

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tema: "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos"

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciada en Administración Pública

AUTORA: Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

TUTOR: Ph.D. Wladimir Alberto Pérez Parra

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que la estudiante(s) Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth con el número de cédula 0402187611 respectivamente ha desarrollado el trabajo de integración Curricular "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos".

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



PhD. Wladimir Alberto Pérez Parra

TUTOR

Tulcán, abril de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciada en la Carrera de administración pública de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial.

Yo, Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth con cédula de identidad número 040218761-1 respectivamente declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

AUTORA

Tulcán, abril de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth declaro ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

AUTORA

Tulcán, abril de 2026

AGRADECIMIENTO

De inicio expreso mis sinceros agradecimientos a Dios, quien me ha otorgado fuerza, sabiduría y perseverancia durante todo este proceso. De igual manera, agradezco a mis padres, hermanos y mi hija por el apoyo incondicional ya que han sido quienes han estado a mi lado en cada paso de este camino. Su amor, comprensión y aliento han sido la mayor fortaleza y motivación para superar cualquier obstáculo. También agradezco a todas las personas que participaron en esta investigación incluyendo a quienes brindaron su colaboración, consejos y apoyo en la etapa de este proceso, ya que si su contribución este trabajo no habría ser posible.

Además, quiero agradecer a mi tutor de tesis, PhD. Wladimir Pérez por su orientación experta y apoyo incondicional a lo largo de esta investigación académica. Su liderazgo y consejos han sido fundamentales para dar forma a este trabajo y alcanzar los objetivos propuestos. Finalmente, agradezco a todo por profesores y profesionales que han compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi formación académica, su dedicación y compromiso con la enseñanza han dejado una huella imborrable en mi vida y en el desarrollo como profesional.

¡Gracias!

Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

DEDICATORIA

Dedico este logro a dios, fuente de toda sabiduría y fortaleza siendo mi guía constante. A mi familia, por su amor y apoyo incondicional han hecho posible este logro. A mi hija Vayoleth Keylani, la cual ha sido mi fuente de energía e inspiración para superar cada obstáculo que se ha presentado, esperando ser un ejemplo a seguir para ella. A mis padres, Fabian Mayanquer y Lidia Cuasapud, por el apoyo constante que en todo momento me han brindado. A mis hermanos, por su cariño, consejos y apoyo, los cuales cada uno de ustedes juegan un papel importante en mi vida.

Finalmente, a todas las personas que creyeron en mí y contribuyeron para obtener este logro.

Dedico este trabajo a todos ustedes, con amor y gratitud.

Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

ÍNDICE

RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. EL PROBLEMA.....	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
1.4.3. Preguntas de Investigación	20
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Elementos Teóricos.....	23
2.2.2. Meritocracia.....	27
2.2.3. Servicios Públicos	30
2.3 MARCO LEGAL.....	31
III. METODOLOGÍA	33
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	33
3.1.1. Enfoque.....	33
3.1.2. Tipo de Investigación.....	35
3.2. IDEA A DEFENDER	37
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	37

3.3.1. Definición de las variables.....	37
3.3.2. Operacionalización de las variables.....	37
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	39
3.4.1. Métodos.....	39
3.4.2. Técnicas.....	40
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. RESULTADOS.....	44
4.2. DISCUSIÓN.....	63
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.1. CONCLUSIONES.....	70
5.2. RECOMENDACIONES.....	71
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
VII. ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Instrumentos Normativos.....	31
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	38
Tabla 3. Informantes Clave.....	43
Tabla 4. Informante 1	44
Tabla 5. Informante 2	45
Tabla 6. Informante 3	46
Tabla 7. Informante 4	48
Tabla 8. Informante 5	49
Tabla 9. Aplicación de instrumentos.....	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Genero de las personas entrevistadas	51
Figura 2. <i>Edad de las personas entrevistadas</i>	51
Figura 3. Influencia en la asignación de puestos en el GAD Bolívar	52
Figura 4: Transparencia en procesos de selección del personal	53
Figura 5. Aspectos a evaluarse en contratación de personal publico	53
Figura 6: Prestación de servicios a las necesidades ciudadanas	54
Figura 7. Satisfacción de los servicios municipales.....	54
Figura 8. Tiempo de espera para un servicio.....	55
Figura 9. Estándares de calidad	56
Figura 10. Atención en trámites municipales	56
Figura 11. Eficiencia de servicios públicos	57
Figura 12. Accesibilidad de los servicios municipales	57
Figura 13. Inclusion de personas con discapacidad, adultos maypores y otros grupos vulnerables.....	58
Figura 14. Nivel de calidad.....	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.....	76
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas	77
Anexo 3. Formulario de la encuesta.....	79
Anexo 4 Formulario de la entrevista	80
Anexo 5. Evidencias fotográficas	81

