




Meritocracia y desempeño laboral en instituciones públicas: caso de la municipalidad provincial de San Román, Perú¹

Meritocracy and Work Performance in Public Institutions: The Case of the Provincial Municipality of San Román, Peru

A meritocracia como fator determinante do desempenho laboral nas instituições públicas: o caso do município provincial de San Román (Perú)

Yomira Zela²

Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Puno, Perú

 <https://orcid.org/0009-0001-5270-5577>
yomiramagalzefullano@gmail.com


Samuel Espejo

Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Puno, Perú

 <https://orcid.org/0009-0006-8543-9654>
echsam1489@gmail.com (correspondencia)


Kenert Quispe

Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Puno, Perú

 <https://orcid.org/0009-0002-8963-3682>
kenert0305@gmail.com

Wendy Rodriguez

Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Puno, Perú

 <https://orcid.org/0009-0007-8462-4409>
weluke2013@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2024.04.004>

Recibido: 05/09/2024 Aceptado: 12/12/2024 Publicado: 14/12/2024

PALABRAS CLAVE

competencia profesional,
personal profesional,
eficiencia, retribución,
ciencias administrativas.

RESUMEN. El presente estudio tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román. Para cumplir con dicho propósito, se utilizó el enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, el instrumento aplicado fue un cuestionario que cuenta a su vez con 18 indicadores, el método de análisis es deductivo la población del estudio fue de 453 trabajadores, la muestra del estudio fue de 209 de ellos a partir de una selección probabilística. Los resultados muestran un coeficiente de relación $r = 0,660$ una correlación (positiva moderada) entre la meritocracia y el desempeño laboral, el nivel de significancia es de $0,000 < 0.05$ lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que se implementan prácticas meritocráticas en la selección y promoción del personal, el desempeño laboral de los trabajadores tiende a mejorar. Se concluyó

¹ Este artículo forma parte de la tesis "Meritocracia y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2021" presentada a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.

² Maestrando en Gestión Gubernamental y Desarrollo Empresarial en la Universidad Nacional del Altiplano, Perú.



que, la meritocracia fomenta un ambiente laboral más equitativo y eficiente, además de vincularse de manera sustancial con el desempeño de los empleados, lo que resalta su importancia en el diseño de políticas de gestión pública.

KEYWORDS

professional competence, professional personnel, efficiency, remuneration, administrative sciences.

ABSTRACT. The primary objective of this study was to determine the relationship between meritocracy and job performance in the Provincial Municipality of San Román. To achieve this purpose, a quantitative approach with a correlational scope was employed. The instrument used was a questionnaire consisting of 18 indicators. The method of analysis was deductive. The study population comprised 453 employees, and the sample included 209 of them, selected through probabilistic sampling. The results show a correlation coefficient of $r = 0.660$, indicating a moderate positive correlation between meritocracy and job performance. The significance level was $0.000 < 0.05$, which confirms a significant relationship between the two variables. This result suggests that as meritocratic practices are implemented in staff selection and promotion processes, employees' job performance tends to improve. It was concluded that meritocracy promotes a more equitable and efficient work environment and is substantially linked to employee performance, highlighting its importance in the design of public management policies.

PALAVRAS-CHAVE

competência profissional, pessoal profissional, eficiência, retribuição, ciências administrativas.

RESUMO. O principal objetivo deste estudo foi determinar a relação entre meritocracia e desempenho no trabalho na Prefeitura Provincial de San Román. Para alcançar esse propósito, foi utilizada uma abordagem quantitativa com um alcance correlacional. O instrumento utilizado foi um questionário composto por 18 indicadores. O método de análise foi dedutivo. A população do estudo foi composta por 453 funcionários, e a amostra incluiu 209 deles, selecionados por meio de amostragem probabilística. Os resultados mostram um coeficiente de correlação de $r = 0,660$, indicando uma correlação positiva moderada entre meritocracia e desempenho no trabalho. O nível de significância foi de $0,000 < 0,05$, o que confirma uma relação significativa entre as duas variáveis. Esse resultado sugere que, à medida que práticas meritocráticas são implementadas nos processos de seleção e promoção de pessoal, o desempenho dos funcionários tende a melhorar. Concluiu-se que a meritocracia promove um ambiente de trabalho mais equitativo e eficiente e está substancialmente ligada ao desempenho dos funcionários, destacando sua importância no desenvolvimento de políticas de gestão pública.

