los principales problemas de la población. Está diseñado para gestionar y resolver cuestiones de interés público y necesidades sociales cada vez más diversas y complejas de manera oportuna, eficiente y eficaz.

Desde esta perspectiva, este enfoque de gobernanza involucra proveer de capacidades adecuadas y apropiadas para que las instituciones gubernativas gestionen y solucionen eficientemente a los requerimientos de la sociedad. Las acciones de optimizar los servicios contienen extensas variedades de gestiones, desde la organización administrativa hasta el empleo de las TIC; pero los resultados de las políticas dependen en última instancia de esfuerzos por parte de la gestión pública y funcionarios públicos. En la era de la comunicación tecnológica y la digitalidad, la gobernanza ha experimentado un gran avance, abarcando desde los servicios públicos tradicionales hasta los servicios electrónicos que involucran a los ciudadanos y también los servicios inteligentes que permitan la implementación de tecnologías emergentes y disruptivas (Ravšelj et al., 2022).

La gobernanza democrática requiere respeto e implementación de dos elementos fundamentales: la presencia de un procedimiento para tomar decisiones establecidas y la ignorancia preliminar de los figurantes sobre el resultado de la deliberación. De manera similar, la capacidad de gobernanza depende de la existencia de restricciones económicas y regulatorias para satisfacer las demandas públicas, lo que a su vez establece la eficacia de implementar políticas y la salud de las entidades.

Según Brower y Vargas (2020) la gobernanza también puede entenderse como la equidad entre el requerimiento de actores estratégicos y la suficiencia de los gobiernos para responder a ellas eficientemente como consecuencia de métodos y procesos igualitarios e institucionalizados que toman en cuenta las perspectivas de los actores. La gobernanza requiere una política estable, así mismo, requiere la presencia

de entidades con la capacidad necesaria para afrontar desafíos y oportunidades. En ese sentido, la perspectiva semántica más amplia y frecuente en relación a la gobernanza está ligado a la presencia de una política estable que asegure el desarrollo humano.

Artiga (2007) señala que gobernabilidad como la atribución del procedimiento político de recibir fallos ligados e introducirlas en la praxis a través de las entidades encomendadas para la toma de decisiones y su siguiente aplicación. Es decir, establece las competencias que presentan las sociedades para abastecer un modo de gobierno que posibilita que los sistemas sociales se desarrollen.

En las acepciones de Brower y Vargas (2020) la gobernabilidad y gobernanza son manifestaciones de métodos sociopolíticos, de tensión entre varios actores que toman la labor de gobernar (en el nivel local, nacional, regional y otros).

Para Bayón (2018) gobernabilidad presenta característica cualitativa de una sociedad política, donde el ejercicio del poder implica un conjunto de mecanismos y procedimientos que contribuyen a que la comunidad cumpla con todos sus intereses. En esa misma línea, Morillo et al. (2020) menciona que la formulación de políticas públicas locales se debe realizar a partir de la conversación entre actores gubernativos y no gubernativos, que son fundamentales para la invención del espacio para la gobernabilidad democrática. Así mismo adjudicar el papel interactivo de los ciudadanos organizados en algunos ámbitos de orientación de decisión relacionado a la asociación, en el cual, ejecuta su rol impulsor en la óptica del ejercicio de la democracia y pudiendo así hacer valer su rol en la existencia política de la comunidad.

Los componentes de implementación de gobernanza, relacionados con los regímenes municipales, se integran con las políticas de gestión gubernamental para que se puedan tomar decisiones oportunas en situaciones que requieran una gestión eficaz (Ansell y Gash, 2018). En efecto, La intervención de la población organizada significa que pasan a formar parte de un contexto en el que habrá intervención activa y negociación entre actores para lograr un propósito común; el contraste entre participación y prácticas locales.

La gobernabilidad se debe ver como una reciente forma de asociación entre gobierno y sociedad, con jerarquía; en el cual el gobierno tiene prioridad, pero no tiene capacidad para ejercer su poder, porque su determinación proviene del pueblo, creando un vínculo de gobernabilidad, siendo un pilar fundamental que la ciudadanía tenga participación (Morillo et al., 2020).

En esta acepción, gobernabilidad es una característica que típicamente representa la existencia política de una sociedad, donde el uso de la autoridad incluye varios procesos y mecanismos que contribuyen a la totalidad de componentes de la comunidad. Según este punto de vista, mejorar las políticas sociales y proporcionar servicios públicos fundamentales significa en última instancia respaldar los derechos humanos.

Otros estudios de Cernadas et al. (2017) respecto a la participación ciudadana, manifiesta que es un procedimiento social que, en consecuencia, de acciones intencionales de personas y agrupaciones en pos de objetivos específicos, basados en diversos intereses y en relación de argumentos específicos de nexos social y de poder.

La razón del porqué los municipios son las instituciones más adecuadas para implementar el derecho a la participación, lo señalaron Ramos et al. (2019) ellos consideran que esta conferencia es la más adecuada pues posibilita una comprensión directa de las necesidades, interrogantes y planteamientos de los ciudadanos y con ello un acuerdo entre el gobierno y el pueblo para resolver dudas y desarrollar resultados concretos y plenamente legítimos para ejercer su derecho de participar en la vida política estatal de su contexto.

La data empírica recomienda que el componente institucional fundamental que logra optimar la ejecución del sector estatal es la implementación de hábitos adecuados para gestionar el recurso humano. Por ende, el mejoramiento conocimientos y habilidades de los empleados públicos es considerado gradualmente más una pieza integral en la indagación de excelentes resultados.

La población espera gobernantes atrevidos en sus políticas, transparentes, humanos y con resiliencia que operen con perspectiva que rindan cuentas, expertos para adecuarse a los acontecimientos y las inestabilidades concernientes de los tiempos difíciles, adquiriendo las políticas estatales solicitadas. Por ende, se necesitan líderes que admitan errores y que procedan fundamentalmente situando como eje central a la ciudadanía teniendo una visión estratégica. En la actual situación económica mundial, los pares estabilidad/ gobernabilidad y desarrollo/crecimiento económico establecen componentes acoplados y retroalimentados (Malamut y Nuñez, 2021).

Dentro de este marco, en referencia a las dimensiones de la variable gobernabilidad, se usaron los mencionados por (Kaufmann et al., 2010) donde indica que gobernabilidad es el modo en que se manejan los recursos económicos y sociales de una nación para su progreso; en relación a la dimensión *planificación y desarrollo sostenible*; *diversos autores* entienden como la competencia del gobierno para formular y hacer cumplir las políticas y regulaciones compactas que impulsan el progreso del sector. Wan & Jiang (2022) refiere construir una comunidad con un desarrollo unificado y coordinado de la economía, la sociedad y entornos ecológicos. Para ello, los ciudadanos se involucran en la participación sostenible, a través de diferentes canales como la consulta, el diálogo y la petición. En esta línea, Azmi (2023) ha identificado como principales factores del subdesarrollo de las urbes, la falta de planificación a largo plazo, la falta de una gestión urbana integral y la falta de presupuesto suficiente, que perjudican un desarrollo sostenible en el tiempo. Estos hallazgos evidencian que la expansión urbana en las últimas décadas en la ciudad de Kermanshah - Irán ha enfrentado desafíos en las esferas económicas, sociales y medioambientales.

Estudios realizados en aspectos metodológicos y de gestión de la evaluación de la planificación estratégica en los municipios de la Federación Rusa, ha demostrado la relación entre la excelencia de la gestión estratégica y la eficacia del desarrollo socioeconómico (Antipin y Vlasoba, 2022). En buena cuenta los resultados del desarrollo socioeconómico de los municipios, dependen de lo bien que se elabore y

aplique la planificación estratégica. La falta de recomendaciones metodológicas unificadas y claras para mejorar la planificación y gestión estratégicas en los municipios de las ciudades de la Federación Rusa, así como su evaluación adecuada para tomar decisiones de gestión oportunas, sigue siendo un problema latente.

Sin lugar a dudas, las autoridades municipales ejercen un rol clave en la configuración de las transformaciones para lograr el ODS al 2030. No obstante, la falta de progreso en los problemas sociales, económicos y ambientales de larga data, así como el aumento del presupuesto público, demandan sistemas de gestión pública para llevar a cabo las transformaciones urgentes (Bolton, 2022). Al respecto de este tema se ha demostrado que el desarrollo socioeconómico de los territorios obedece de la calidad de la planificación y la gestión estratégica de los municipios.

Muchas administraciones públicas se enfrentan al desafío de promover el crecimiento sustentable a través de los ODS. Los gobiernos locales deben considerar estrategias y acciones para cumplir dichos objetivos en beneficio de sus comunidades. Las herramientas políticas y financieras que pueden motivar a las autoridades y responsables de la política en la creación de estrategias y planes de acción apropiados para cumplir con los ODS.

En relación a la dimensión *eficiencia y gestión efectiva de recursos*, se entiende como el estándar de los servicios estatales, la magnitud de la administración pública y su nivel de independencia de las presiones gubernamentales, la eficiencia de la formulación y cumplimiento de políticas; así como la legitimidad de compromiso del gobierno con estas decisiones políticas. Akkaya y Balyer (2021) refieren que la administración de los recursos se mejora poniendo la elección de decisiones a cargo de las personas con mejor preparación. De ahí, el presupuesto por programas permite la previsión de recursos desde un punto de vista de mejora hacia el futuro (Tsikomia, 2021), por ende, una gestión basada en resultados con métricas de desempeño establecidas antes de la intervención pública.

En relación a la dimensión *participación ciudadana*, se entiende como la libre expresión e involucramiento de los ciudadanos, la libertad de prensa; además, la

potestad de los habitantes de un país para intervenir en la elección de su gobierno. Wan & Jiang (2022) focaliza en la necesidad de instituir gradualmente la estrategia de mejora continua de la gobernanza comunitaria, en el que todas las partes participen y trabajen juntas bajo la dirección del gobierno. En este sentido, servir y satisfacer a la población es el núcleo de la gobernanza comunitaria en el país asiático de China. Muchos estudios han puesto en evidencia desde el siglo XIX, en el que todos los moradores poseían la jurisprudencia de intervenir y decidir en los asuntos de interés común y organizar la vida política de su país.

La participación pública enfatiza la comunicación bidireccional y el diálogo consultivo entre el gobierno local y la población, no obstante, en la era de la inteligencia artificial los gobiernos necesitan maximizar el uso de la tecnología inteligente para brindar comodidad y mejorar la participación ciudadana que son beneficiarios de los servicios públicos; en efecto, la transformación del gobierno digital y la gobernanza inteligente pueden permitir la prestación de servicios públicos centrados en el consumidor (Hong & Lee, 2023). Por lo tanto, es necesario establecer un sistema inteligente donde los ciudadanos expresen sus opiniones y el gobierno cree valores basados en sus opiniones; utilizando plataformas y sistemas que permiten a la población participar de manera activa.

Si bien es cierto, en muchos sistemas de democracia representativa, existen ahora un consenso en el que los habitantes podrán participar en las decisiones de interés público (Fredriksson & Modigh, 2023) y actividades como audiencias públicas, juntas vecinales, jurados ciudadanos, comisiones consultivas, presupuestos participativos, etc.

En torno a la dimensión *transparencia y rendición de cuentas*, autores como Belousov (2022) sostienen que la divulgación completa, oportuna y sistemática de toda la información fiscal relevante se conoce como transparencia presupuestaria. Debe involucrar intervención de los habitantes en el proceso presupuestario y garantizar que los informes públicos sobre las finanzas estatales sean claros, íntegros, confiables y

accesibles. Finalmente, todo esto ayuda a fomentar la confianza entre las autoridades ediles y la vecindad.

Propiamente la transparencia presupuestaria se convierte en una característica de la eficiencia de la gestión en este contexto de la era tecnológica y digital. Las organizaciones más destacadas, a este respecto son el Fondo Monetario Internacional (FMI), que creó la primera edición del código de transparencia en los años de 1998; la GIFT, que estableció los principios de alto nivel sobre la transparencia, participación y responsabilidad fiscal en 2012 y la OCDE, que desarrolló los lineamientos de gobernanza presupuestaria en 2014.

En este marco, a modo de referencia podemos señalar que en el gobierno municipal de Goiás del vecino país de Brasil publican los gastos presupuestarios en el portal de transparencia y brindan información al poder ejecutivo sobre el cumplimiento de las leyes (Duque et al., 2020); desde esta perspectiva, la rendición de cuentas es vital para determinar el lugar de la transparencia presupuestaria en el sistema de finanzas públicas.

La dimensión *estado de derecho*, se centra en el que la ciudadanía confía en las normas sociales y las respetan, en particular la calidad del cumplimiento de los contratos, los derechos de propiedad, entre otros; precisamente se refiere a un principio elemental de que la ley limita y sujeta el poder del gobierno. Todas las personas en un estado de derecho, incluidos los líderes y el gobierno, están obligadas y deben cumplir con las leyes. Esto significa que el gobierno debe actuar de acuerdo con normas establecidas para proteger los derechos y libertades. La aplicación de la equidad, la imparcialidad y la cohesión en una comunidad depende del estado de derecho. En este marco Fierro (2023), postula que las normativas son elementales para la función adecuada de las organizaciones públicas, no obstante, existen limitaciones en el ejercicio de los asuntos ciudadanos.