RESUMEN

La presente investigación aborda el análisis de la Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos 2023- 2025. En el marco teórico se incorpora la teoría Burocrática, la cual destaca la importancia de la burocracia como una forma eficiente y racional de organización. Esta investigación se desarrolló como reacción contra la subyugación personal, el nepotismo, crueldad y los juicios caprichosos y subjetivos. Dentro del marco legal, se define la importancia art. Art. 176. Los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social; se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres. Por otro lado, la investigación adopta un enfoque mixto, utilizando métodos, inductivo - deductivo y analítico sistemático. Las técnicas empleadas incorporan encuestas dirigidas a la población seleccionada a través de un muestreo aleatorio simple y entrevistas aplicadas a los funcionarios del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) del Cantón Bolívar. Para concluir, los resultados obtenidos a través de la aplicación de estos instrumentos de investigación constatan que el GAD del Cantón Bolívar ha realizado un mal manejo de la aplicación de los procesos para el reclutamiento de los funcionarios públicos con un nivel bajo de transparencia, teniendo como resultados la insatisfacción de la ciudadanía y un bajo nivel de calidad de los servicios brindados por el GAD. Por tal motivo, es importante mejorar la comunicación entre las instituciones públicas y los usuarios, en el fin de lograr resultados eficientes que permitan la confianza de la ciudadanía al gobierno.

Palabras Claves: meritocracia, cargos públicos, prestación de servicios, transparencia, eficiencia, calidad, comunicación, satisfacción.

ABSTRACT

The present research addresses the analysis of meritocracy in public positions within the Municipality of Bolívar Canton and its impact on the provision of public services during the period of 2023–2025. The theoretical framework incorporates Bureaucratic Theory, which highlights the importance of bureaucracy as an efficient and rational form of organization. This investigation was developed in reaction against personal subjugation, nepotism, cruelty, and arbitrary as well as subjective judgments. Within the legal framework, the importance of Article 176 is pointed out. The requirements and procedures in order to assign judicial officers must take account of a competitive examination centered on merits and opposition, along with contestation and social control; in addition, gender equality between women and men shall be upheld. Moreover, the research adopts a mixed-methods approach, using inductive-deductive and systematic analytical methods. The techniques employed include surveys directed at the selected population through simple random sampling and interviews applied to officials of the GAD (Autonomous Decentralized Government) of Bolívar Canton. To conclude, the results obtained through the application of these research instruments ascertain that the GAD of Bolívar Canton has performed an inaccurate management of the implementation of recruitment processes for public officials, demonstrating a low level of transparency. As a result, citizen dissatisfaction and a low level of quality in the services provided by the GAD have been evidenced. Hence, it is important to improve communication between public institutions and users, in order to achieve efficient outcomes that foster citizens' trust in the government.

Keywords: meritocracy, public positions, service provision, transparency, efficiency, quality, communication, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación es la Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos 2023 – 2025, entendiendo que la meritocracia es el pilar para una burocracia profesional y la persistencia de prácticas clientelares, el nepotismo y la falta de transparencia en la selección del personal.

Para llevar a cabo esta investigación es importante evaluar el entorno en el que se encuentran los funcionarios públicos del GAD, ya que estos son los que brindan los servicios públicos, los cuales deben estar totalmente capacitados en las funciones específicas según su cargo a desempeñar, al ser un punto importante para la atención a la ciudadanía y a su vez satisfacer las necesidades de la población.

Es de conocimiento público que los funcionarios públicos deben estar totalmente capacitados para el cargo a requerir, es por ello que nació el interés de realizar el presente estudio para conocer el trabajo que realizan las autoridades encargadas de realizar estos procesos, planes, programas, capacitaciones, evaluaciones, concursos de mérito y oposiciones que se han realizado para poder obtener funcionarios eficientes.

Esta investigación permite tener un acercamiento importante para el poder mejorar la gestión en cuanto al reclutamiento de servidores públicos en conjunto con la meritocracia pilar fundamental.

Para la recolección de información se utilizó el enfoque mixto que posibilita recopilar información de dos partes importantes, dado que una es la entidad a través de sus funcionarios quienes dan a conocer cómo se realizan los procedimientos para el ingreso a puestos de trabajo del Gad en el periodo de estudio a través de entrevistas dirigidas las cuales constan de preguntas abiertas facilitando así la interacción con un dialogo coloquial. Por otro lado, también se extrajo información de la población objeto de estudio por medio de encuestas con un cuestionario de opción múltiple.

Para obtener esta población se consideró utilizar la elección por muestreo aleatorio simple que consiste en emplear una formula, la cual se aplica sobre todo el tamaño

de la población dando como resultado un número adecuado de encuestas, que nos propicia un análisis con un alto grado de confiabilidad.

Los objetivos en los cuales está enfocada la investigación permiten realizar un análisis sobre la efectividad de las gestiones realizadas, por lo cual, este trabajo se focaliza, primero en diagnosticar el proceso de meritocracia respecto a la asignación de cargos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar, segundo caracterizar la prestación de los servicios públicos brindados por el Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar considerando el nivel de satisfacción de la población y por último determinar la relación entre la meritocracia, frente a la prestación de servicios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Bolívar.