1. INTRODUCCIÓN

La meritocracia se define como un sistema de gestión en el que los logros, habilidades y méritos individuales son los criterios principales para asignar recompensas y responsabilidades, fomentando una cultura basada en la eficiencia y la equidad (Young, 1958; Kim y Choi, 2016). Por otro lado, el desempeño laboral hace referencia al grado en que un individuo cumple con las tareas asignadas y contribuye a los objetivos organizacionales, considerando factores como productividad, calidad del trabajo y adaptación a las exigencias del entorno (Campbell, 1990; Motowidlo, 2003). Estas variables están interrelacionadas, ya que un sistema meritocrático puede potenciar el desempeño laboral al motivar a los empleados a alcanzar metas a través del esfuerzo y la competencia justa (Peters, 1999; Lazear, 2000).

La gestión pública, cuando no se basa en la competencia y la meritocracia, puede resultar en una administración ineficiente y deficiente. Este fenómeno se observa en países donde los puestos jerárquicos de mayor responsabilidad no son ocupados por profesionales con las capacidades técnicas y operativas necesarias, lo que limita el rendimiento institucional (Bermúdez-Tapia, 2023). A nivel internacional, se ha documentado que los países con sistemas administrativos profesionales, en los que se valora el mérito y la capacidad, experimentan un aumento en la eficiencia organizacional (Gómez y Quintero, 2023). No obstante, la falta de un sistema de méritos efectivo también puede provocar una burocracia estancada, en la que las personas se elevan por motivos distintos a su rendimiento o méritos (De La Cruz, 2023).

En tal sentido, el análisis de la meritocracia y su vínculo con el rendimiento laboral en contexto de administración pública toma importancia, pues puede aportar a revelar prácticas que promuevan una administración pública más eficaz y justa. La meritocracia no solo desarrolla la eficiencia en las organizaciones, también la igualdad de oportunidades, un principio que, aun cuando de ser utópico, sigue siendo uno de los ideales de los sistemas democráticos y las entidades gubernamentales (Bohórquez, 2015). De la misma manera, el problema está en cómo la implementación de la meritocracia en los procesos de selección y promoción de personal en la administración pública puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores (Salazar, 2022).

Según García y Velarde (2023), la meritocracia fue observada como un mecanismo clave para amentar la eficiencia en las entidades estatales, ya que garantiza que los puestos sean desempeñados por individuos que han probado tener las habilidades y competencias solicitadas para un rendimiento eficiente. Así, estudios previos hallaron que, cuando se excluyen los criterios ajenos al mérito, como el nepotismo o la política, el desempeño laboral crece sustancialmente (Maldonado et al., 2022). Pese a que, la cuantiosa literatura del valor de la meritocracia, persisten vacíos acerca de la implementación práctica de este principio en medios locales específicos, como el caso de la Municipalidad Provincial de San Román. Muchos estudios resaltan que la meritocracia en los gobiernos locales peruanos, aunque reconocida en la legislación, aún desafía limitaciones prácticas en su implementación efectiva (Vargas y Vertiz, 2023).

En contraposición, el análisis de precedentes a nivel nacional también revela que, en naciones de América Latina, a pesar de que se muestran las ventajas de la meritocracia, las estructuras organizativas convencionales a menudo restringen su implementación eficaz (Morales, 2023). En el ámbito peruano, muchos estudios de la gestión pública indicaron que, si bien hay un marco legal que promueve la meritocracia, su práctica de implementación continúa estando escaso y, en ocasiones, sesgada, lo que limita su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos (Ancco et al., 2023). Este vacío en el conocimiento empírico de cómo las políticas meritocráticas afectan específicamente el rendimiento de los trabajadores municipales en Perú destaca la necesidad de un estudio más extenso en este tema, principalmente en la Municipalidad Provincial de San Román, que se define por afrontar retos similares en su gestión del personal (Moreno, 2023).