III. METODOLOGÍA

El marco metodológico que guio la presente investigación fue el método hipotético deductivo, pues se plantean hipótesis de partida donde se deducen consecuencias observadas de las hipótesis y sean contrastadas (Popper, 1980).

La prospección asumió un corte cuantitativo, con acopio y estudio de información para responder las interrogantes de la investigación y demostrar las hipótesis planteadas preliminarmente. Además, los cálculos numéricos y el empleo de la estadística, a fin de identificar de manera precisa modelos de comportamiento en la población estudiada.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio investigativo fue sustentado en dos dimensiones por su alcance es básica, porque usa conocimientos de distintas áreas científicas orientados a la resolución de necesidades o problemas concretos existente en la realidad, así mismo, por su profundidad es descriptivo, debido a que abastecen de información con lo cual se realizan análisis explicativos que produce entendimiento del problema y soluciones más concluyentes (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio investigativo fue de nivel correlacional, no experimental y transversal. Por ende, esta investigación indaga sobre la correspondencia entre las dos variables, no interviene en la realidad solo se observa o mide ambas variables tal como se encuentra en su ambiente natural, así mismo se aplica el instrumento y análisis en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Meritocracia

Definición conceptual: La meritocracia es entendida como un sistema social, basado en los logros y capacidades individuales, así mismo identifica las capacidades individuales como el factor que encamina al bienestar social. (Kim & Choi, 2017).

Definición operacional: La meritocracia se compone por las subsiguientes dimensiones: Buena administración, Retribución, desarrollo de competencias, criterio de justicia, desarrollo personal.

Indicadores: Mejores ingresos, asensos, mayor conocimiento, calidad de servicio, eficiencia, eficacia, cumplimiento de metas, habilidades blandas, imagen personal, mejores oportunidades, excelencia, capacidad para resolver problemas.

Escala de medición: En esta investigación se empleó la escala polinómica de Likert: (1) N, (2) CS, (3) AV, (4) CS y (5) S.

Variable dependiente: Gobernabilidad

Definición conceptual: gobernabilidad se entiende como una característica cualitativa de una sociedad política, en el cual la utilización del poder implica un grupo de mecanismos y procedimientos que contribuyen a que la comunidad cumpla con todos sus intereses (Bayón, 2018).

Definición operacional: Gobernabilidad está compuesto por las siguientes dimensiones: Rendición de cuentas, eficiencia y gestión efectiva de recursos, estado de derecho, transparencia y participación ciudadana.

Indicadores: estabilidad, legitimidad, satisfacción de la población, aceptación, cumplimiento de metas, ejecución presupuestal, procesos transparentes, disminución de la corrupción.

Escala de medición: En esta investigación se empleó la escala polinómica de Likert: (1) N, (2) CS, (3) AV, (4) CS y (5) S.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es un conjunto definido de elementos por ciertos atributos, las cuales presentan en la totalidad los elementos que lo forman (Arias, 2012). Por ende, población es el conjunto total del fenómeno a investigar, así mismo, sus unidades tienen características comunes, el cual se investiga y da inicio a datos de investigación. En esta investigación la población se compone por 25 servidores que trabajan en la municipalidad distrital.

Criterios de inclusión: Individuos que trabajan en una municipalidad distrital de Huancavelica

Criterios de exclusión: Individuos que no trabajan en una municipalidad distrital de Huancavelica.

3.3.2. Muestra:

La muestra compone una pequeña parte de la población, sobre la cual se recaban información pertinente, y el cual deberán ser representativas para generalizar los hallazgos encontrados hacia la población (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra para este trabajo fue constituida por 25 servidores de una municipalidad distrital de Huancavelica de la gestión 2023, para mejor visualización lo detallo a continuación en la tabla:

Tabla 1
Muestra del estudio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muestra	25	100,0	100,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Propia base de datos

La muestra estuvo conformada por 25 servidores que vienen laborando en una municipalidad distrital de Huancavelica, que representa al 100% en el periodo 2023.

3.3.3. Muestreo

Es un procedimiento en donde se obtiene información acerca de la posibilidad de que cada integrante sea parte de la muestra. Al respecto, Ramírez (1999) refiere que todas las unidades de análisis son una muestra. La población a investigar es tanto un universo, una población como una muestra. Debido a la reducida cantidad de trabajadores que existen en dicha municipalidad, donde la totalidad de las unidades de investigación fueron estimadas como muestra. En efecto, la unidad de análisis fue conformado por los servidores de una municipalidad distrital de Huancavelica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se ha utilizado como técnica: la encuesta, para adquirir información de los servidores que laboran en la comuna distrital de Huancavelica.

La encuesta constituye una herramienta exclusiva de un estudio cuantitativo, el cual permite recabar datos o informaciones por medio de cuestionarios estructurados (Hernández y Mendoza, 2018).

Como instrumento se utilizó dos cuestionarios tipo Liker con ítems estructurados para medir las variables de investigación que, fueron construidos por el propio investigador con opciones (1) N, (2) CS, (3) AV, (4) CS y (5) S. Dichos cuestionarios fueron conformados por ítems repartidos entre las cinco dimensiones.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento en esta investigación es muy importante pues certifica que los resultados obtenidos sea representación exacta de las variables que buscamos medir. Para la validez del contenido fue lograda mediante la evaluación de jueces expertos.

Tabla 2*Validación de expertos*

N°	Identificación del experto	Meritocracia	Gobernabilidad
1	Michael Iván Mendieta Pérez	Válido	Válido
2	Ricardo Milla Toro	Válido	Válido
3	Vicente Rojas Alvarez	Válido	Válido

Confiabilidad del Cuestionario de meritocracia

La confiabilidad del instrumento viene a ser el grado de consistencia de los puntajes alcanzados en la muestra con la administración del instrumento en los encuestados con las mediciones tomadas de la variable de estudio.

Confiabilidad de los cuestionarios.

Para validar el cuestionario, se utilizó el índice de confiabilidad de Cronbach que se representa en la siguiente figura:

Figura 1 *Formula de coeficiente Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2 I}{S^2 T} \right]$$

Donde:

K= Total de ítems

$\sum S^2 I$ = Sumatoria de las varianzas de cada pregunta

$S^2 T$ = Varianza de la sumatoria de las preguntas

Tabla 3

Confiabilidad / Índice de consistencia interna de Cronbach del “Cuestionario de meritocracia”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de preguntas
,949	23

Se aplicó a 25 de los encuestados del cuestionario que consta de los 23 ítems o número de elementos, donde se consiguió un índice de confiabilidad de Cronbach de 0,949 que resulta confiable adecuada para este caso.

Confiabilidad del Cuestionario de gobernabilidad

A continuación, detallamos la confiabilidad en la siguiente tabla:

Tabla 4

Confiabilidad / Alfa Cronbach del “Cuestionario de gobernabilidad”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de preguntas
,862	26

Se aplicó a 25 encuestados el cuestionario que consta de los 26 ítems o número de elementos, donde se consiguió un índice de confiabilidad de Cronbach de 0,862 que resulta confiable adecuada para este caso.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se efectuó en esta investigación fue primeramente la solicitud de consentimiento informado a la entidad donde se aplicó los cuestionarios, en seguida se orientó a los servidores públicos los procedimientos de aplicación de los cuestionarios detallando el objetivo del estudio. Finalmente, se procesó y analizó los productos hallados utilizando el software estadístico SPSS 26. Los resultados estadísticos servirán para realizar la discusión con los antecedentes y otros estudios realizados en correspondencia a los objetivos de la investigación y, como parte final se redactarán las conclusiones y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, los datos obtenidos de las encuestas, para su tratamiento fueron tabulados y sometidas al software estadístico SPSS 26; dicho análisis estadístico fue

de tipo descriptivo por cada variable individualmente y luego se empleó el análisis inferencial a través del Rho Spearman, el cual midió el nivel de correlación entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se efectuó respetando estrictamente los principios éticos, a fin de asegurar la integridad y el bienestar de los colaboradores, además del cumplimiento de las regulaciones y normativas pertinentes. Los aspectos éticos clave de este estudio se describen a continuación.

Antes de participar en este estudio, se proporcionó a todos los participantes información minuciosa sobre el objetivo del estudio, los procedimientos que involucro, los riesgos potenciales y sus derechos como participantes. Se consiguió la aquiescencia informada por escrito de cada partícipe de manera voluntaria y se les aseguró que su participación era completamente confidencial.

Todos los datos recopilados en el trayecto de este estudio se mantuvieron en estricta confidencialidad. Se usaron códigos en vez de nombres para salvaguardar el anonimato de los colaboradores, y solo el investigador tuvo acceso a la información identificable. Los datos se almacenaron de manera segura y solo se emplearon con fines de investigación.

Los datos recopilados se procesaron y analizaron de manera ética y de acuerdo con las mejores prácticas de investigación. Se tomó precaución para garantizar la precisión y la objetividad en la presentación de resultados.

Esta investigación cumple con todas las normativas éticas estipuladas por la UCV y con las expectativas éticas de la comunidad académica y científica.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Los resultados derivados de la utilización de los instrumentos se exponen en esta sección del capítulo, concerniente a la meritocracia y la gobernabilidad percibida por los servidores de la comuna distrital de Huancavelica, con una tabla de valoración de respuestas tipo Likert, siguiendo el protocolo de confidencialidad y anonimato.

En esta primera etapa se desarrolló la estadística descriptiva de los resultados y en la segunda etapa la estadística inferencial para la validación de las hipótesis de estudio.

Variable meritocracia en forma global y por dimensiones

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable meritocracia

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[85 - 115]	10	40,0	40,0	40,0
	Medio	[55 - 84]	11	44,0	44,0	84,0
	Bajo	[23 - 54]	4	16,0	16,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En la tabla 5 la estadística permite observar que el 40,0% de los trabajadores de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles altos de meritocracia, del mismo modo el 44,0% alcanzan un nivel medio, y solo el 16,0% presentan niveles bajos.

Tabla 6*Resultados de estadísticos descriptivos de la variable meritocracia*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Meritocracia	25	38	104	76,12	18,155
N válido (por lista)	25				

En la tabla 6 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 76,12 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia, con valores mínimo de 38 y valor máximo de 104 con una desviación de 18,155 que es una medida utilizada para computar la variación que difieren de la media los puntos de datos individualizados.

En función al resultado estadístico de este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que los dirigentes que están el ejercicio del poder tienen una capacidad de nivel medio en tener conocimientos y prácticas que se establecen con base en la calidad, la competencia, la excelencia y la toma de decisiones más adecuadas basada en servir, ser equitativo, compromiso social, que conlleve a la prosperidad de la comunidad.

Tabla 7*Resultados descriptivos de la dimensión retribución*

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[19 - 25]	6	24,0	24,0	24,0
	Medio	[13 - 18]	11	44,0	44,0	68,0
	Bajo	[5 - 12]	8	32,0	32,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En tabla 7 los resultados respecto a la dimensión retribución, se observa que el 24,0% de los servidores de una comuna distrital de Huancavelica, perciben niveles altos en la dimensión retribución, del mismo modo el 44,0% alcanzan un nivel medio, y finalmente el 32,0% poseen niveles bajos.

Tabla 8

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión retribución

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Retribución	25	5	24	14,16	5,654
N válido (por lista)	25				

En la tabla 8 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 14,16 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia en la dimensión retribución con valores mínimo de 4 y valor máximo de 24 con una desviación de 5,654, refiriendo así que este grupo presenta puntajes más dispersos en la distribución de datos referente a la media.

En función al resultado estadístico en la dimensión retribución de este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que los dirigentes tienen un nivel medio o poca voluntad en recompensar un mérito en la obtención de un logro, en recompensar, en aumento del estatus personal o económico como un sistema de regulación de las personas, basado en un trato diferenciado.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo de competencias

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[19 - 25]	13	52,0	52,0	52,0
	Medio	[13 - 18]	6	24,0	24,0	76,0
	Bajo	[5 - 12]	6	24,0	24,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En la Tabla 9 los resultados respecto a la dimensión desarrollo de competencias permiten observar que el 52,0% de los servidores, perciben altos niveles en la dimensión desarrollo de competencias, del mismo modo el 24,0% alcanzan un nivel medio, y finalmente el 24,0% presentan niveles bajos.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión retribución

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Retribución	25	5	23	17,00	4,865
N válido (por lista)	25				

En la tabla 10 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 17,00 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia en la dimensión retribución con valores mínimo de 5 y valor máximo de 23 con una desviación de 4,865 refiriendo así que este grupo presenta puntajes menos dispersos en la distribución de datos referente a la media.

En función al resultado estadístico este grupo de encuestados perciben que tienen una alta compromiso concerniente con el talento humano, las capacidades, el conocimiento y talentos personales en práctica.

Tabla 11

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[19 - 25]	12	48,0	48,0	48,0
	Medio	[13 - 18]	9	36,0	36,0	84,0
	Bajo	[5 - 12]	4	16,0	16,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En función a los resultados en la dimensión desarrollo personal de la tabla 11 se ve que el 48,0% de los trabajadores, perciben niveles altos en la dimensión desarrollo personal, del mismo modo el 36,0% alcanzan un nivel medio, y finalmente el 16,0% presentan niveles bajos.