En el CAPÍTULO I se define el problema, el cual ayuda a dar sustento a las causas que generan malestar en la población del estudio lo cual permite al lector conocer diferentes aspectos tanto positivos como también negativos que aún no se pueden solventar en su totalidad para la satisfacción de la ciudadanía.

En el CAPÍTULO II se habla sobre la fundamentación teórica, en donde se respalda la investigación con otros estudios referenciales a una temática similar, así como también las bases legales y dediciones conceptuales que posibilitan conocer sobre la estructura y funcionamiento de un gobierno.

En cuanto, en el CAPÍTULO III se encuentra el enfoque que se utilizó, el cual conlleva un análisis con una amplia perspectiva de acuerdo al tema de estudio, por otra parte, se señala el tipo de investigación desarrollada dando paso a identificar si la idea a defender se cumple o no en relación con la población dentro de esta investigación.

De igual forma, en el CAPÍTULO IV se analizan los resultados obtenidos de la base de datos en la cual, para tener una mejor comprensión se integró las respuestas mediante gráficas porcentuales que dan a conocer los hallazgos mediante un análisis visual que facilitan su interpretación.

Para terminar dentro del CAPÍTULO V se ubican las conclusiones brindándose la respuesta a la idea a defender que afirma el bajo nivel de meritocracia en la asignación de cargos públicos en el Gad y además se plantean varias

recomendaciones significativas que infieran en cambios positivos para hacer de la meritocracia obtenga un alto nivel de transparencia.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación laboral nace en consecuencia a la necesidad de mejorar la formación profesional, frente a los avances tecnológicos, el nivel de competitividad en las entidades públicas, la sociedad, condiciones de vida. Reforzar los conocimientos es primordial ya que promueve beneficios en cuanto a desempeño laboral es importante estar en permanente actualización de información respecto a los nuevos conocimientos (Ccoyuri, 2023).

En los países latinoamericanos es unánime en términos de revalorizar la meritocracia como pilar sobre el cual fundar burocracias profesionales, capaces, y orientadas a las necesidades de la ciudadanía. Esta revalorización discursiva, sin embargo, no deja estar atravesada por contradicciones, cuando pensamos en términos de procesos de cambio, de actores implicados, de intereses opuestos entre sectores a la hora de instalar el mérito como criterio en las decisiones sobre el capital humano de nuestras administraciones públicas latinoamericanas.

Fundación Varkey (2022), menciona que en Latinoamérica es casi imposible que surja un Steve Jobs (Apple), un Bill Gate (Microsoft), un Elon Musk (Tesla y SpaceX). ¿Por qué? Porque en Latinoamérica como fue la España colonial, solo surgen quienes se arriman al poder y recibe favores de éste. La forma de llegar a ser pudiente y famoso es nuestros países, es tener conexiones con el poder y favoritismo del Estado. Nos encontramos en un mundo en el que existe el nepotismo, el capricho acceso de familiares de políticos a puestos en el aparato estatal o vincularlos al mismo, le cuesta sumas elevadas de dinero a los contribuyentes. Tomando en cuenta que, muchos ocupan cargos sin estar preparados.

El mejoramiento de la calidad y la cobertura de los servicios públicos se ha transformado en una prioridad que debe considerarse al momento de diseñar políticas sociales que permitan a los habitantes de América Latina y Caribe superar la pobreza, evaluar su calidad de vida y acceder al desarrollo económico y social (Alonso, 2021).

Las ciudades de América Latina en cuanto a la gestión de los servicios públicos presentan una gran cantidad de problemas: crecimientos inorgánicos, segregación social, compromisos ambientales de aire y aguas, violencia e inseguridad ciudadana, dificultades institucionales y grandes déficit de protagonismo y participación social. Las políticas y programas de acción en distintas líneas muestran éxitos limitados. Aun reconociendo la gran heterogeneidad de ciudades, ya sea que las clasifique por tamaño, funcionalidad o influencia territorial, los problemas adoptan ciertos patrones comunes: una urbanización precaria en muchos de sus territorios, niveles crecientes de desigualdad social, y severos y acumulativos compromisos ambientales. Excepcionalmente hay ciudades latinoamericanas que han superado algunos de estos rasgos comunes y que mediante políticas persistentes integrales han progresado significativamente (Araus, 2017).

La meritocracia nace en respuesta a la erradicación de la "titulocracia" como la denomina Mariana Lima Bandería, el acceso a los puestos de jerarquía superior no cuenta con relación directa con el perfil de la persona, esta práctica ha obligado al gobierno a la reformulación de políticas públicas y de procesos administrativos de selección y contratación en el sector público. Este contexto histórico sobre la meritocracia en Ecuador, se puede observar bajo el contexto legal y como proyecto de Estado en el que la equidad e igualdad de condiciones laborales se forjan a través de instrumentos transparentes y democráticos, es indudable que su aplicación ha permitido de alguna manera la consolidación del servicio público, sin embargo, aún se cuestiona el nivel de clientelismo presente en la selección y contratación de funcionarios públicos que ingresan al sector público sin un concurso previo de méritos y oposición, círculo vicioso basado en la corrupción (Ayvar y Marán, 2021).