El estudio de la meritocracia y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la administración pública tiene mayor relevancia en el medio actual. En específico, las administraciones locales, como la Municipalidad Provincial de San Román, desafían retos significativos en términos de eficiencia y efectividad. Muchos estudios manifestaron que la implementación de sistemas meritocráticos puede ser un catalizador clave para mejorar los resultados de las instituciones públicas. Según Martel et al. (2023), el estudio de la meritocracia en las instituciones públicas cede identificar prácticas que no solo mejoran la eficiencia, también o una mayor justicia y equidad en los procesos de selección y promoción del personal. De este modo, investigaciones previas resaltaron el valor de eliminar componentes como el nepotismo o las influencias políticas, que pueden implicar la objetividad y la eficacia en la selección del personal (Haro, et al., 2023).

La trascendencia del estudio también está en su potencial para influir en la mejora de la gestión pública. Como dicen Villoslada et al. (2024), una administración pública estable en el mérito ayuda la construcción de organizaciones más competentes, lo que origina una mejora en la calidad de los servicios proporcionados a la población. Pese a que, como se evidencia en el análisis de Chuchón-Huamani (2023), en varias instituciones locales, como la Municipalidad de San Román, la meritocracia aún no se ha implementado de modo efectivo, lo que limita su impacto en el desempeño laboral de los empleados. Este vacío en la literatura subraya la necesidad

de hacer investigaciones empíricas que analicen cómo las políticas meritocráticas pueden darse de modo exitoso en contextos locales específicos, para generar cambios positivos en la administración pública (Cheang y Choy, 2024).

El objetivo general de este estudio es analizar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román en el año 2021 buscando la relación entre sus dimensiones. Este análisis pretende evaluar cómo la aplicación de principios meritocráticos se relaciona con el rendimiento y la eficiencia de los empleados municipales, por una revisión de sus prácticas de contratación, promoción y evaluación.

2. MÉTODO

Diseño metodológico

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional (Hernández et al., 2018), no experimental de corte transversal. En este caso, el estudio examina la relación sin modificar los factores externos (Canales, 2006).

Población y muestra

El estudio se centra en analizar la relación entre meritocracia y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, un contexto marcado por desafíos comunes en la administración pública peruana, como la implementación limitada de sistemas meritocráticos efectivos. La investigación utiliza una muestra representativa de trabajadores para abordar problemas como el nepotismo y la falta de eficiencia organizacional, justificando la elección del caso por su relevancia para mejorar la gestión pública local y su potencial replicabilidad en otros contextos municipales.

La población de este estudio estuvo conformada por los 453 trabajadores de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) vigente. La muestra fue de 209 trabajadores, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Este método, recomendado por Baena (2017), asegura que el subgrupo esté representado de manera proporcional. Los criterios de inclusión fueron: (i) trabajadores en funciones permanentes durante el período de estudio, (ii) aquellos que participaron en procesos de selección basados en mérito, y (iii) empleados con cargos administrativos. Los criterios de exclusión incluyen a los trabajadores temporales o aquellos en funciones no administrativas.

El tamaño de la muestra fue calculado considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que asegura que los resultados sean representativos y estadísticamente significativos (Ñaupas et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante el instrumento: Encuesta; las encuestas fueron diseñadas con escala de Likert, con 9 ítems de la variable meritocracia y 9 ítems de la variable desempeño laboral. La validez del instrumento fue sujeto al juicio de dos expertos en la materia (Medina y Verdejo, 2020). La confiabilidad de la encuesta se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach, dando un valor de 0,85, lo que indica alta consistencia interna (Santamaría et al., 2024).

Procedimientos

La recolección de datos se dio a cabo en los meses, de enero hasta junio de 2021. Las encuestas fueron enviadas por correo electrónico a los empleados, quienes completaron los cuestionarios de forma anónima.

Los datos lograron se procesaron usando el software SPSS para el análisis estadístico de las respuestas cuantitativas. El análisis cuantitativo tuvo el cálculo de normalidad, pruebas de hipótesis y un análisis de correlación Rho de Spearman (Arias, 2012).

Consideraciones éticas

Este estudio respetó los principios éticos dados en la investigación científica. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron debidamente informados sobre el propósito del estudio y las implicaciones de su participación. La confidencialidad de las respuestas fue garantizada en todo momento.