Tabla 12

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Retribución	25	9	23	17,40	3,719
N válido (por lista)	25				

En la tabla 12 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 17,40 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia en la dimensión desarrollo personal, con valores mínimo de 9 y valor máximo de 23 con una desviación de 3,719 refiriendo así que este grupo presenta puntajes menos dispersos en la distribución de datos referente a la media.

De acuerdo al resultado estadístico en este grupo de trabajadores encuestados perciben que los dirigentes tienen un alto compromiso en el enriquecimiento de la personalidad del trabajador, en el esfuerzo personal, para el logro de mejores resultados, que favorecen a la eficacia, soluciones, con nuevas ideas y actitudes, para cambiar comportamientos y hábitos.

Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión criterio de justicia

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[16 - 20]	7	28,0	28,0	28,0
	Medio	[10 - 15]	14	56,0	56,0	84,0
	Bajo	[4 - 9]	4	16,0	16,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En lo que respecta a la dimensión *criterio de justicia* los resultados de la tabla 13, permiten observar que el 28,0% de los servidores de la municipalidad de distrital de Huancavelica, presentan altos niveles en la dimensión criterio de justicia, del mismo modo el 56,0% alcanzan un nivel medio, y finalmente el 16,0% presentan niveles bajos.

Tabla 14

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión criterio de justicia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Retribución	25	7	19	13,60	3,291
N válido (por lista)	25				

En la tabla 14 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 13,60 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia en la dimensión criterio de justicia, con valores mínimo de 7 y valor máximo de 19 con una desviación de 3,29; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que los dirigentes que están el ejercicio del poder tienen poca voluntad (nivel medio) en el surgimiento de un sistema de justicia en la selección del personal, que se reconozca el esfuerzo y los resultados en el trabajo.

Tabla 15

Resultados descriptivos de la dimensión buena administración

Niveles de meritocracia			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	[16 - 20]	10	40,0	40,0	40,0
	Medio	[10 - 15]	13	52,0	52,0	92,0
	Bajo	[4 - 9]	2	8,0	8,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En función a los resultados en la dimensión buena administración de la tabla 15, se ve que el 40,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles altos en la dimensión buena administración, del mismo modo el 52,0% alcanzan un nivel medio, y finalmente el 8,0% presentan niveles bajos.

Tabla 16

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión buena administración

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Retribución	25	6	18	13,96	3,234
N válido (por lista)	25				

En la tabla 16 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 13,96 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel medio de meritocracia en la dimensión buena administración, con valores mínimo de 6 y valor máximo de 18 con una desviación de 13,96; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de encuestados, trabajadores de en la administración pública se caracterizan por mostrar una calidad intermedia la administración de los recursos, poniendo la elección de decisiones a encargo de las personas con mejor preparación.

Variable gobernabilidad en forma global y por dimensiones

Tabla 17

Resultados descriptivos de la variable gobernabilidad

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[96 - 130]	9	36,0	36,0	36,0
	Regular	[62 - 95]	15	60,0	60,0	96,0
	Mala	[26 - 61]	1	4,0	4,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En la tabla 17 los resultados permiten observar que el 36,0% de los encuestados, perciben un nivel bueno de gobernabilidad, del mismo modo el 60,0% alcanzan un nivel regular, y solo el 4,0% presentan niveles bajos.

Tabla 18

Resultados de estadísticos descriptivos de la variable gobernabilidad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Gobernabilidad	25	46	111	89,68	15,021
N válido (por lista)	25				

Fuente: Propia base de datos

En los resultados de la tabla 18 se puede visualizar que los servidores obtienen una media de 89,68 categorizado según la tabla anterior, que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad, con valores mínimo de 46 y valor máximo de 111 con una desviación de 15,021; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que los dirigentes que están el ejercicio del poder tienen poca voluntad (nivel medio) en organizar mecanismos de gestión, en resolver asuntos de interés público, necesidades sociales de modo oportuno, eficiente y eficaz en los procedimientos que contribuyen a la comunidad.

Tabla 19

Resultados descriptivos de la dimensión planificación y desarrollo sostenible

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[19 - 25]	6	24,0	24,0	24,0
	Regular	[13 - 18]	14	56,0	56,0	80,0
	Mala	[5 - 12]	5	20,0	20,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En la dimensión planificación y desarrollo sostenible de la tabla 19 se puede visualizar que el 24,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles de gobernabilidad buena en la dimensión tratada, del mismo modo el 56,0% alcanzan un nivel regular y finalmente el 20,0% presentan niveles de gobernabilidad mala.

Tabla 20

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión planificación y desarrollo sostenible

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Planificación y desarrollo sostenible	25	7	22	15,80	3,990
N válido (por lista)	25				

En la tabla 20 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 15,80 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad en la dimensión planificación y desarrollo sostenible con valores mínimo de 7 y valor máximo de 22 con una desviación de 3,990; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que los dirigentes que están el ejercicio del poder tienen poca gobernabilidad en planificación y desarrollo sostenible (nivel regular) un enfoque integral y la administración de recursos y gestión de decisiones orientadas a la satisfacción de necesidades económicas, sociales y ambientales que deben estar interrelacionados y equilibrados para garantizar un progreso duradero y respetuoso con el entorno.

Tabla 21*Resultados descriptivos de la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos*

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[23 - 30]	13	52,0	52,0	52,0
	Regular	[15 - 22]	11	44,0	44,0	96,0
	Mala	[6 - 14]	1	4,0	4,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En función a los resultados en la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos de la tabla 21, se ve que el 52,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles de gobernabilidad buena en la dimensión tratada, del mismo modo el 44,0% alcanzan un nivel regular y finalmente el 4,0% presentan niveles de gobernabilidad mala.

Tabla 22*Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Eficacia y gestión efectiva de recursos	25	14	27	21,76	3,308
N válido (por lista)	25				

Fuente: Propia base de datos

Los resultados de los respondientes se visualizan en la tabla 22, donde obtienen una media de 21,76 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad en la dimensión eficacia y gestión efectiva de recursos con valores mínimo de 14 y valor máximo de 27 con una desviación de 3,308; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que la gobernabilidad en la dimensión de eficacia y gestión efectiva de recursos se logra un nivel bueno, en el enfoque integral para la administración de recursos y la gestión de decisiones con la capacidad de utilizar los recursos disponibles de óptima manera para la consecución de los objetivos establecidos (empresas, organizaciones gubernamentales y proyectos).

Tabla 23

Resultados descriptivos de la dimensión participación ciudadana

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[19 - 25]	10	40,0	40,0	40,0
	Regular	[13 - 18]	14	56,0	56,0	96,0
	Mala	[5 - 12]	1	4,0	4,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En función a los resultados en la dimensión participación ciudadana de la tabla 23, se ve que el 40,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles de gobernabilidad buena en la dimensión tratada, del mismo modo el 56,0% alcanzan un nivel regular y finalmente el 4,0% presentan niveles de gobernabilidad mala.

Tabla 24

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión participación ciudadana

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Participación ciudadana	25	8	23	17,72	3,021
N válido (por lista)	25				

En la tabla 24 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 17,72 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad en la dimensión participación ciudadana con valores mínimo de 8 y valor máximo de 23 con una desviación de 3,021; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que están con gobernabilidad regular referente a la inclusión activa y voluntaria de los moradores en los procedimientos de previsión y ejecución de actividades y proceso decisional que afectan directamente a la comunidad o a la sociedad en general. Este enfoque contribuye a una gobernanza más transparente, responsable y orientada hacia el bienestar de la comunidad, con inclusión, diálogo, consulta a las organizaciones vecinales en la participación, en la planificación local de los pobladores en la gestión de proyectos y mejoras en infraestructuras y programas comunitarios.

Tabla 25

Resultados descriptivos de la dimensión transparencia y rendición de cuentas

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[19 - 25]	8	32,0	32,0	32,0
	Regular	[13 - 18]	14	56,0	56,0	88,0
	Mala	[5 - 12]	3	12,0	12,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

En función a los resultados en la dimensión transparencia y rendición de cuentas de la tabla 25, se ve que el 32,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles de gobernabilidad buena en la dimensión tratada, del mismo modo el 56,0% alcanzan un nivel regular y finalmente el 12,0% presentan niveles de gobernabilidad mala.

Tabla 26

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión transparencia y rendición de cuentas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Transparencia y rendición de cuentas	25	9	23	16,60	3,582
N válido (por lista)	25				

En la tabla 26 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 16,60 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad en la dimensión transparencia y rendición de cuentas con valores mínimo de 9 y valor máximo de 23 con una desviación de 3,582; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que una gobernabilidad en transparencia y rendición de cuentas de nivel regular en el ámbito de la gobernanza y la gestión, en la búsqueda de garantizar que las acciones, decisiones y procesos sean abiertos, accesibles y sujetos a escrutinio público con transparencia en la rendición de cuentas al brindar información veraz y objetiva para que los interesados evalúen las acciones de una organización al establecer expectativas claras de responsabilidad.

Tabla 27

Resultados descriptivos de la dimensión estado de derecho

Niveles de gobernabilidad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	[19 - 25]	12	48,0	48,0	48,0
	Regular	[13 - 18]	11	44,0	44,0	92,0
	Mala	[5 - 12]	2	8,0	8,0	100,0
	Total		25	100,0	100,0	

Fuente: Propia base de datos

Según los resultados en la dimensión estado de derecho de la tabla 27, se ve que el 48,0% de los empleados de una municipalidad de distrital de Huancavelica, perciben niveles de gobernabilidad buena en la dimensión tratada, del mismo modo el 44,0% alcanzan un nivel regular y finalmente el 8,0% presentan niveles de gobernabilidad mala.

Tabla 28

Resultados de estadísticos descriptivos de la dimensión estado de derecho

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Estado de derecho	25	7	25	17,80	4,406
N válido (por lista)	25				

En la tabla 28 se puede observar que los encuestados obtienen una media de 17,80 categorizado según la tabla anterior que el grupo poseen un nivel regular de gobernabilidad en la dimensión estado de derecho con valores mínimo de 7 y valor máximo de 25 con una desviación de 4,406; por lo tanto, la distribución de datos de este grupo es menos dispersa que la media.

De acuerdo al resultado estadístico este grupo de trabajadores de la administración pública encuestados perciben que la gobernabilidad en estado de derecho es de un nivel bueno ya que se manejan una base elemental en el que el ejercicio del poder sujeto a leyes, regulaciones, donde todos los individuos, sumados las autoridades edilicias se encuentran sujetas y protegidas por esas leyes dando así la prioridad que ninguna persona u organización, incluido la autoridad, esté por sobre la ley, y que todas las acciones deben estar en conformidad con un marco legal establecido.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 29

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Meritocracia	,915	25	,040
Retribución	,916	25	,042
Desarrollo de competencias	,898	25	,016
Desarrollo personal	,878	25	,006
Criterio de justicia	,920	25	,051
Buena administración	,886	25	,009
Gobernabilidad	,939	25	,139
Planificación y desarrollo sostenible	,951	25	,264
Eficiencia y gestión efectiva de recursos	,944	25	,187
Participación ciudadana	,921	25	,053
Transferencia y rendición de cuentas	,959	25	,399
Estado de derecho	,915	25	,039

Fuente: Propia base de datos

Tras observar la información y considerando que la prueba de Shapiro Wilk es para muestras menores que 50, asimismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p – valor es $< \alpha$ (0,05), y si la segunda variable es mayor que $> \alpha$ (0,05), en este caso se emplearon una prueba no paramétrica que es la prueba de Rho de Spearman, para medir la correlación de variables, el cual además, nos define la contrastación de las hipótesis, la intensidad y el sentido de correlato.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

$H_1: \rho \neq 0$

H_i : Existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

$H_0: \rho = 0$

H_o : No existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Se desarrolló estadísticamente para determinar el correlato entre la variable meritocracia y la variable gobernabilidad en los 25 empleados de la gestión de una comuna distrital de Huancavelica, 2023 a través de la Test de Correlación de rango de Spearman para el presente tratamiento estadístico según la prueba de normalidad para este caso.

Tabla 30

Para interpretar Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
± 1	Correlación perfecta (+) o (-)
$\pm 0,9$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
$\pm 0,7$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
$\pm 0,4$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
$\pm 0,2$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
$\pm 0,01$ a $-0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Tabla 31*Correlación entre la meritocracia y la gobernabilidad*

		Correlaciones		
			Meritocracia	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Fuente: Base de datos

La correlación de Rango de Spearman, entre las variables meritocracia y gobernabilidad se puede visualizar en la tabla 31 cuyo resultado es de 0,70 lo que muestra que es una correlación alta, con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

$H_1: p \neq 0$

Existe relación significativa entre la retribución y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

$H_0: p = 0$

No existe relación significativa entre la retribución y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Esta medición se desarrolló estadísticamente para evaluar el correlato entre la variable meritocracia en la dimensión retribución y la variable gobernabilidad mediante la aplicación de la Test de correlación de rango de Spearman para la validación de la hipótesis.