Los temas de mayor preocupación en el Ecuador, como es sin duda, la prestación de los servicios públicos, la teoría general de los servicios públicos, sus características y clasificación básica, con la finalidad de puntualizar en las conclusiones generales la aplicación de la responsabilidad del Estado en la falta o deficiencia en la prestación del servicio público, todo con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos, responsabilidades y obligaciones consagrados en la Constitución de la República y otros cuerpos normativos, pues recordemos que a partir de la promulgación de la

Constitución del 2008, el Ecuador pasó de ser un Estado Social de Derechos a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia (Llumiguano et al., 2021).

El presente análisis se enfocará directamente a estudiar la meritocracia en la asignación de cargos públicos de Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar, tomando en cuenta que en el referente proceso prevalecen los méritos de los candidatos, mas no, factores externos a su currículo, como la influencia o los contactos. La intención es verificar el cumplimiento de los procesos meritocráticos llevados a cabo en el GAD como también las anomalías que pueden presentarse; ya que la meritocracia viene siendo el referente que se usa con éxito en las gestiones publicas eficientes, ya que, este da importancia a las capacidades de los profesionales motivando a mejorar constantemente.

En cuanto, a la prestación de servicios del Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Bolívar, son fundamentales y desempeñan un papel esencial el desarrollo económico y social. Ya que, es responsabilidad del gobierno de asegurar el acceso fiable a los servicios. Procurando las necesidades de la población, con el fin de mejorar el nivel de vida de sus ciudadanos; teniendo en cuenta que el personal encargado de brindar estos servicios tenga la capacidad y la experiencia en las competencias asignadas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se ejecuta la meritocracia en la asignación de cargos públicos y prestación de servicios públicos GAD Municipal de Bolívar en el periodo 2023 - 2027?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se enfatizará en el análisis de la meritocracia en la asignación de cargos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar de la ciudad de Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos durante el periodo de estudio 2019-2022. Por consiguiente, se ha estimado en un aspecto importante conocer cuál es la preparación de los funcionarios públicos que están al frente de la gestión de cada cargo público y verificar el nivel de capacitación que mantienen para el fortalecimiento de la gestión tanto en la contratación de personal como en la entrega de servicios públicos de calidad a la ciudadanía.

De esta manera, se busca analizar las convocatorias de concursos méritos y opciones de la entidad pública, un sistema de pruebas que garantice transparencia en la elección de los funcionarios públicos, y de tal manera, la asignación a los cargos públicos. De esta manera, obstaculizar el incumplimiento de las normas establecidas para el proceso de contratación de funcionarios públicos en correspondencia a una justificación legal y moral para inclinarse a una sociedad de cambio y desarrollo, lo cual, permita generar productividad, desarrollo y entrega de servicios de calidad (Zambrano, 2016).

Como se mencionó anteriormente, en cuanto al término meritocracia se enfoca en ofrecer un fundamento legítimo para asignar cargas y beneficios según las cualidades y los esfuerzos de cada persona, pero, como implica hacer distinciones entre quienes son mejores y quienes no lo son, puede tener una connotación negativa. Distinguir para beneficiar puede verse como algo reprochable, si bien este juicio de valor depende en buena medida del criterio de distribución. De todas formas, no deja de causar controversia esta forma de proceder y, tal vez por ello, los primeros usos del término meritocracia muestran el escepticismo que esta situación puede generar (Varas et al., 2020).

En contexto, el principal beneficiario de esta investigación vendría siendo el GAD de Bolívar al contar con un estudio sobre la eficiencia de contratación en su personal de funcionarios públicos y la asignación de cargos y de tal forma, llevar a cabo la ejecución de la prestación de los servicios públicos, en tal aspecto, con ello poder generar nuevas estrategias vinculadas a la gestión pública. Por otro lado, los beneficiarios indirectos vendrían siendo la ciudadanía, porque al conocer el accionar del gobierno local pueden actuar en concordancia con las políticas públicas en materia de gestión administrativa (Izquierdo et al., 2019).