3. RESULTADOS

a) Meritocracia y el desempeño laboral

Tabla 1

Prueba de correlación; meritocracia y desempeño laboral

			Meritocracia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

El coeficiente de relación de $r = 0,660$ muestra una correlación (positiva moderada) entre la meritocracia y el desempeño laboral, el nivel de significancia es de $0,000 < 0,05$ lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Este resultado sugiere que, a medida que se implementan prácticas meritocráticas en la selección y promoción del personal, el desempeño laboral de los trabajadores tiende a mejorar.

b) Retribución y el desempeño laboral

Tabla 2

Prueba de correlación; retribución y desempeño laboral

		Desempeño	
		laboral	Retribución
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	209
	Retribución	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	209

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

El coeficiente de relación de $r = 0,505$ muestra una correlación (positiva moderada) entre la retribución y el desempeño laboral, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$, lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Este resultado muestra que los trabajadores que reciben una retribución acorde con su desempeño tienden a mostrar un mayor rendimiento laboral.

c) Desarrollo de competencias y el desempeño laboral

Tabla 3

Prueba de correlación; desarrollo de competencias y desempeño laboral

		Desempeño	
		laboral	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	209
	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	,663**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	209

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

El coeficiente de relación de $r = 0,663$ indica una correlación (positiva moderada) entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$, lo que indica una relación significativa entre ambas variables.

d) Eficiencia y el desempeño laboral

Tabla 4

Prueba de correlación; eficiencia y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
Desarrollo de competencias	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

El coeficiente de relación de $r = 0,622$ demuestra una correlación (positiva moderada) entre la eficiencia y el desempeño laboral, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$, lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Esto sugiere que los trabajadores que se perciben como eficientes en sus tareas también tienden a tener un mejor desempeño general.

4. DISCUSIÓN

En el presente estudio se encontró que existe una relación positiva moderada y significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $0,660$ ($p < 0,05$). Este resultado, consistente con la intención general y específica del estudio, respalda la hipótesis de que la implementación de prácticas meritocráticas contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores municipales. En términos generales, los hallazgos sugieren que la meritocracia fomenta un ambiente laboral más equitativo y eficiente, también impacta de manera sustancial en el desempeño de los empleados, lo que resalta su importancia en el diseño de políticas de gestión pública.

Los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan evidencia significativa de que la meritocracia tiene una relación positiva y moderada en el desempeño laboral lo cual propone que la implementación de principios meritocráticos en los procesos de selección y promoción está asociada con un mejor rendimiento laboral. Este hallazgo es consistente con la literatura habida que propone que la meritocracia promueve un medio laboral más justo y competitivo, lo que resultaría más empeño y rendimiento por los empleados (Carrasco et al., 2023). Esto también es consistente con la teoría presentada por Dolores et al. (2023), quienes señalan que las políticas meritocráticas pueden generar un ambiente de trabajo más motivador y eficiente. Estos hallazgos también refuerzan los argumentos de Ramírez (2023), quienes afirman que la meritocracia no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fomenta un ambiente organizacional de competencia y desarrollo.

En cuanto a la retribución y el desempeño laboral, el análisis dio una correlación moderada de $0,505$ con el desempeño laboral, lo que refuerza el valor de un sistema de compensación adecuada. Este hallazgo sugiere que un sistema de retribución justo y transparente puede motivar a los empleados a mejorar su rendimiento. Además, el estudio de Cieza et al. (2023) respalda la idea de que un adecuado sistema de compensación



incentiva no solo la satisfacción laboral, sino también la productividad. Este hallazgo también se alinea con estudios previos, como los de Haro, et al. (2023), que argumentan que una retribución justa y acorde con el desempeño puede motivar a los trabajadores a mejorar su productividad. Estos resultados son notables para las organizaciones que quieren ejecutar sistemas de retribución dados en el desempeño, ya que pueden ver un impacto directo en la eficiencia de sus empleados (Delgado y Verduga, 2023).