Tabla 32

Correlación entre la meritocracia en la dimensión retribución y la gobernabilidad

		Correlaciones		
			Retribución	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Retribución	Coeficiente de correlación	1,000	,450*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coeficiente de correlación	,450*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	25	25

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

Fuente: Propia base de datos

El Test de correlación de rango de Spearman entre las variables meritocracia en la dimensión retribución y gobernabilidad se pueden visualizar en la tabla 32, cuyo resultado es de 0,450; donde se revela una moderada correlación, con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,024 < 0,05$) por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación moderada entre las variables de estudio.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

$H_1: p \neq 0$

Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

H₀: p = 0

No existe relación significativa entre el desarrollo de competencias y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Esta medición se desarrolló estadísticamente para evaluar el correlato entre la variable meritocracia en la dimensión desarrollo de competencias y la variable gobernabilidad mediante la aplicación del Test de correlación de rango de Spearman para la validación de la hipótesis.

Tabla 33

Correlación entre la meritocracia en la dimensión desarrollo de competencias y la gobernabilidad

		Correlaciones		
			Desarrollo de competencias	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Propia base de datos

El coeficiente de rango de Spearman entre las variables meritocracia en la dimensión desarrollo de competencias y gobernabilidad se puede visualizar en la tabla 33 cuyo resultado es de 0,737 lo que muestra que es una correlación alta, con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

$H_1: p \neq 0$

Existe relación significativa entre el desarrollo personal y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

$H_0: p = 0$

No existe relación significativa entre el desarrollo personal y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Esta medición se desarrolló estadísticamente para evaluar el correlato entre la variable meritocracia en la dimensión desarrollo personal y la variable gobernabilidad mediante la aplicación del Test de Correlación rango de Spearman para la validación de la hipótesis.

Tabla 34

Correlación entre la meritocracia en la dimensión desarrollo personal y la gobernabilidad

			Correlaciones	
			Desarrollo personal	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos

El Test de correlación rango de Spearman entre las variables meritocracia en la dimensión desarrollo personal y gobernabilidad se pueden visualizar en la tabla 34 cuyo resultado es de 0,661; donde revela una moderada correlación, con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación moderada entre las variables de estudio.

4.3.5. Prueba de hipótesis específica 4

$H_1: p \neq 0$

Existe relación significativa entre el criterio de justicia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

$H_0: p = 0$

No existe relación significativa entre el criterio de justicia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Esta medición se desarrolló estadísticamente para evaluar el correlato entre la variable meritocracia en la dimensión criterio de justicia y la variable gobernabilidad mediante la aplicación del Test de correlación rango de Spearman para la validación de la hipótesis.

Tabla 35

Correlación entre la meritocracia en la dimensión criterio de justicia y la gobernabilidad

		Correlaciones		
			Criterio de justicia	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Criterio de justicia	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Fuente: propia base de datos

El Test de correlación rango de Spearman entre las variables meritocracia en la dimensión criterio de justicia y gobernabilidad se visualizan en la tabla 35 cuyo resultado es de 0,735 donde existe una alta correlación con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio.

4.3.6. Prueba de hipótesis específica 5

$H_1: p \neq 0$

Existe relación significativa entre la buena administración y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

$H_0: p = 0$

No existe relación significativa entre la buena administración y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar: Rho de Spearman

Prueba estadística

Esta medición se desarrolló estadísticamente para evaluar el correlato entre la variable meritocracia en la dimensión buena administración y la variable gobernabilidad mediante la aplicación del Test de correlación rango de Spearman para la validación de la hipótesis.

Tabla 36

Correlación entre la meritocracia en la dimensión buena administración y la gobernabilidad

		Correlaciones		
			Buena administración	Gobernabilidad
Rho de Spearman	Buena administración	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Gobernabilidad	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos

El Test de correlación rango de Spearman entre las variables meritocracia en la dimensión buena administración y gobernabilidad se puede ver en la tabla 36 cuyo resultado es de 0,719 el cual revela una alta y significativa correlación, con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,00 < 0,05$), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

Fundamentado en los objetivos del estudio, los trabajos que anteceden, las bases teóricas sustentadas y los resultados estadísticos obtenidos; se erigen las primeras formulaciones de los hallazgos y aportes de la investigación; al evaluar las correlaciones existentes entre las variables de análisis.

A primera vista, abordando el objetivo general del presente estudio se propuso examinar el correlato entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de un consejo municipal distrital de Huancavelica, 2023, en tanto los hallazgos encontrados muestran una positiva y alta correlación ($Rho = 0,70$) con un ($p=0,00 < 0,05$) entre los factores meritocracia y la gobernabilidad; lo que implica, la implementación de la gestión meritocrática en la comuna edil se ve reflejada en la gestión eficaz de la gobernabilidad realizada por los servidores y funcionarios públicos de dicha entidad.

Estos primigenios resultados son coincidentes con los estudios realizados por Guillen (2022) que al analizar la correlación entre el desempeño laboral y la meritocracia en los trabajadores del Ministerio Público halló una correlación positiva, hecho que testifica la implantación de la meritocracia para ocupar altos cargos, motivan ejercer un mejor desempeño laboral y desarrollo profesional en los funcionarios. Asimismo, son coincidentes con los hallazgos de Moran (2022), al demostrarse una relación positiva entre los factores desempeño laboral y meritocracia en fiscales de Lima Metropolitana; donde concluye los servidores que obtienen mayor nivel de meritocracia ejercen un superior desempeño laboral en las funciones encomendadas dentro de la institución. Estos resultados también parecen concordar con la Tesis de Riera (2022) al revelar una correlación alta ($Rho = 0,703$) entre el desempeño laboral y meritocracia de trabajadores en puestos de confianza en el gobierno municipal de Chosica-Lima, donde concluye que, la meritocracia cobra una vital importancia en los funcionarios públicos respecto a la mejora de su desempeño en el trabajo. Del mismo modo, los hallazgos encontrados podemos comparar con las investigaciones realizados por Surca (2023), Chuquiruna (2023), Falleco (2023) y Medrano (2022), quienes hallaron una correlación positiva y alta entre los factores analizados; estos

hallazgos nos permiten afirmar que existen coincidencias similares con la presente investigación, concluyendo que es muy factible la mejora de los indicadores de la meritocracia tenga un impacto similar en los niveles del desempeño laboral, en este sentido se comprende, evaluar la viabilidad de la meritocracia como teoría política que respalde una mayor eficacia en el nuevo sistema de gestión pública.

No obstante, las investigaciones de Ruiz y Cordero (2021), parecen ser contradictorios con los resultados obtenidos, ya que en sus hallazgos no existen correlación entre las variables estudiadas, concluyendo que los cargos designados en esta gestión edil no se adjudicaron por concurso público y menos aún por el nivel de meritocracia de los trabajadores. Lo que deja en evidencia que muchos cargos son designados por confianza, que conlleva a un deficiente desempeño y bajo nivel de eficiencia en el puesto.

Ahora bien, los coeficientes rho de Spearman con respecto al objetivo específico 1, Analizar la relación entre la retribución y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, evidencian una correlación moderada ($\rho = 0,45$) con un ($p=0,024 < 0,05$). Estos resultados tienen respaldo en los estudios desarrollado en Chile por Mondino (2019), quien concluyó que se debe orientar al país hacia el progreso nacional para ello se tiene que otorgar una vital importancia a la distinción y reconocimiento público para quienes merecen en función al mérito y el desarrollo personal; ya sea a nivel laboral, productivo o profesional. Asimismo, tiene soporte teórico en las investigaciones de Mora (2017), al señalar la retribución como un sistema de regulación de los servidores basado en un trato diferenciado y recompensa el mérito; lo que implica según Solt (2016) un aumento del estatus personal y alcanzar un nivel superior de estatus social y económico.

De manera similar, respecto al objetivo específico 2, Analizar la relación entre el desarrollo de competencias y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, los hallazgos encontrados evidencian una positiva y alta correlación ($\rho = 0,74$) con un ($p=0,00 < 0,05$); estos resultados parecen concordar con los estudios sobre el sistema de mérito en el empleo público en

Colombia realizado por Sánchez (2019), donde el desarrollo de competencias y méritos en el empleo público, conllevó a ser uno de los indicadores de mayor progreso. Sin embargo, parecen ser contradictorios con las investigaciones de Águila (2023) al demostrar una correlación baja entre los factores estudiados con $\rho = 0,297$. De esta manera, estos hallazgos tienen respaldo en los estudios de Civil y Himsworth (2020), cuando considera las competencias como puesta en práctica de las propias habilidades, capacidades, talentos y conocimientos en el desempeño de las funciones públicas.

Al analizar el objetivo específico 3, la relación entre el desarrollo personal y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, los hallazgos obtenidos reflejan una moderada correlación ($\rho = 0,66$) con un ($p=0,00 < 0,05$) entre las variables. Al concertar los hallazgos obtenidos con los estudios realizadas por Marquéz (2022), quién determina la existencia de una positiva y muy fuerte correlación entre el mérito individual y la selección de servidores civiles; ello implica, que la designación de funcionarios por sus cualidades de liderazgo e imagen personal resultan favorables en la gobernabilidad municipal al plantear soluciones creativas con nuevas ideas y actitudes.

En cuanto, al objetivo específico 4, Analizar la relación entre el criterio de justicia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, los hallazgos encontrados revelan una positiva y alta correlación ($\rho = 0,74$) con un ($p=0,00 < 0,05$). Los resultados obtenidos tienen respaldo en los estudios realizados en Ecuador por Folleco (2023) al evidenciar que la gestión meritocrática y oportunidades igualitarias son cualidades esenciales que los individuos deben desarrollar para poder ingresar al servicio civil; de cual, los responsables de reclutamiento del personal no deben perder de vista.

Finalmente, los coeficientes rho de Spearman con respecto al objetivo específico 5, Analizar la relación entre la buena administración y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023, evidencian una positiva y alta correlación ($\rho = 0,72$) con un ($p=0,00 < 0,05$). Al concertar los

resultados encontramos coincidencias con la investigación de Arauco (2022), quien concluye que en la Municipalidad de Magdalena del Mar luego de implementar estrategias de evaluación a los profesionales dentro de su administración, tuvieron como resultado el cumplimiento de las metas. Además, es respaldada por los estudios realizados en Colombia por Rodríguez (2019), al concluir que la evaluación de desempeño de los trabajadores sirvió para incrementar la productividad y la obtención de mejores resultados.

Por otro lado, los resultados conseguidos de esta investigación reflejan que la gran mayoría de los encuestados (44%) perciben un nivel medio en la dimensión retribución; un nivel alto en la dimensión desarrollo de competencias (52%); un nivel alto en la dimensión desarrollo personal (48%); un nivel medio en la dimensión criterio de justicia (56%); un nivel medio en la dimensión buena administración (52%) y, en general la mayoría de los encuestados (44%) perciben un nivel medio respecto a la meritocracia implementada en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023.

Sin duda, estos resultados parecen coincidir en cierto punto con los estudios llevado a cabo por Ruiz y Cordero (2021) en la Comuna Provincial de Coronel Portillo, 2018 donde la designación de cargos en esta gestión edil no se adjudicaron por concurso público y menos aún por el nivel de meritocracia de los trabajadores, sino mediante la designación por confianza; así como con los hallazgos de Rojas (2020), desarrollado en el Gobierno Regional de La Libertad 2020, donde el factor no meritocrático tiene un nivel medio del 92 %, mientras la designación de empleados de confianza alcanzó un nivel medio del 75 %.

Sin embargo, estos resultados se contraponen en cierto punto con las investigaciones desarrolladas por Palma (2020) en la Compañía Minera Calpa, donde la empresa alcanzó una productividad de 0,60 TM/h-gda gracias a la intervención de una consultora de selección de personal basada en perfiles y competencias, ascendiendo los empleados en su desempeño de un nivel regular a un nivel bueno.

En esta línea de discusión, respecto a la meritocracia, autores como Kim y Choi (2017), refieren la meritocracia como un régimen social basado en la capacidad y el mérito individual, donde la idoneidad personal es un componente que conlleva a la prosperidad de la organización. Por su lado, Charrón (2016), postula la importancia de la meritocracia en el sector público, porque influye tanto en la burocracia como en la política; cuando los burócratas no dependen de las conexiones políticas de sus amistades, disminuye el nivel de corrupción, acentuándose los incentivos para ocupar los cargos públicos con estándares profesionales.

En lo que respecta, a la gobernabilidad, los hallazgos obtenidos, reflejan que la gran mayoría de los trabajadores (60%) perciben un nivel regular de gestión de la gobernabilidad en una municipalidad distrital de Huancavelica 2023, en tanto, la mayoría de encuestados perciben un nivel regular (56%) en la dimensión planificación y desarrollo sostenible, un nivel bueno en la dimensión eficiencia y gestión efectiva de recursos (52%), un nivel regular en la dimensión participación ciudadana (56%), un nivel regular en la dimensión transparencia y rendición de cuentas (56%) y un nivel bueno en la dimensión estado de derecho (48%) según las percepciones de los servidores de la municipalidad.