Por lo tanto, es importante realizar un análisis de modelo meritocrático en el aspecto de la gestión de la contratación de servidores públicos en el Gad Municipal de Bolívar y así mismo en la prestación de servicios a la ciudadanía, para obtener una mayor aproximación al tema referente y conocer si la implementación de este modelo ayuda a que los resultados sean de mejor calidad y enmarcar a los criterios de la meritocracia. Con esto se conocerá si el Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal de Bolívar, ha llevado a cabo la contratación pública de una forma que dé resultados eficientes a los ciudadanos, los cuales tenga efectos a la mejora de la profesionalización de los servidores públicos y así mismo a la prestación de servicios.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar el proceso de meritocracia en la asignación de cargos públicos del GAD Municipal de Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos en el periodo 2023-2027.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el proceso de meritocracia respecto a la asignación de cargos públicos del GAD Municipal de Bolívar.
- Caracterizar la prestación de los servicios públicos brindados por el GAD Municipal de Bolívar considerando el nivel de satisfacción de la población.
- Determinar la relación entre la meritocracia, frente a la prestación de servicios públicos del GAD Municipal de Bolívar.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo diagnosticar el proceso de meritocracia respecto a la asignación de cargos públicos del GAD Municipal de Bolívar con relación a la gestión administrativa?
- ¿Por qué valorar la prestación de los servicios públicos brindados por el GAD Municipal de Bolívar considerando el nivel de satisfacción de la población?
- ¿Cómo determinar la relación entre la meritocracia, frente a la prestación de servicios públicos del GAD Municipal de Bolívar?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En un primer trabajo Guillen (2022), quien realizó el estudio sobre: *“Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021”*, menciona que:

El objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021. El sector público sea cual fuere el contexto y el nivel de desarrollo del mismo, busca lograr optimizar sus niveles de meritocracia en su personal, es decir que el desarrollo de los mismos dentro de la institución en función a sus capacidades habilidades destrezas entre otros elementos indispensables para el correcto desempeño de dicho servidor público. La investigación fue de tipo aplicada, permitiendo realizar la búsqueda de teorías referentes al estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y transversal, la unidad de análisis fue el personal de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público 530, la muestra censal llegó a 223 trabajadores. Para conocer la confiabilidad se aplicó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach, 0.852 para la variable meritocracia, 0,953 de la variable desempeño laboral (pág. 6).

Este trabajo está relacionado con la investigación planteada ya que el desempeño laboral puede determinar una inadecuada práctica del sistema meritocrático, ya que, en muchos casos el dominio de las tareas del personal al ser ésta su capacidad de desempeño tanto individual como en conjunto no es la más pertinente, dejando a un lado el dominio, habilidad o destrezas que tenga para este fin, así mismo es un factor importante que determina es la motivación al trabajador, la cual esta es muy baja, la institución contratante no le da importancia a estos aspectos, por lo cual, el personal a desarrollado el desinterés por la responsabilidad, provocando que se retrasen trabajos, esta situación conlleva a un sentido emocional ya que al no sentirse valorado su trabajo el trabajador cambia su actitud de eficiencia frente al trabajo.

En un segundo trabajo por Ruiz y Cordero (2021), titulado *“Estabilidad laboral y Meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018”*, afirma que:

En este trabajo se toma un tema muy sensible, polémico y contradictorio, que se refleja en la dimensión social, político, económico y jurídico; estableciéndose como hipótesis general, que no existe relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia. El propósito es comparar entre la estabilidad y la meritocracia laborales; si el mérito, realmente prima en la obtención y duración del trabajo o son otros los factores, las condicionantes extras jurídicas las que determinan. El diseño de la tesis fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, no experimental, con una población de 1200 servidores públicos, con una muestra no probabilística conformado por 200 servidores públicos, siendo la técnica de recojo de datos la encuesta. La importancia de la investigación será significativa en el ámbito social, por ser un deber y un derecho de la persona no solamente individual sino familiar; en otras palabras, el trabajo es un deber esencial del hombre, es decir, es un derecho fundamental de segunda generación. El propósito fue comparar entre la estabilidad y la meritocracia laborales; si el mérito, realmente prima en la obtención y duración del trabajo o son otros los factores, las condicionantes extras jurídicas las que determinan (pág. 16).

Este trabajo se relaciona con la investigación que se está llevando a cabo porque, en el Ecuador en la designación de autoridades, se experimentado desfavorables experiencias, resultado de la politización los gobiernos de turno; por lo tanto, esto ha causado desconfianza en los concursos para los puestos del sector público, De la misma manera, se aprecia que las personas que ingresan a estos cargos son por amistades, políticas o por de nepotismo, lo cual es prohibido por la ley, pero usualmente la mayoría de caos siempre se ha encontrado la estrategia para su ingreso, y, en la aceptación de cargos públicos por parte de la autoridad competente, lo cual, afecta a otros profesionales con suficientes competencias para asumirlos.

Un tercer trabajo correspondiente a Paredes y Guevara (2022), quienes realizaron, "*Procesos de meritocracia y la transparencia en los concursos públicos*" este documento muestra:

El propósito de investigar la transparencia que existe en las convocatorias de mérito y oposición en el sector público a nivel nacional. También se tomó en cuenta legislaciones de los procesos de meritocracia en los concursos públicos

de España, en el que las principales entidades y autoridades son los organismos públicos, autoridades administrativas independientes. La investigación se enmarcó en un proyecto factible la muestra estudiada fue de 100 participantes del concurso de méritos y oposición a nivel nacional la técnica utilizada fue la encuesta en la que se determinó que las personas que están en los puestos públicos ingresaron por este concurso (pág. 6).