Mientras, el análisis de la relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral explicó una correlación moderada de 0,663, lo que destaca el valor de la capacitación constante para mejorar el rendimiento laboral. Este resultado refuerza la teoría de Chicaiza et al. (2023), quienes afirman que el desarrollo de habilidades y competencias es crucial para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo. La capacitación continua y la mejora de las competencias técnicas son fundamentales para mantener un rendimiento alto y eficiente, como lo sugieren los estudios de Gutiérrez (2023), quienes destacan que un personal competente puede adaptarse mejor a los retos y tareas del entorno laboral. Este hallazgo también es consistente con la teoría de Rojas et al. (2023), quienes sobresalen que el desarrollo de competencias no solo aumenta la capacidad de los trabajadores para enfrentar desafíos laborales, también mejora la satisfacción y el compromiso con la organización.

Finalmente, la correlación moderada de 0,622 entre la eficiencia y el desempeño laboral refuerza la idea de que la eficiencia organizacional está relacionada con la mejora del rendimiento individual. Este hallazgo se alinea con estudios previos que sugieren que las organizaciones eficientes suelen generar un medio que amplie el desempeño de sus trabajadores (Palma et al., 2023). Según Solier (2023), la eficiencia laboral está directamente relacionada con el rendimiento y la productividad, y las organizaciones que fomentan un entorno que optimiza la eficiencia suelen obtener mejores resultados en términos de desempeño. Esto está alineado con los hallazgos de Palma et al. (2023), quienes concluyen que la eficiencia es un indicador clave en el desempeño dentro del sector público.

Los resultados dados en este estudio son en mayor medida consistentes con estudios previos. En particular, los hallazgos de la relación entre meritocracia y desempeño laboral están en línea con la investigación De la Cruz (2023), quien dio que, en los medios de administración pública, la implementación de sistemas meritocráticos puede mejorar la eficiencia y el rendimiento de los empleados. Además, la estimulación positiva entre retribución y desempeño laboral es similar a los resultados encontrados por Haro, et al. (2023), quien sostiene que una compensación monetaria adecuada está directamente relacionada con la mejora del rendimiento laboral.

A pesar, algunos de los resultados de este estudio también muestran diferencias con estudios anteriores. Por ejemplo, aunque estudios previos han señalado correlaciones más fuertes entre la remuneración y el rendimiento laboral, los resultados de esta investigación indican una relación moderada. Este fenómeno podría explicarse por las diferencias contextuales en la aplicación de las políticas de retribución en el sector estatal, o por variaciones en las percepciones de los trabajadores sobre la justicia y la equidad del sistema de compensación (Cortez et al., 2023).

Este análisis contribuye un aporte significativo a la bibliografía en la administración pública y el rendimiento laboral en el marco de las administraciones municipales. La contribución principal está en identificar y calcular las conexiones resaltantes en elementos como la meritocracia, la remuneración, el fomento de habilidades y la eficacia organizacional con el rendimiento de los empleados municipales. Estos hallazgos no solo aumentan el

entendimiento teórico del fenómeno, también aportan pruebas empíricas que pueden darse para optimizar las políticas y procedimientos de recursos humanos en el ámbito estatal.

Desde lo práctico, los resultados de este estudio tienen implicaciones significativas para las políticas de recursos humanos en el sector estatal. Las organizaciones gubernamentales se beneficiarían de la implementación de sistemas meritocráticos más fijos, junto con políticas de retribución y desarrollo de competencias que promuevan el rendimiento y la eficiencia. Y, los hallazgos sugieren que la capacitación continua y la mejora de las competencias son esenciales para desarrollar la productividad laboral. Teóricamente, este estudio refuerza la idea de que los sistemas meritocráticos no solo son efectivos para originar la justicia organizacional, y aportan a más rendimiento laboral y la eficiencia.

Los resultados son consistentes con estudios previos sobre la meritocracia y desempeño laboral Bermúdez-Tapia (2023); Maldonado et al. (2022); Salazar, (2022), que proponen que la aplicación de políticas de mérito y una remuneración apropiada pueden incrementar la productividad. No obstante, la relación moderada entre remuneración y rendimiento en este estudio se diferencia un poco de otros estudios previos, lo que podría estar vinculado a variaciones en el entorno organizacional y las políticas de sueldos.

El estudio presenta muchas limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal de la investigación no permite establecer relaciones causales definitivas en las variables. Y, se limita a una sola organización, lo que afectaría la generalización de los resultados a otras municipalidades o sectores del ámbito público. Otro elemento a considerar es la percepción de los trabajadores, que puede influir en el modo en que reportan su desempeño y las políticas meritocráticas dadas, implantando probables sesgos en los resultados.