En efecto, estos resultados parecen ser contradictorios con los estudios de Zevallos (2021) realizados en el gobierno local de Ilo, 2020, donde halló que la gobernabilidad y transparencia en la gestión es negativo, debido a que la ciudadanía no tiene acceso a estas relaciones de dominio para que influya en los procedimientos de gobierno y la distribución de recursos. Así también, presentan discordancia con los hallazgos de Águila (2023) en Apurímac 2023, concluyendo que el 55,6% de encuestados perciben de manera desfavorable la gobernabilidad ejercida en dicha comuna.

Sobre esta línea, los resultados hallados en la investigación encuentran soporte teórico en los estudios realizados en Chile por Cifuentes (2020), quién concluye que para lograr una política pública basada en una gobernanza colaborativa se requieren: eficiencia, pertinencia, representatividad, legitimidad y capacidad de articulación; a tal

efecto, para lograr una gobernabilidad democrática es necesario que los ciudadanos dialoguen y participen. Así también, los estudios de Caldas (2023) refieren que las autoridades edilicias que gestionan e involucran a que la población participe en la determinación de las decisiones políticas de interés común, obtienen altos índices de eficiencia de inversión pública.

Dentro de este marco, estos resultados, encuentran respaldo teórico en los estudios de Rojas y Sánchez (2021), Morillo, (2020) y Ramos et. al (2019) cuando advierten que los municipios son las instituciones más indicadas para implementar una gobernabilidad democrática mediante el derecho a la participación ciudadana para resolver cuestiones de interés público y necesidades sociales de manera oportuna, eficiente y eficaz; lo que implica, los pares estabilidad/gobernabilidad y desarrollo/crecimiento económico establecen componentes acoplados y retroalimentados (Malamut y Nuñez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primero: Los resultados estadísticos en relación al objetivo general ha demostrado que, entre las variables meritocracia y gobernabilidad existen una significativa y alta correlación, con un Rho de Spearman = 0,70 y p valor = 0,00 < 0,05. Lo cual muestra existe un alto nivel de meritocracia del personal que labora en esta municipalidad lo que conlleva a que exista una óptima gobernabilidad.

Segundo: Los hallazgos estadísticos en relación al objetivo específico 1; retribución y gobernabilidad existe una moderada correlación, con un Rango de Spearman = 0,45 y p valor = 0,024 < 0,05. Lo cual muestra que el nivel de remuneración en función a la meritocracia de cada personal debe mejorar para lograr una mejor gobernabilidad en dicha municipalidad.

Tercero: Los resultados estadísticos en relación al objetivo específico 2; desarrollo de competencias y gobernabilidad, existe una significativa y alta correlación, con un coeficiente de rango de Spearman = 0,74 y p valor = 0,00 < 0,05. Lo cual muestra que en esta municipalidad existe el desarrollo de competencias del personal el cual conlleva a una mejor gobernabilidad.

Cuarto: Los resultados estadísticos en relación al objetivo específico 3; desarrollo personal y gobernabilidad existe una moderada correlación, con un coeficiente de rango de Spearman = 0,66 y p valor = 0,00 < 0,05. Lo cual muestra que en esta municipalidad distrital permite el desarrollo personal de los empleados, pero debe mejorar para lograr una óptima gobernabilidad.

Quinto: Los resultados estadísticos en relación al objetivo específico 4; criterio de justicia y gobernabilidad, existe una significativa y alta correlación, con un coeficiente de rango de Spearman = 0,74 y p valor = 0,00 < 0,05. Pues en esta municipalidad distrital se designan a los funcionarios con transparencia y con igualdad de oportunidades lo cual conlleva a una óptima gobernabilidad.

Sexto: Los resultados estadísticos en relación al objetivo específico 5; buena administración y gobernabilidad, existe una significativa y alta correlación con un coeficiente de rango de Spearman = 0,72 y p valor = 0,00 < 0,05. Pues la municipalidad distrital gestiona con idoneidad la implementación de la meritocracia lo cual optimiza la gobernabilidad.

Finalmente, se concluye que el correlato entre meritocracia y gobernabilidad en la comuna distrital es profunda y multifacética; no obstante, la mejora continua en la remuneración enfocada en méritos, el desarrollo de competencias y el fomento del desarrollo personal son aspectos clave para fortalecer aún más la gobernabilidad en la municipalidad. En ese sentido, la gestión idónea para la implementación de la meritocracia cumple un rol clave en la optimización de la gobernabilidad eficaz.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Los responsables de la gestión edil en la municipalidad distrital, deberán adoptar estrategias y procedimientos de selección y ascenso de funcionarios y servidores, a través de sus méritos personales y profesionales, tanto para los empleados como también para postulantes a nuevas plazas, para así asegurar una eficiente gestión de calidad; con lo cual, se logrará el cumplimiento de metas. Donde cada colaborador debe conocer sus fortalezas para un correcto desenvolvimiento en la entidad; así mismo retribuir con mayores ingresos al personal que presente mayores méritos logrados.

Segundo: Se recomienda a los responsables de la gestión edil en la comuna distrital focalizar su gestión en la planificación sostenible, para lo cual, se debe de crear un banco de proyectos actualizado acorde a las necesidades emergentes, con ello, dar solución prioritaria a las demandas de mayor urgencia de los ciudadanos; además, dichos proyectos tendrán continuidad en las futuras gestiones ediles.

Tercero: Se recomienda desarrollar una gestión efectiva de los recursos, en el que la municipalidad garantice la adquisición de bienes y contratación de servicios de manera transparente y eficaz; así como, la ejecución presupuestal con la intervención de la población y proceso decisonal participativo; transparentando de este modo, la inversión pública.

Cuarto: Se recomienda a los encargados de recursos humanos de la municipalidad implementar acciones de reconocimiento y distinción a los servidores que demuestran eficiente desempeño y cumplimiento de metas por su desarrollo personal y profesional, así mismo, promover capacitaciones para el personal enfocado en cada área, empoderando de este modo al talento humano con herramientas y conocimientos de tecnologías inteligentes para la realización de sus funciones.

Quinto: Los responsables de la gestión edil la creación de un portal de transparencia amigable donde se brinde información pública y accesible para que toda la población se informe sobre adjudicaciones de bienes, servicios y obras; con el cual se garantiza una gestión transparente, con participación de la ciudadanía; además, de realizar rendiciones de cuentas permanentes a la población, a través de diferentes canales digitales y tecnológicas en la actual era de la inteligencia artificial.

Sexto: Se recomienda desarrollar estudios cualitativos en diferentes esferas de gobierno, en relación a las variables meritocracia y gobernabilidad; a fin de profundizar la investigación y determinar comparaciones longitudinales, en el ámbito local, regional y nacional.

REFERENCIAS

- Aguila, M. (2023). *Cultura política y gobernabilidad en los ciudadanos del distrito de Anco Huallo, Apurímac, periodo enero a junio 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124955>
- Antipin, I. y Vlasova, N. (2022). Evaluación de la planificación estratégica en los municipios: aspectos metodológicos, prácticos y de gestión. *EconPapers*, 13 (5), 67–84. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-5-5
https://econpapers.repec.org/article/urluprav/v_3a13_3ay_3a2022_3ai_3a5_3ap_3a67-84.htm
- Akkaya, A. y Balyer, A. (2021). Meritocracy at higher education management: Academics` perceptions. *European educational research association*.
<https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/26/contribution/51408>
- Albornoz, O. (2002). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y praxis latinoamericana*, 7(17), 121-124.
<https://www.redalyc.org/pdf/279/27901709.pdf>
- Ansell, C. y Gash, A. (2018). Collaborative platforms as a governance strategy. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1),16-32.
<https://academic.oup.com/jpart/article/28/1/16/4372135>
- Arauco, A. (2022). *Gestión de la meritocracia y procesos de contratación para adquisición de bienes. Municipalidad distrital de Magdalena del Mar 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102858>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Editorial Episteme.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Artiga, A. (2007). *Gobernabilidad y democracia en El Salvador*. (1ª ed.). UCA Editores.
<https://www.libreriauca.com/products/gobernabilidad-y-democracia-en-el-salvador--2>

- Azmi, A. (2023). Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats of Sustainable Urban Development in Kermanshah. *International Review for Spatial Planning and Sustainable Development*, 11(4), 224-239.
https://doi.org/10.14246/irspsd.11.4_224
- Bayón, M. (2018). El neoinstitucionalismo y el Banco Mundial: gobernabilidad y gobernanza. *Economía y Desarrollo*, 160(2), 1-12.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842018000200003&script=sci_abstract
- Belousov, Y. (2022). Transparent Budget in the System of Public Administration. *Financial Journal*, 14(4), 79-91.
<https://doi.org/10.31107/2075-1990-2022-4-79-91>
- Bolton, M. (2022). A system leverage points approach to governance for sustainable development. *Sustainability Science*, 17(6), 2427-2457.
<https://doi.org/10.1007/s11625-022-01188-x>
- Brower, J. y Vargas, A. (2020). Gobernabilidad y gobernanza: alcances para una lectura compleja. *Revista Espacios*, 41(32).
<https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p26.pdf>
- Brunet, I., y Moral, D. (2016). Meritocratic Narrative, education system and market societies. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 22, 33-49.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6279008>
- Caldas, R. (2023). *Gobernanza para la gobernabilidad sostenible de las zonas rurales de Huanuco – Perú, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114341>
- Cavero, M. y Gálvez, A. (2014). Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado. *Revista argumentos*, 8(1), 1-11.
<https://argumentos-historico.iep.org.pe/wpcontent/>

- Cea, P. (2020). *Discriminación por grupo socioeconómico y meritocracia en el mercado laboral de Chile: un seguimiento* [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UDCH. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179375>.
- Cernadas, A., Chao, L. y Pineda, C. (2017). Participación ciudadana: de la participación en la gestión a la gestión de la participación. *Política y Sociedad*, 54(1), 163-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6241324>
- Charrón, N., Dahlström, C., Fazekas, M. y Lapuente, V. (2016). Careers, Connections, and Corruption Risks: Investigating the impact of bureaucratic meritocracy on public procurement processes. *The journal of politics*, 79(1), 89-104. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/687209>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. MC GRAW -HILL/ Interamericana editores. <https://docs.google.com/file/d/0B9veu-QEGMgwdk9fcnBtZ1NBTEU/edit?resourcekey=0-bbJz8EnaWjA4yMbgj1ALzA>
- Chuquiruna, L. (2023). *Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de una fiscalía Provincial, Callao, 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124873>
- Cifuentes, N. (2020). *Innovación en la gobernanza de servicios públicos en Chile. La experiencia del sistema nacional de certificación de competencias laborales*. [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UDCH. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179375>
- Civil, D. y Himsworth, J. (2020). Introduction: Meritocracy in perspective. The Rise of the meritocracy 60 years on. *The Political Quarterly*, 91(2), 1-6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-923X.12839>
- Contraloría General de la República (2019). *Operativo de control simultaneo. Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales y locales*. Informe N° 1247-2019-CG/LICA-OCS. <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/informe/2019-01.pdf>

- Duque, C., Crispim, G., Silva, F. y Alberton, L. (2020). Transparency of public expenditure accountability in municipal governments: A case study in the State of Goiás. *Revista Ambiente Contábil - Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte*, 12(2).
<https://doi.org/10.21680/2176-9036.2020v12n2ID21524>
- Fierro, A. (2023). Leyes del servicio civil como herramienta del estado de derecho, experiencias de Argentina, Chile, México y Perú. *Rendición De Cuentas*, 1(1), 71-96. <https://doi.org/10.32870/rc.v1i1.26>
- Flórez, J. (2015). Servicio civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública. *Summa Iuris*, 3(1),87-115.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/682/4601>
- Folleco, J. (2023). Meritocracy: An instrument of Governance and Gobernability in Human Resources Management in Ecuador. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*. 6(1), 273-283. <https://n9.cl/0omfz>
- Fredriksson, M. y Modigh, A. (2023). Public involvement in the Swedish health system: Citizen dialogues with unclear outcomes. *BMC Health Services Research*, 23(1), 947. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09947-x>
- Gálvez, M. y Cavero, A. (2014). *Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado. Argumentos*. https://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2014/07/caverog_alvez_marzo14.pdf
- Gaviño, K. (2021, 27 de agosto). *Meritocracia en el sector público. La ley, el ángulo legal a la noticia. Artículo de opinión*. <https://laley.pe/art/11901/meritocracia-en-el-sectorpublico>.
- Girondella, L. (2019, 17 de abril). *¿Qué es la meritocracia? significado y elementos. Artículo de opinión*.
<https://contrapeso.info/que-es-meritocracia-sus-elementos/>
- Guillen, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80133>.

- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC GRAW -HILL/ Interamericana editores.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hong, S. y Lee, D. (2023). Development of a citizen participation public service innovation model based on smart governance. *Service Business*, 17(3), 669-694. <https://doi.org/10.1007/s11628-023-00536-w>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Perú: percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones, noviembre 2017 - abril 2018. (Informe Técnico N° 03).
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_percepcion_gobernabilidad_1.pdf
- Kaufmann, D., Kraay, A. y Mastruzzi, M. (2010). The Worldwide Governance Indicators. Methodology and Analytical Issues. *Development Research Group*. 1(1), 2-5.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/3913>
- Kim, C. y Choi, Y. (2017), How meritocracy is defined today? Contemporary aspects of meritocracy. *Economics and Sociology*, 10(1), 112-121. https://www.economics-sociology.eu/?474,en_how-meritocracy-is-defined-today-contemporary-aspects-of-meritocracy
- Littler, J. (2017). *Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. Londres: Taylor y Francis Group.
<https://www.taylorfrancis.com/books/oa-mono/10.4324/9781315712802/meritocracy-jo-littler>
- Lizarraga, F. (2019). Igualitarismo y meritocracia: De Rawls a Scanlon. *Páginas de Filosofía*, 23, 7-32.
<https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/filosofia/article/view/2461>
- Livan, G. (2019). Don't follow the leader: how ranking performance reduces meritocracy. *Royal society open science*, 6(19),1-11.
<https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsos.191255>
- Malamud, C. y Nuñez, R. (2021). Gobiernos, gobernabilidad y pandemia en América Latina. *Real Instituto Elcano*.

<https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/gobiernos-gobernabilidad-y-pandemia-en-america-latina/>

Marquez, F. (2022). *Relación entre el mérito individual y la selección de servidores civiles realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR durante el periodo 2019 – 2020* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18552>

Medrano, C. (2021). *La meritocracia y su impacto en la gestión pública de la municipalidad distrital de Ahuac - 2021* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5454>

Mondino, R. (2019). *El gobernante sabio en tres culturas y la meritocracia* [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UDCH.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173099>

Moran, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111602>

Morillo, J., Huachallanqui, J., Palacios, J. y Uribe, I. (2020). Gobernabilidad y participación ciudadana en el desarrollo local de Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1313-1329.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286003/html/>

Nacife, J. (2019). The meritocratic organizational behavior for management in educational organizations. *European journal of scientific research*, 152(1), 93-107.

https://www.europeanjournalofscientificresearch.com/issues/PDF/EJSR_152_1_09.pdf

Palma, F. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño estratégico organizacional de la Compañía Minera Calpa S.A.C.* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6383>

- Peña, M. y Toledo, C. (2017). Discourses on social class and meritocracy of vulnerable students in Chile. *Revista Artigos*. 47(164), 1-23.
<https://www.scielo.br/j/cp/a/DNMfNzbQpbGqDK7KZ9QjtWC/abstract/?lang=es>
- Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. (1ª ed.). Editorial Tecnos.
<https://educacion.uncuyo.edu.ar/upload/popper-logica-inv-cientifica-cap1.pdf>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo.
<https://institutorambell.blogspot.com/2021/05/como-hacer-un-proyecto-de-investigacion.html>
- Ramos, A., López, R. y Silva, D. (2019). *Construyendo desarrollo local y gobernanza*. (1ª ed.).
https://www.researchgate.net/publication/339435398_Políticas_e_innovacion_social_para_la_gestion_sustentable_del_territorio
- Ravšelj, D., Umek, L., Todorovski, L. y Aristovnik, A. (2022). A Review of Digital Era Governance Research in the First Two Decades: A Bibliometric Study. *Future Internet*, 14(5), 126. <https://doi.org/10.3390/fi14050126>
- Riera, W. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad distrital de Coishco, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84870>
- Rodríguez, L. (2019). *Evaluación y valoración de desempeño de empleados vinculados en provisionalidad en el sector público para la alcaldía de Gachancipa* [tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28200?show=full>
- Rojas, B. y Sánchez, K. (2021). Gobernabilidad local en épocas de pandemia en la Región San Martín. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6211-6247.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.768
- Rojas, D. (2020) *Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del gobierno regional La Libertad - 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51296>

- Ruiz, D. y Cordero, M. (2021). *Estabilidad laboral y Meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018* [tesis de maestría, Escuela de postgrado San Francisco Xavier]. Repositorio SFX.
<http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/54>.
- Sanchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia* [tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio UEDC.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/c8a36e43-be3f-4e55-af06-3dcb0207a4ef>
- Solt, F, Hudson, K., Song, J. y Yu, D. (2016). Economic inequality and belief in meritocracy in the United States. *Research and Politics*, 10(1), 1-7.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2053168016672101>
- Surca, B. (2023). *Meritocracia y la comunicación organizacional en los trabajadores de una municipalidad distrital de Lima, 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120517>
- Tsikomia, A. (2021). Why Should the Budgetary Performance of Municipalities Be Optimized: Performance-Based Management. *Annals of Dunarea de Jos University of Galati. Fascicle I. Economics and Applied Informatics*, 27(1), 160-177. <https://doi.org/10.35219/eai15840409179>
- Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika, M., De Vos, A. y Meyer, B. (2020). Meritocracy a Myth? A Multilevel Perspective of How Social Inequality Accumulates Through Work. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240-269.
<https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- Vélez, F. (2018). *¿Meritocracia? ¿para quiénes?* *Isonomía*, (48), 147-167
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147&lng=es&tlng=es
- Wan, L. y Jiang, S. (2022). Research on the Influencing Factors of Sustainable Development of Smart Community. *Hindawi Mathematical Problems in Engineering*, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2022/8420851>

Warikoo, N. K. y Fuhr, C. (2014). *Legitimizing satatus: Perceptions of meritocracy and inequality among under graduates at an elite British university*. *Magazine british educational research journal*, 40(4), 699-717.

<https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/berj.3108>

Young, M. (1961). *The Rise of the Meritocracy*. Baltimore. Penguin Books.

https://kuangaliablog.files.wordpress.com/2017/04/michael_young_the_rise_of_the_meritocracy_classbookfi.pdf

Zevallos, J. (2021). *Gobernanza y niveles de transparencia en la gestión pública en el distrito de Ilo-2020*. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU.

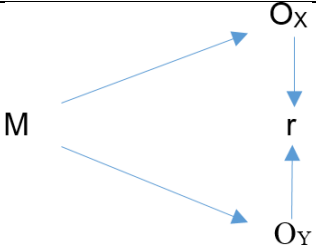
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5078>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Meritocracia y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?	GENERAL: Analizar la relación entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023	GENERAL: Hi: Existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023 Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023	Variable1: Meritocracia	Retribución	Enfoque de investigación: Cuantitativa Tipo de investigación: por su alcance básica, por su profundidad descriptivo explicativo Diseño de investigación: Correlacional, no experimental, transversal
				Desarrollo de Competencias	
				Desarrollo personal	
				Criterio de justicia	
				Buena administración	
ESPECIFICAS: ¿Cuál es relación entre la retribución y gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de	ESPECIFICAS: Analizar la relación entre la retribución y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de	ESPECIFICAS: Existe relación significativa entre la retribución y la gobernabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023	Variable 2: Gobernabilidad	Planificación y desarrollo sostenible Eficiencia y gestión efectiva de recursos Participación ciudadana	Método de investigación: Hipotético deductivo

Huancavelica, 2023?	Huancavelica, 2023			Transparencia y rendición de cuentas	
¿Cuál es relación entre el desarrollo de competencias y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?	Analizar la relación entre el desarrollo de competencias y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023	Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias y la governabilidad en una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023		Estado de derecho	<p>Población: 25 servidores</p> <p>Muestra: 25 servidores</p>
¿Cuál es relación entre el desarrollo personal y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?	Analizar la relación entre el desarrollo personal y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023	Existe relación significativa entre el desarrollo personal y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023			<p>Técnica: Encuesta</p>
¿Cuál es relación entre el criterio de justicia y la governabilidad en la gestión de una municipalidad	Analizar la relación entre el criterio de justicia y la governabilidad en la gestión de	Existe relación significativa entre el criterio de justicia y la governabilidad en la gestión de una			<p>Instrumentos: Cuestionario sobre meritocracia</p> <p>Cuestionario sobre gobernabilidad</p>

<p>distrital de Huancavelica, 2023?</p>	<p>una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023</p>	<p>municipalidad distrital de Huancavelica, 2023</p>			
<p>¿Cuál es relación entre la buena administración y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023?</p>	<p>Analizar la relación entre la buena administración y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023</p>	<p>Existe relación significativa entre la buena administración y la governabilidad en la gestión de una municipalidad distrital de Huancavelica, 2023</p>			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICION
Meritocracia	<p>Kim & Choi, (2017)</p> <p>La meritocracia es entendida como un sistema social, basado en los logros y capacidades individuales, así mismo identifica las capacidades individuales como el factor que encamina al bienestar social.</p>	<p>La meritocracia se compone por las subsiguientes dimensiones: Buena administración, Retribución, competencias, criterio de justicia, desarrollo personal.</p>	Retribución	<p>Ascenso remunerativo</p> <p>Reconocimiento a la excelencia</p>	<p>Ordinal tipo Likert:</p> <p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3.A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
			Competencias	<p>Capacidad y experiencia profesional</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades blandas</p>	
			Desarrollo personal	<p>Contribución a la Organización</p> <p>Reputación personal</p> <p>Liderazgo y colaboración en la organización</p>	
			Criterio de justicia	<p>Principio de equidad y justicia</p> <p>Gestión del talento</p> <p>Ascenso laboral</p>	
			Buena administración	<p>Cumplimiento de metas</p> <p>Gestión de excelencia</p>	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICION
Gobernabilidad	<p>Bayón (2018) La gobernabilidad se entiende como una característica cualitativa de una sociedad política, en el cual el ejercicio del poder implica un conjunto de mecanismos y procedimientos que contribuyen a que la comunidad cumpla con todos sus intereses.</p>	<p>Gobernabilidad está compuesto por las siguientes dimensiones: Rendición de cuentas, eficiencia y gestión efectiva de recursos, estado de derecho, transparencia y participación ciudadana.</p>	Planificación y desarrollo sostenible	Planificación sostenible Cumplimiento de metas	<p>Ordinal tipo Likert:</p> <p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre</p>
			Eficiencia y gestión efectiva de recursos	Formulación y aprobación de proyectos de inversión Contrataciones del estado Ejecución presupuestal Recaudación presupuestal	
			Participación ciudadana	Gestión presupuestal compartida Participación vecinal y grupos comunitarios Auditoría vecinal	
			Transparencia y rendición de cuentas	Acceso a la información Transparencia en la gestión	
			Estado de derecho	Cumplimiento a regulaciones Mediación de conflictos vecinales	

CUESTIONARIO SOBRE MERITOCRACIA

Estimado funcionario, el presente cuestionario es parte de una investigación la cual tiene por objetivo recabar información sobre la meritocracia en su institución, para lo cual solicitamos su valiosa colaboración, respondiendo todas las preguntas, donde marcara con una (X) la alternativa que considere adecuada. El cuestionario es confidencial y anónimo.

TABLA DE VALORACIÓN				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS		ESCALA				
Nº	Dimensión 1: Retribución	1	2	3	4	5
1	En la municipalidad se recompensa a los funcionarios en base a sus propios méritos.					
2	La retribución que se otorga a los funcionarios es acorde a la productividad realizada.					
3	Se han establecido como política en la municipalidad, percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.					
4	Se distingue a los mejores funcionarios en la municipalidad por los méritos logrados.					
5	Se valora el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad.					
	Dimensión 2: Competencias					
6	En la municipalidad se toma en cuenta la formación profesional para ocupar el perfil de un cargo de confianza.					
7	Se toma en cuenta la experiencia profesional para designar a los funcionarios en la municipalidad.					
8	Se considera las competencias técnico operativas de los funcionarios al ser designados.					
9	Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus habilidades sociales y emocionales para el desempeño en el cargo.					
10	Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus competencias emocionales para el desempeño en el cargo.					
	Dimensión 3: Desarrollo personal					
11	Se da prioridad a designar funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.					
12	Se da prioridad a designar a los funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.					
13	Los funcionarios a ser designados tienen el liderazgo para el ejercicio de sus funciones.					

14	Los funcionarios a ser designados tienen la capacidad de toma de decisiones					
15	Los funcionarios a ser designados cuentan con habilidades para realizar trabajos en equipo.					
	Dimensión 4: Criterio de justicia					
16	Se realiza la designación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.					
17	El gobierno local actúa con criterio de justicia.					
18	Se gestiona en la municipalidad al talento responsable de los funcionarios.					
19	Se ha establecido en la municipalidad la oportunidad de mejorar su condición laboral en base a las capacidades.					
	Dimensión 5: Buena administración					
20	La municipalidad gestiona con idoneidad en la implementación de la meritocracia.					
21	En la gestión municipal se aplica la meritocracia para lograr los objetivos ediles.					
22	Se priorizan la meritocracia como condición para el cumplimiento de metas.					
23	Se da prioridad a designar a los mejores funcionarios en la municipalidad para lograr una gestión de calidad.					

CUESTIONARIO SOBRE GOBERNABILIDAD

Estimado funcionario, el presente cuestionario es parte de una investigación el cual tiene por objetivo recabar información sobre la gobernabilidad en su institución, para lo cual solicitamos su valiosa colaboración, respondiendo todas las preguntas, donde marcara con una (X) la alternativa que considere adecuada. El cuestionario es confidencial y anónimo.