Este trabajo se relacionó con la investigación que se está realizando, ya que plantea que el concurso de méritos y oposición en diferentes instituciones de nuestro país es de una alta calidad, pero con algunos contratiempos que todavía deberían corregirse. El objetivo de la norma es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para mejorar la calidad de la prestación servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Elementos Teóricos

Teoría Burocrática

La teoría burocrática de Max Weber es una parte importante de la sociología organizacional y la teoría de la administración. Weber, un sociólogo alemán, desarrolló esta teoría a principios del siglo XX como parte de su análisis de la sociedad y la administración en la era industrial. La teoría burocrática de Weber destaca la importancia de la burocracia como una forma eficiente y racional de organización.

Weber tenía como interés comprender cómo las diferentes sociedades y épocas se caracterizan por diferentes formas de dominación social. Estuvo enfocado en entender los procesos a través de los cuales las formas de dominación se legitiman como normales, relaciones de poder socialmente aceptadas: procesos de autoridad formal en los cuales los gobernantes se veían a sí mismos como poseedores del derecho de gobernar y regular, y a aquellos sujetos de esta regulación verlos con el deber de obedecer (Morgan 1991, 264).

Es importante señalar que la burocracia se desarrolló como reacción contra la subyugación personal, el nepotismo, crueldad y los juicios caprichosos y subjetivos

que a menudo pasaban por ser prácticas empresariales en los primeros días de la Revolución industrial. La burocracia surgió de la necesidad de mayor predictibilidad, orden y precisión (Shafritz y Hyde 1999, 486).

El término burocracia ha sido utilizado de manera despectiva, atribuyéndole un significado popular de ineficiencia y dejadez en el desarrollo de una tarea, especialmente en las instituciones públicas.

Weber señala que la burocracia es la manifestación organizacional del espíritu racional, y que es un medio tan eficiente y poderoso de controlar a los hombres y las mujeres que una vez establecida, no podía darse marcha atrás al impulso de la burocratización, que era resultado de tres causas relacionadas: la competencia entre los Estados, la cual aumentaba la necesidad de los gobernantes de controlar a su personal y a sus ciudadanos; y las demandas burguesas por protección igual bajo la ley (Powell et al. 2001, 104).

Max Weber concibe a la burocracia como una forma de organización social que usa la estructura jerárquica para clasificar a las personas en rangos o niveles. Esto es un reflejo de como la sociedad se divide en clases a lo largo de la historia y de sus culturas. En una organización las personas tienen asignadas tareas y responsabilidades, que determinan las relaciones de poder formal.

Desde la óptica de Weber la burocracia se trata de una organización que constituye la única opción de administración y dominación en las sociedades modernas y cuya concepción está en estrecha relación con el proceso de racionalización.

Las aportaciones de Weber a la teoría burocrática que se considerado más relevantes:

- 1) La burocracia es, en primer lugar, una organización de carácter formal, cuyas relaciones se establecen a través de normas o reglas legales, escritas y exhaustivas, que contribuyen a definir la estructura. Reglas que hacen más inequívocas y previsibles las relaciones entre superiores y subordinados, definiendo obligaciones y facilitando su control. Al mismo tiempo la definición de los puestos de trabajo, garantizando sus obligaciones y responsabilidades, es una garantía contra la arbitrariedad y facilita la equidad permitiendo racionalizar las recompensas y retribuciones.

- 2) En segundo lugar, la división y especialización del trabajo es un requisito del funcionamiento eficaz y eficiente de cada puesto de trabajo, que permite asignar las responsabilidades de los empleados y facilita la no interferencia entre diferentes tareas.
- 3) En cuanto a la jerarquía, los cargos se establecen en la burocracia según el principio de jerarquía, configurando así la estructura de autoridad de la empresa.
- 4) Selección de las personas basada en el mérito y la capacidad. Por tanto, la selección, asignación del trabajo, promoción y reasignaciones o traslados, deben estar basados en criterios de evaluación objetivos y universalmente válidos.
- 5) Los trabajadores son asignados a sus puestos por un superior jerárquico, preservando los criterios de mérito y capacidad.
- 6) La burocracia se basa en una completa separación entre la propiedad de la empresa y las propiedades de sus empleados.
- 7) Los puntos anteriores abonan el carácter impersonal de la burocracia, en la cual no se considera a las personas como tales sino como ocupantes de cargos y de funciones.
- 8) Y finalmente, el conjunto de reglas establecido tiene por objeto la previsibilidad del comportamiento y la ausencia de incertidumbre sobre la tarea.

Weber señala tres tipos de dominación a los que corresponde una forma de legitimidad distinta y, por lo tanto, de autoridad. Los tres tipos son: a) la dominación tradicional, b) la dominación carismática, c) la dominación legal.

- Tradicional: el poder está legitimado por el hecho de que son las costumbres establecidas y aceptadas, la tradición, las que designan a las personas en posición dominante.
- Racional - Legal: el poder instaurado es legítimo por la fuerza que le infiere la ley, la reglamentación racionalmente establecida.
- Carismática: el poder funda su legitimidad en la proyección que emana de la persona misma, la fidelidad y de la dedicación que ella suscita por su valor, sus dotes, sus cualidades excepcionales (Aktouf y Tenorio 2001, 105).