Con base en las limitaciones indicadas, se recomienda hacer estudios longitudinales que se vean cómo la implementación de políticas meritocráticas y otras prácticas de gestión de recursos humanos afectan el desempeño laboral en el tiempo. Y, sería ventajoso ampliar la muestra para incluir algunas entidades estatales en varias regiones, lo que originaría generalizar los hallazgos. Futuros estudios también explorarían la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral, para comprender mejor cómo los elementos psicológicos internos se relacionan con en el rendimiento en medios organizacionales.

5. CONCLUSIONES

Este estudio confirma que la meritocracia tiene una relación positiva moderada y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, con un coeficiente de relación de 0,660. Y los elementos como retribución, desarrollo de competencias y eficiencia, se ve relaciones moderadas y significativas con el desempeño laboral, con coeficientes de correlación de 0,505, 0,663 y 0,622, respectivamente. Estos hallazgos dicen que políticas dadas a la meritocracia, con sistemas de compensación adecuados y capacitación continua, pueden mejorar el rendimiento de los empleados.

Los objetivos empleados en la introducción se lograron con éxito. La relación entre meritocracia y desempeño laboral fue válida, al igual que el valor de la retribución y el desarrollo de competencias para mejorar el rendimiento. Estos hallazgos aportan evidencia empírica para la gestión pública, indicando cómo la meritocracia y la mejora de las condiciones laborales impactan el desempeño de los empleados en el sector público.

Este estudio aporta a la literatura sobre la gestión pública y el desempeño laboral al dar evidencia empírica sobre cómo las prácticas meritocráticas, la retribución y la capacitación guardan relación con en el rendimiento de los

empleados municipales. Los resultados dan nuevos insights para mejorar las políticas de recursos humanos en el sector público.

Desde una perspectiva práctica, los resultados sugieren que las municipalidades han de implementar políticas meritocráticas junto con sistemas idóneos de retribución y desarrollo de competencias para mejorar el desempeño de sus empleados. Teóricamente, el estudio refuerza el valor de añadir estos elementos en los modelos de desempeño laboral en el sector público.

El estudio muestra limitaciones, como el diseño transversal, que detiene establecer causalidades definitivas, y la restricción a una sola entidad, lo que limita la generalización de los resultados. Y, el sesgo potencial derivado de la autopercepción de los trabajadores podría haber influido en los resultados.

Futuras investigaciones adoptaran un diseño longitudinal para explorar las relaciones causales y ampliar la muestra a varias entidades estatales. Y se propone investigar otras variables, como la motivación intrínseca o el clima organizacional, para obtener una visión más amplia del desempeño en el sector público.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores expresan que no incurren en conflictos de intereses particulares o económicos.

Rol de los autores / Authors Roles:

Yomira Zela: Conceptualización, metodología, validación, curación de datos, análisis formal, investigación, escritura borrador original, supervisión, adquisición de fondos.

Samuel Espejo: Curación de datos, análisis de datos, recursos, escritura borrador original, supervisión, administración del proyecto.

Kenert Quispe: Curación de datos, análisis formal, recursos, escritura revisión y edición, supervisión, administración de proyecto.

Wendy Rodriguez: Curación de datos, análisis formal, recursos, escritura revisión y edición, supervisión, administración de proyecto, adquisición de fondos.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no tomaron fondos específicos para este estudio.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores expresan no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni omitidos aspectos legales en la elaboración del estudio.