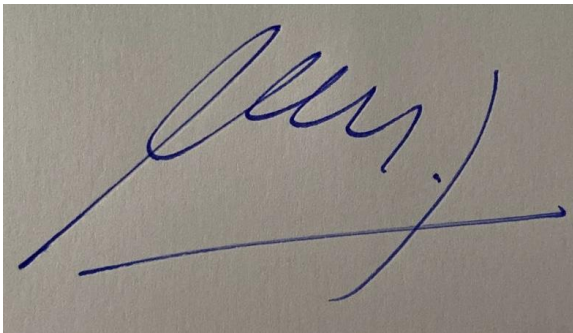
TABLA DE VALORACIÓN				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS		ESCALA				
	Dimensión 1: Planificación y desarrollo sostenible	1	2	3	4	5
1	En la gestión de la Municipalidad se planifica adecuadamente todas las actividades a desarrollarse.					
2	La municipalidad garantiza la sostenibilidad ambiental y económica en su planificación y desarrollo sostenible de la comunidad.					
3	Los planes estratégicos que implementa la municipalidad son sostenibles en el tiempo					
4	En la Municipalidad se cuenta con un banco de proyectos actualizado y acorde a las necesidades priorizadas de la población.					
5	En la gestión de la Municipalidad se da cumplimiento de lo planificado respecto a las contrataciones.					
	Dimensión 2: Eficiencia y gestión efectiva de recursos					
6	En la gestión municipal se realiza con eficacia la formulación y aprobación de proyectos de inversión pública.					
7	En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la programación de las contrataciones.					
8	En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de bienes y servicios.					
9	En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de obras públicas.					
10	En la gestión municipal se realiza con eficacia la ejecución presupuestal.					
11	En la gestión municipal se realiza con eficacia la recaudación presupuestal.					
	Dimensión 3: Participación ciudadana					
12	En la gestión municipal las autoridades trabajan en coordinación con los dirigentes vecinales.					
13	La población participa activamente en el presupuesto participativo.					
14	Se involucra la participación de la comunidad en la mejora de la gobernanza y la toma de decisiones.					

15	La municipalidad cuenta con aliados de grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales para promover la participación vecinal.					
16	La población participa activamente en el control de la gestión del gobierno local.					
	Dimensión 4: Transparencia y rendición de cuentas					
17	En la gestión municipal todos acceden a la información que solicitan.					
18	En la municipalidad cuentan con un portal de transparencia amigable y accesibilidad a la información pública.					
19	En la gestión municipal se realiza de manera transparente la rendición de cuentas hacia la población.					
20	En la municipalidad se presenta oportunamente al gobierno central los informes de rendición de cuentas.					
21	En la gestión municipal se transparenta adecuadamente las adjudicaciones por exoneración de bienes, servicios y obras.					
	Dimensión 5: Estado de derecho					
22	Las normas emitidas por el consejo municipal benefician a la población.					
23	Las autoridades y funcionarios municipales son los primeros en cumplir con las normas y ordenanzas emitidas.					
24	La municipalidad obliga a las empresas públicas y privadas a respetar las normas y ordenanzas.					
25	La municipalidad emite y hace cumplir las normas para combatir la corrupción.					
26	Las autoridades y funcionarios municipales respetan el derecho y la libertad fundamental de los individuos mediando en la resolución de sus conflictos con justicia y equidad.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE VARIABLE MERITOCRACIA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ricardo Milla Toro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44372112
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Meritocracia)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Meritocracia
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la variable meritocracia
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia

Dimensión 1: Retribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso remunerativo	1.En la municipalidad se recompensa a los funcionarios en base a sus propios méritos.	4	4	4	
	2.La retribución que se otorga a los funcionarios es acorde a la productividad realizada.	4	4	4	
	3.Se han establecido como política en la municipalidad, percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.	4	4	4	
Reconocimiento a la excelencia	4.Se distingue a los mejores funcionarios en la municipalidad por los méritos logrados.	4	4	4	
	5.Se valora el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad y experiencia profesional	6.En la municipalidad se toma en cuenta la formación profesional para ocupar el perfil de un cargo de confianza.	4	4	4	
	7.Se toma en cuenta la experiencia profesional para designar a los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	
Habilidades técnicas	8.Se considera las competencias técnico operativas de los funcionarios al ser designados.	4	4	4	
Habilidades blandas	9.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus habilidades sociales y emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	10.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus competencias emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a la organización	11. Se prefiere designar funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.	4	4	4	
Reputación personal	12. Se prefiere designar a los funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.	4	4	4	
Liderazgo y colaboración en la organización	13. Los funcionarios a ser designados tienen el liderazgo para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	
	14. Los funcionarios a ser designados tienen la capacidad de toma de decisiones	4	4	4	
	15. Los funcionarios a ser designados cuentan con habilidades para realizar trabajos en equipo.	4	4	4	

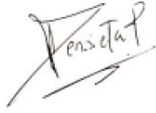
Dimensión 4: Criterio de justicia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de equidad y justicia	16. Se realiza la designación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.	4	4	4	
	17. El gobierno local actúa con criterio de justicia.	4	4	4	
Gestión del talento	18. Se gestiona en la municipalidad al talento responsable de los funcionarios.	4	4	4	
Ascenso laboral	19. Se ha establecido en la municipalidad la oportunidad de mejorar su condición laboral en base a las capacidades.	4	4	4	

Dimensión 5 Buena administración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	20.La municipalidad gestiona con idoneidad en la implementación de la meritocracia.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se aplica la meritocracia para lograr los objetivos ediles.	4	4	4	
	22.Se priorizan la meritocracia como condición para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Gestión de excelencia	23.Se capta a los mejores funcionarios en la municipalidad para lograr una gestión de calidad.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Michael Iván Mendieta Pérez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia Política y Gobierno
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
DNI:	06802088
Firma del experto:	 Michael I. Mendieta Pérez MAGISTER EN CIENCIA POLÍTICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Meritocracia)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Meritocracia
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la variable meritocracia
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia

Dimensión 1: Retribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso remunerativo	1.En la municipalidad se recompensa a los funcionarios en base a sus propios méritos.	4	4	4	
	2.La retribución que se otorga a los funcionarios es acorde a la productividad realizada.	4	4	4	
	3.Se han establecido como política en la municipalidad, percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.	4	4	4	
Reconocimiento a la excelencia	4.Se distingue a los mejores funcionarios en la municipalidad por los méritos logrados.	4	4	4	
	5.Se valora el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad y experiencia profesional	6.En la municipalidad se toma en cuenta la formación profesional para ocupar el perfil de un cargo de confianza.	4	4	4	
	7.Se toma en cuenta la experiencia profesional para designar a los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	
Habilidades técnicas	8.Se considera las competencias técnico operativas de los funcionarios al ser designados.	4	4	4	
Habilidades blandas	9.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus habilidades sociales y emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	10.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus competencias emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a la organización	11.Se prefiere designar funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.	4	4	4	Cambiar “se da prioridad a designar
Reputación personal	12.Se prefiere designar a los funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.	4	4	4	Cambiar “se da prioridad a designar
Liderazgo y colaboración en la organización	13.Los funcionarios a ser designados tienen el liderazgo para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	
	14.Los funcionarios a ser designados tienen la capacidad de toma de decisiones	4	4	4	
	15.Los funcionarios a ser designados cuentan con habilidades para realizar trabajos en equipo.	4	4	4	


Dimensión 4: Criterio de justicia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de equidad y justicia	16.Se realiza la designación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.	4	4	4	
	17.El gobierno local actúa con criterio de justicia.	4	4	4	
Gestión del talento	18.Se gestiona en la municipalidad al talento responsable de los funcionarios.	4	4	4	
Ascenso laboral	19.Se ha establecido en la municipalidad la oportunidad de mejorar su condición laboral en base a las capacidades.	4	4	4	

Dimensión 5 Buena administración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	20.La municipalidad gestiona con idoneidad en la implementación de la meritocracia.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se aplica la meritocracia para lograr los objetivos ediles.	4	4	4	
	22.Se priorizan la meritocracia como condición para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Gestión de excelencia	23.Se capta a los mejores funcionarios en la municipalidad para lograr una gestión de calidad.	4	4	4	Cambiar “se da prioridad a designar

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rojas Alvarez Vicente
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Educativa
Institución donde trabaja:	UGEL Chanchamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
DNI:	20027458
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Meritocracia)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Meritocracia
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la variable meritocracia
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiability:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia

Dimensión 1: Retribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascenso remunerativo	1.En la municipalidad se recompensa a los funcionarios en base a sus propios méritos.	4	4	4	
	2.La retribución que se otorga a los funcionarios es acorde a la productividad realizada.	4	4	4	
	3.Se han establecido como política en la municipalidad, percibir mayores ingresos cuando los funcionarios ascienden por méritos logrados.	4	4	4	
Reconocimiento a la excelencia	4.Se distingue a los mejores funcionarios en la municipalidad por los méritos logrados.	4	4	4	
	5.Se valora el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	

Dimensión 2: Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad y experiencia profesional	6.En la municipalidad se toma en cuenta la formación profesional para ocupar el perfil de un cargo de confianza.	4	4	4	
	7.Se toma en cuenta la experiencia profesional para designar a los funcionarios en la municipalidad.	4	4	4	
Habilidades técnicas	8.Se considera las competencias técnico operativas de los funcionarios al ser designados.	4	4	4	
Habilidades blandas	9.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus habilidades sociales y emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	10.Se priorizan en la selección y designación de los funcionarios sus competencias emocionales para el desempeño en el cargo.	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a la organización	11.Se prefiere designar funcionarios que realmente contribuyan con la municipalidad.	4	4	4	
Reputación personal	12.Se prefiere designar a los funcionarios que gozan de una solvente imagen personal.	4	4	4	
Liderazgo y colaboración en la organización	13.Los funcionarios a ser designados tienen el liderazgo para el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	
	14.Los funcionarios a ser designados tienen la capacidad de toma de decisiones	4	4	4	
	15.Los funcionarios a ser designados cuentan con habilidades para realizar trabajos en equipo.	4	4	4	

Dimensión 4: Criterio de justicia

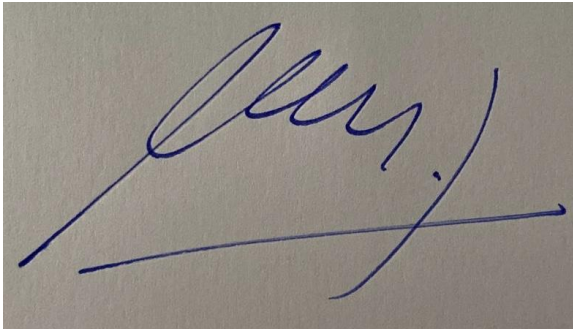
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de equidad y justicia	16.Se realiza la designación de funcionarios con evidente equilibrio de oportunidades.	4	4	4	
	17.El gobierno local actúa con criterio de justicia.	4	4	4	
Gestión del talento	18.Se gestiona en la municipalidad al talento responsable de los funcionarios.	4	4	4	
Ascenso laboral	19.Se ha establecido en la municipalidad la oportunidad de mejorar su condición laboral en base a las capacidades.	4	4	4	

Dimensión 5 Buena administración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	20.La municipalidad gestiona con idoneidad en la implementación de la meritocracia.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se aplica la meritocracia para lograr los objetivos ediles.	4	4	4	
	22.Se priorizan la meritocracia como condición para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
Gestión de excelencia	23.Se capta a los mejores funcionarios en la municipalidad para lograr una gestión de calidad.	4	4	4	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE VARIABLE GOBERNABILIDAD

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ricardo Milla Toro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
Institución donde labora:	Congreso de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44372112
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Gobernabilidad)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gobernabilidad
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la Gobernabilidad
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 02: Gobernabilidad

Dimensión 1: Planificación y desarrollo sostenible

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación sostenible	1.En la gestión de la Municipalidad se planifica adecuadamente todas las actividades a desarrollarse.	4	4	4	
	2.La municipalidad garantiza la sostenibilidad ambiental y económica en su planificación y desarrollo sostenible de la comunidad.	4	4	4	
	3.Los planes estratégicos que implementa la municipalidad son sostenibles en el tiempo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	4.En la Municipalidad se cuenta con un banco de proyectos actualizado y acorde a las necesidades prioritizadas de la población.	4	4	4	
	5.En la gestión de la Municipalidad se da cumplimiento de lo planificado respecto a las contrataciones.	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia y gestión efectiva de recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
formulación y aprobación de proyectos de inversión	6.En la gestión municipal se realiza con eficacia la formulación y aprobación de proyectos de inversión pública.	4	4	4	

Contrataciones del estado	7.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la programación de las contrataciones.	4	4	4	
	8.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de bienes y servicios.	4	4	4	
	9.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de obras públicas.	4	4	4	
Ejecución presupuestal	10.En la gestión municipal se realiza con eficacia la ejecución presupuestal.	4	4	4	
Recaudación presupuestal	11.En la gestión municipal se realiza con eficacia la recaudación presupuestal.	4	4	4	