Weber señala seis características principales de las organizaciones burocráticas. Las tres primeras características indican los principios y bases que determinan la burocracia como estructura administrativa. Las tres últimas características se refieren al perfil que debe tener el funcionario burocrático de acuerdo a las necesidades y los requerimientos de todo cargo administrativo.

- La primera característica de la burocracia es que se rige por el "principio de las atribuciones oficiales fijas" (Weber, 1983, p. 716). Este mismo principio se señala como "principio de sectores jurisdiccionales estables y oficiales organizados normativamente" (Weber, 1977, p. 9). es decir, mediante leyes u ordenamientos administrativos.
- La segunda característica es que se rige (la burocracia) Los principios de la jerarquía de cargos y de diversos niveles de autoridad implican un sistema de sobre y subordinación férreamente organizada, donde los funcionarios superiores controlan a los funcionarios inferiores.
- La tercera característica es que la administración del cargo moderno se funda en documentos escritos (archivos) que se conservan de forma original o como proyectos.
- La cuarta característica es administrar un cargo, y administrarlo de manera especializada, implica, por lo general, una preparación cabal y experta;
- La quinta característica apunta a la demanda de máximo rendimiento del funcionario en el cargo, tanto si se trata de un cargo en desarrollo, como si es un cargo ya establecido, sin perjuicio de poder establecer un horario de trabajo (Weber, 1983, p. 718).
- La sexta característica de la administración burocrática es que el ejercicio del cargo es una actividad que puede aprenderse, ya que las normas bajo las cuales se realiza, pueden ser aprendidas de una forma más o menos estable (Weber, 1983, p. 718).

Se ha señalado los rasgos de la teoría burocrática de Max Weber y para enriquecer el estudio se plantea una segunda tendencia de burocracia en términos de características conductuales donde Carl Joachim Friedrich hace énfasis en rasgos como la objetividad, la precisión, la congruencia y la discreción los cuáles están íntimamente ligados a la función de toma de decisiones por los funcionarios administrativos en tanto que representan normas que definen pautas

de conducta o hábitos deseables para todos los miembros de dicha organización burocrática, que han sido establecidos por hombres de una inventiva extraordinaria, quienes mediante descubrimientos sentaron las bases de una sociedad racional (Friedrich citado en Heady y Alarcón Olguín 2000, 108).

2.2.2. Meritocracia

Meritocracia y sus características

Se han cristalizado importantes avances legales, pese a la poca valorización del capital humano, lo que ha limitado las virtudes que impulsan la reforma del Estado, esto ha puesto en evidencia los problemas complejos presentes en la actualidad; los intereses particulares y reduccionistas han promovido la desigualdad que sigue viva y operante, que está enquistada en el orden social y laboral. Estas falencias políticas y administrativas han obligado a implementar procesos de meritocracia que premian a las personas que efectivamente trabajan.

Los intereses políticos como el nepotismo, clientelismo, amiguismos o favoritismo excluyen la eficiencia y productividad en la gestión del servicio público. Sin embargo, la legitimidad en la práctica social no se soluciona con la creación de cuerpos normativos, sino que vas más allá; es decir, al cambio de ideología. En tal sentido, la meritocracia podría ser analizada como una aristocracia de talentos, basada en el privilegio que tiene la persona por su desempeño, bajo el criterio de igualdad, responsabilidad, talento, habilidad y esfuerzo. Desde estos parámetros el individuo parece ser el responsable de sus logros y sus fracasos en la esfera laboral.

Según Jorge Durand las instituciones que se caracterizan por la corrupción, el corporativismo y son clientelares, son espacios clave para el subdesarrollo, donde el fomento de la meritocracia debería primar para su desarrollo, ya que esto permite que los procesos de selección, contratación y crecimiento laboral sean aplicados bajo parámetros como el mérito de las personas.

Con el propósito de asegurar un orden y estabilidad de la democracia aparece la meritocracia; concepto al que Jiménez (2017) lo define como la igualdad de oportunidades, basadas en el conocimiento, inteligencia, capacidades y destrezas, es decir los méritos se transforman en la capacidad de ocupar un puesto de trabajo.

Berggruen y Gardels añaden que la meritocracia está compuesta por capacidades y conocimientos con "rica experiencia" más allá de los títulos y diplomas, ausencia de prejuicios, visión pública no privada es decir interés general, comprometido con el "deber ser" y "saber hacer" y por último sabio en la práctica.

Livia Barbosa por su parte manifiesta que la meritocracia viene a ser un criterio de jerarquización, aplicado bajo características de aristocracia de talentos; es decir, el desempeño y habilidades de las personas, se considera el talento + habilidad + esfuerzo, por lo tanto, la igualdad de oportunidades es un factor preponderante a la hora de medir el desempeño. Mientras que Jorge Antonio Herrera Llamas en su artículo denomina a la meritocracia como "la exclusión merecida de quienes perdieron el concurso para ocupar un empleo" (Araus, 2017).