REFERENCIAS

- Ancco, R. D., Calderón, D. G., Quispe, G. R., Pacompia, J. F., & Quispe, J. del R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista Vive*, 6(17), 491–502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bermúdez-Tapia, M. (2023a). Meritocracia en el ámbito académico profesional jurídico: reforma del sistema de acreditación, registro y evaluación. *Chornancap Revista Jurídica*, 1(1), 227–241. <https://doi.org/10.61542/rjch.5>

- Bohórquez, M. Á. (2015). *La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010)* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Carrasco, J., López, A. I., & Barreno, A. D. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Santiago Impresores.
- Cheang, B., & Choy, D. (2024). Culture of Meritocracy, Political Hegemony, and Singapore's Development. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 37(2), 265–290. <https://doi.org/10.1007/s10767-023-09458-x>
- Chicaiza, E. M., Salazar, C. N., & Chávez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella.” Religación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Chuchón-Huamani, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>
- Cieza, J. L., Silva, J. L., Silva, K. del R., & Medina, J. J. (2023). propuesta de incentivos de reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores municipales. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 252–263. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2490>
- Cortez, F., Olivos, L. M., Olivos, M. A., & Lescano, G. S. (2023). La Gestión municipal y su influencia en el desempeño laboral de una entidad pública en el Perú. *Revista de Climatología*, 23, 1447–1455. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1447-1455>
- De La Cruz, N. G. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26(51), 197–212. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.24387>
- Delgado, V. J., & Verduga, C. A. (2023). Contribución a la gestión del desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(2), 701–716. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.701-716>
- Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- García, M., & Velarde, C. M. (2023). Los CAS indeterminados en la gestión municipal. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 9, 6–22. <https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.01>
- Gómez, G. M., & Quintero, B. T. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 19(19), 1–11. <https://doi.org/10.22463/24221783.3958>
- Gutiérrez, T. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción individual ligada al desempeño laboral. *REICE: Revista Electrónica de Investigación En Ciencias Económicas*, 11(22), 19–29. <https://doi.org/10.5377/reice.v11i22.17336>

- Haro, A., Lara, D., Chiliquinga, A., Moina, P., & Lapo, N. (2023a). Estado emocional y desempeño laboral: un estudio asociativo multivariante en profesores universitarios en teletrabajo bajo Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.428>
- Haro, A., Villacis, J., Lara, D., Carrión, Á., & Pérez, J. (2023). Estado emocional y desempeño laboral, un análisis desde el entorno de teletrabajo en docentes universitarios en épocas de Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 2610. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.441>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/104637680/>
- Lara, M. A., Condorcana, P. B., & Moreno, K. A. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 7(2), 736–764. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>
- Maldonado, L., Castillo, J. C., Iturra, J., Atria, J., & Meneses, F. J. (2022). *Meritocracia y redistribución en Chile: Señales de la opinión pública*. Centro de estudios de conflicto y cohesión social. <https://doi.org/10.31235/osf.io/7qgyv>
- Martel, C., Narvaez, M. B., & Cabrera, L. S. V. (2023). Trabajo remoto y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020. *Innovación Empresarial*, 3(1), e20. <https://doi.org/10.37711/rcie.2023.3.1.20>
- Medina, M. del R., & Verdejo, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Morales, C. D. (2023). Estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los empleados en empresas de la Ciudad de Pilar 2023. *Sapiencia Revista Científica y Académica*, 3(2), 62–74. <https://doi.org/10.61598/s.r.c.a.v3i2.51>
- Moreno, C. (2023). Meritocracia. *Eunomía. Revista En Cultura de La Legalidad*, 1(25), 242–261. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2023.7999>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Palma, B., Sangama, N., & Pacheco, B. (2023b). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas Públicas de latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 229–237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>
- Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.
- Ramírez, C. A. (2023). Factores de riesgo disergonómicos y su influencia en el desempeño laboral de docentes universitarios en la región Junín. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 3(2), 63–81. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v3i2.34>
- Rojas, C. A., Escalera, M. E., & Santana, J. del C. (2023). Impacto de la adicción a redes sociales en el desempeño laboral. *Revista San Gregorio*, 1(56), 84–101. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i56.2401>

- Salazar, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial. *Tzhoeoen*, 14(1), 115–124. <https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>
- Santamaría, J. M., González, A., Fernández, M., Herrero, S., Jiménez, M. L., & González, L. A. (2024). Metodología deductiva del cuidado: descripción y prueba de los modos de investigación acerca del cuidado. *Enfermería Clínica*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.10.004>
- Solier, R. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora Negap S.A.C. Ayacucho. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3674>
- Vargas, C. S., & Vertiz, C. A. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>
- Villoslada, O. A., Calonge, E. Y., Valiente, Y. M., & González, D. G. (2024). Meritocracia y desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 4–17. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3144>