Dimensión 3: Participación ciudadana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión presupuestal compartida	12.En la gestión municipal las autoridades trabajan en coordinación con los dirigentes vecinales.	4	4	4	
	13.La población participa activamente en el presupuesto participativo.	4	4	4	
Participación vecinal y grupos comunitarios	14.Se involucra la participación de la comunidad en la mejora de la gobernanza y la toma de decisiones.	4	4	4	
	15.La municipalidad cuenta con aliados de grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales para promover la participación vecinal.	4	4	4	
Auditoria vecinal	16.La población participa activamente en el control de la gestión del gobierno local.	4	4	4	

Dimensión 4: Transparencia y rendición de cuentas

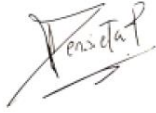
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	17.En la gestión municipal todos acceden a la información que solicitan.	4	4	4	
	18.En la municipalidad cuentan con un portal de transparencia amigable y accesibilidad a la información pública.	4	4	4	
Transparencia en la gestión	19.En la gestión municipal se realiza de manera transparente la rendición de cuentas hacia la población.	4	4	4	
	20.En la municipalidad se presenta oportunamente al gobierno central los informes de rendición de cuentas.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se transparenta adecuadamente las adjudicaciones por exoneración de bienes, servicios y obras.	4	4	4	

Dimensión 5: Estado de derecho

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento a regulaciones	22.Las normas emitidas por el consejo municipal benefician a la población.	4	4	4	
	23.Las autoridades y funcionarios municipales son los primeros en cumplir con las normas y ordenanzas emitidas.	4	4	4	
	24.La municipalidad obliga a las empresas públicas y	4	4	4	

	privadas a respetar las normas y ordenanzas.				
	25.La municipalidad emite y hace cumplir las normas para combatir la corrupción.	4	4	4	
Mediación de conflictos vecinales	26.Las autoridades y funcionarios municipales respetan el derecho y la libertad fundamental de los individuos mediando en la resolución de sus conflictos con justicia y equidad.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Michael Iván Mendieta Pérez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia Política y Gobierno
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
DNI:	06802088
Firma del experto:	 Michael I. Mendieta Pérez MAGISTER EN CIENCIA POLÍTICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Meritocracia)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Meritocracia
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la variable meritocracia
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Huancavelica
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 02: Gobernabilidad

Dimensión 1: Planificación y desarrollo sostenible

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación sostenible	1.En la gestión de la Municipalidad se planifica adecuadamente todas las actividades a desarrollarse.	4	4	4	
	2.La municipalidad garantiza la sostenibilidad ambiental y económica en su planificación y desarrollo sostenible de la comunidad.	4	4	4	
	3.Los planes estratégicos que implementa la municipalidad son sostenibles en el tiempo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	4.En la Municipalidad se cuenta con un banco de proyectos actualizado y acorde a las necesidades prioritizadas de la población.	4	4	4	
	5.En la gestión de la Municipalidad se da cumplimiento de lo planificado respecto a las contrataciones.	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia y gestión efectiva de recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
formulación y aprobación de proyectos de inversión	6.En la gestión municipal se realiza con eficacia la formulación y aprobación de proyectos de inversión pública.	4	4	4	

Contrataciones del estado	7.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la programación de las contrataciones.	4	4	4	
	8.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de bienes y servicios.	4	4	4	
	9.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de obras públicas.	4	4	4	
Ejecución presupuestal	10.En la gestión municipal se realiza con eficacia la ejecución presupuestal.	4	4	4	
Recaudación presupuestal	11.En la gestión municipal se realiza con eficacia la recaudación presupuestal.	4	4	4	

Dimensión 3: Participación ciudadana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión presupuestal compartida	12.En la gestión municipal las autoridades trabajan en coordinación con los dirigentes vecinales.	4	4	4	
	13.La población participa activamente en el presupuesto participativo.	4	4	4	
Participación vecinal y grupos comunitarios	14.Se involucra la participación de la comunidad en la mejora de la gobernanza y la toma de decisiones.	4	4	4	
	15.La municipalidad cuenta con aliados de grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales para promover la participación vecinal.	4	4	4	
Auditoria vecinal	16.La población participa activamente en el control de la gestión del gobierno local.	4	4	4	

Dimensión 4: Transparencia y rendición de cuentas


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	17.En la gestión municipal todos acceden a la información que solicitan.	4	4	4	
	18.En la municipalidad cuentan con un portal de transparencia amigable y accesibilidad a la información pública.	4	4	4	
Transparencia en la gestión	19.En la gestión municipal se realiza de manera transparente la rendición de cuentas hacia la población.	4	4	4	
	20.En la municipalidad se presenta oportunamente al gobierno central los informes de rendición de cuentas.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se transparenta adecuadamente las adjudicaciones por exoneración de bienes, servicios y obras.	4	4	4	

Dimensión 5: Estado de derecho

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento a regulaciones	22.Las normas emitidas por el consejo municipal benefician a la población.	4	4	4	
	23.Las autoridades y funcionarios municipales son los primeros en cumplir con las normas y ordenanzas emitidas.	4	4	4	
	24.La municipalidad obliga a las empresas públicas y	4	4	4	

	privadas a respetar las normas y ordenanzas.				
	25.La municipalidad emite y hace cumplir las normas para combatir la corrupción.	4	4	4	
Mediación de conflictos vecinales	26.Las autoridades y funcionarios municipales respetan el derecho y la libertad fundamental de los individuos mediando en la resolución de sus conflictos con justicia y equidad.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rojas Alvarez Vicente
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Educativa
Institución donde labora:	UGEL Chanchamayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
DNI:	20027458
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Gobernabilidad)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gobernabilidad
Autor (a):	Rojas Chancasanampa Clemer Vicente
Objetivo:	Recabar información sobre la Gobernabilidad
Administración:	Individual y colectivo
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Retribución, Competencias, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, medio y alto
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Instrumento que mide la variable 02: Gobernabilidad

Dimensión 1: Planificación y desarrollo sostenible

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
planificación sostenible	1.En la gestión de la Municipalidad se planifica adecuadamente todas las actividades a desarrollarse.	4	4	4	
	2.La municipalidad garantiza la sostenibilidad ambiental y económica en su planificación y desarrollo sostenible de la comunidad.	4	4	4	
	3.Los planes estratégicos que implementa la municipalidad son sostenibles en el tiempo	4	4	4	
Cumplimiento de metas	4.En la Municipalidad se cuenta con un banco de proyectos actualizado y acorde a las necesidades prioritizadas de la población.	4	4	4	
	5.En la gestión de la Municipalidad se da cumplimiento de lo planificado respecto a las contrataciones.	4	4	4	

Dimensión 2: Eficiencia y gestión efectiva de recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
formulación y aprobación de proyectos de inversión	6.En la gestión municipal se realiza con eficacia la formulación y aprobación de proyectos de inversión pública.	4	4	4	

Contrataciones del estado	7.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la programación de las contrataciones.	4	4	4	
	8.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de bienes y servicios.	4	4	4	
	9.En la gestión municipal se desarrolla con eficacia la contratación de obras públicas.	4	4	4	
Ejecución presupuestal	10.En la gestión municipal se realiza con eficacia la ejecución presupuestal.	4	4	4	
Recaudación presupuestal	11.En la gestión municipal se realiza con eficacia la recaudación presupuestal.	4	4	4	

Dimensión 3: Participación ciudadana

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión presupuestal compartida	12.En la gestión municipal las autoridades trabajan en coordinación con los dirigentes vecinales.	4	4	4	
	13.La población participa activamente en el presupuesto participativo.	4	4	4	
Participación vecinal y grupos comunitarios	14.Se involucra la participación de la comunidad en la mejora de la gobernanza y la toma de decisiones.	4	4	4	
	15.La municipalidad cuenta con aliados de grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales para promover la participación vecinal.	4	4	4	
Auditoria vecinal	16.La población participa activamente en el control de la gestión del gobierno local.	4	4	4	

Dimensión 4: Transparencia y rendición de cuentas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a la información	17.En la gestión municipal todos acceden a la información que solicitan.	4	4	4	
	18.En la municipalidad cuentan con un portal de transparencia amigable y accesibilidad a la información pública.	4	4	4	
Transparencia en la gestión	19.En la gestión municipal se realiza de manera transparente la rendición de cuentas hacia la población.	4	4	4	
	20.En la municipalidad se presenta oportunamente al gobierno central los informes de rendición de cuentas.	4	4	4	
	21.En la gestión municipal se transparenta adecuadamente las adjudicaciones por exoneración de bienes, servicios y obras.	4	4	4	

Dimensión 5: Estado de derecho

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento a regulaciones	22.Las normas emitidas por el consejo municipal benefician a la población.	4	4	4	
	23.Las autoridades y funcionarios municipales son los primeros en cumplir con las normas y ordenanzas emitidas.	4	4	4	
	24.La municipalidad obliga a las empresas públicas y	4	4	4	

	privadas a respetar las normas y ordenanzas.				
	25.La municipalidad emite y hace cumplir las normas para combatir la corrupción.	4	4	4	
Mediación de conflictos vecinales	26.Las autoridades y funcionarios municipales respetan el derecho y la libertad fundamental de los individuos mediando en la resolución de sus conflictos con justicia y equidad.	4	4	4	

Base de datos de validación de instrumento meritocracia

Ítems/ sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
S1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
S2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3
S3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3
S4	3	2	4	2	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3
S5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
S6	1	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2
S7	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4
S8	1	1	1	1	2	4	5	5	4	4	4	1	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4
S9	3	4	5	3	4	4	2	5	3	4	2	5	3	3	4	5	4	2	3	5	2	4	3
S10	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5
S11	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	71,6364	293,655	,546	,949
VAR00002	71,7273	292,218	,654	,947
VAR00003	71,4545	296,873	,500	,949
VAR00004	71,9091	294,891	,683	,947
VAR00005	71,5455	284,673	,773	,946
VAR00006	70,9091	281,091	,813	,945
VAR00007	70,9091	294,691	,628	,947
VAR00008	71,0909	292,891	,584	,948
VAR00009	70,9091	310,691	,376	,950
VAR00010	70,9091	284,491	,907	,944
VAR00011	71,2727	312,018	,290	,951
VAR00012	71,0000	298,200	,491	,949
VAR00013	70,9091	302,691	,715	,947
VAR00014	71,1818	289,564	,723	,946
VAR00015	70,8182	294,364	,790	,946
VAR00016	70,9091	303,091	,578	,948
VAR00017	70,8182	301,964	,543	,948
VAR00018	71,5455	291,073	,720	,946
VAR00019	71,7273	285,418	,773	,946
VAR00020	71,0909	283,091	,821	,945
VAR00021	71,4545	286,273	,814	,945
VAR00022	71,0909	283,291	,766	,946
VAR00023	71,1818	297,964	,554	,948

Base de datos de validación de instrumento gobernabilidad

ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
S1	1	1	1	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S2	2	4	3	5	2	4	5	2	3	5	2	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	5	2
S3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4
S4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4
S5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
S6	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
S7	1	1	1	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	4	4
S8	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
S9	1	1	1	3	5	4	5	1	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	2	3	3	1	1	1	1
S10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
S11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	92,5455	156,873	,185	,867
VAR00002	91,8182	147,764	,394	,860
VAR00003	92,0000	143,600	,529	,854
VAR00004	91,4545	152,273	,464	,856
VAR00005	91,5455	158,673	,162	,866
VAR00006	91,0000	170,000	-,370	,871
VAR00007	91,0909	173,291	-,516	,874
VAR00008	91,3636	145,455	,634	,850
VAR00009	91,2727	152,418	,552	,854
VAR00010	91,1818	162,964	,133	,863
VAR00011	91,4545	152,873	,578	,854
VAR00012	90,7273	156,818	,463	,857
VAR00013	91,4545	164,473	-,010	,868
VAR00014	91,5455	150,273	,609	,852
VAR00015	91,0000	162,400	,123	,864
VAR00016	91,9091	157,491	,312	,860
VAR00017	91,1818	156,564	,285	,861
VAR00018	91,5455	147,673	,541	,853
VAR00019	91,3636	151,255	,585	,853
VAR00020	91,8182	141,964	,833	,844
VAR00021	91,4545	159,873	,279	,861
VAR00022	91,1818	147,764	,823	,848
VAR00023	91,1818	140,964	,727	,846
VAR00024	91,5455	144,273	,664	,849
VAR00025	91,1818	144,964	,589	,851
VAR00026	91,4545	147,473	,602	,851

21	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
24	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
25	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3

BASE DE DATOS DE GOBERNABILIDAD

VARIABLE 2 -GOBERNABILIDAD																										
	D1-PLANIFICACION Y DESARROLLO SOSTENIBLE					D2-EFICIENCIA Y GESTION EFECTIVA DE RECURSOS					D3- PARTICIPACION CIUDADANA					D4-TRANSPARENCIA Y RENDICION DE CUENTAS					D5-ESTADO DE DERECHO					
ITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4
5	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3
8	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1
9	1	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2
10	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4
11	1	1	1	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
12	2	4	3	5	2	4	5	2	3	5	2	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	5	2
13	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4
14	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4
15	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
17	1	1	1	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	4	4
18	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
19	1	1	1	3	5	4	5	1	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	2	3	3	1	1	1	1

20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
21	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
23	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4
24	2	3	2	4	2	4	2	4	4	1	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3
25	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4