De tal modo, la legitimidad, entendida como aceptación en la instauración de nuevas políticas, procesos y normas obedece a la nueva forma de gobernar, es decir estas medidas buscan justificar el orden, control y poder ante la sociedad, sin embargo, la meritocracia no debe ser vista como una herramienta de pragmatismo político, ideológico y profesional que instaaura el autoritarismo frente a la democracia y transparencia en el acceso a puestos de trabajo (Llumiguano et al., 2021).

En tal aspecto una administración pública transparente y responsable del Estado con sus ciudadanos, basada en el cumplimiento de los principios legales establecidos en el cuerpo normativo vigente, respetando los derechos de los ciudadanos y la aplicación de instrumentos meritocráticos para los procesos de contratación o carrera laboral, contribuirá a un modelo administrativo continuo y efectivo que garantice el libre y transparente desarrollo de los funcionarios en las instituciones públicas ecuatorianas (Marchesi et al., 2021).

Meritocracia en el contexto ecuatoriano

La meritocracia nace en respuesta a la erradicación de la "titulocracia" como la denomina Mariana Lima Bandería, el acceso a los puestos de jerarquía superior no cuenta con relación directa con el perfil de la persona, esta práctica ha obligado al gobierno a la reformulación de políticas públicas y de procesos administrativos de selección y contratación en el sector público. Las instituciones públicas son creadas a fin de alcanzar los objetivos planteados por el Estado, estas durante su trayectoria

construyen normas y reglas que permiten su estabilidad y duración en tiempo y espacio, promoviendo el orden social mediante la solución de problemas sociales e institucionales, generando un estatus que legitima la razón de ser de la institución. En esta misma línea de análisis, Bandeira señala que culturalmente el país se ha limitado en generar procesos de ascenso y carrera laboral del servidor público a partir del título académico, dejando de lado, los méritos y competencias de la persona. Estos constructos aprobados, social, legal y culturalmente se plasman en un discurso de gobierno (Ayvar y Marán, 2021).

Por lo tanto, la existencia de un sistema meritocrático permite ejercer de manera efectiva el control y poder de las instituciones frente a la sociedad, esto anclado a un Estado de derechos, democrático, soberano y descentralizado, según consta en la Constitución de la República del Ecuador de 2008. Este modelo ha obligado a generar mecanismos imparciales, transparentes y justos para acceder al servicio público.

Actualmente, la Constitución de la Republica del Ecuador de 2008, publicada mediante Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, señala en el artículo 61 numeral 7 que:

Art.- 61.- “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional”.

Así como en el artículo 228 señala que “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizará mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento o remoción.”, por su lado el artículo 329 manifiesta que “ el proceso de selección y promoción laboral se basará en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”.

Este contexto sobre la meritocracia en Ecuador, se puede identificar bajo el contexto legal y como proyecto de Estado en el que la equidad e igualdad de condiciones laborales se forjan a través de instrumentos transparentes y democráticos, es indudable que su aplicación ha permitido de alguna manera la consolidación del servicio público, sin embargo, aún se cuestiona el nivel de clientelismo presente en la selección y contratación de funcionarios públicos que ingresan al sector público sin un concurso previo de méritos y oposición, círculo vicioso basado en la corrupción (Talero y Guarnizo, 2021).

2.2.3. Servicios Públicos

En sentido estricto, servicio que tiene por objeto la atención, individualizada o colectiva, de las situaciones de necesidad de las personas y de los grupos en que se integran, en particular de los más vulnerables, para promover la efectividad de su libertad e igualdad, su calidad de vida y su integración social.

En la actualidad, la preocupación que se establece como parte del funcionamiento de las instituciones públicas, se asocia con la prestación de los servicios básicos, reconocidos como derechos fundamentales.

Un servicio público es toda actividad técnica destinada a satisfacer una necesidad de carácter general, cuyo cumplimiento uniforme y continuo debe ser permanentemente asegurado, regulado y controlado por los gobernantes, con sujeción a un régimen jurídico, ya por medio de la Administración Pública o mediante bien particulares facultades; para ello por la autoridad competente, en beneficio indiscriminado de toda persona (Ayvar y Marán, 2021).

El éxito o el fracaso en la provisión de servicios públicos se determina evaluando o examinando de modo sistemático las acciones, programas y políticas y sus efectos de corto, mediano y largo plazos. Si se busca saber hasta qué punto la política o el programa logran sus objetivos se trata de una evaluación de eficacia; y si quiere conocer el costo de conseguirlos (en tiempo, recursos humanos, materiales y monetarios) se trata de una evaluación de eficiencia (Ayvar y Marán, 2021).

En una segunda definición los servicios públicos son "actividades técnicas que el estado declara de interés general porque satisfacen necesidades colectivas en el

entendido de que la satisfacción se realiza a través de prestaciones directas e individualizadas a los usuarios de un servicio".

La prestación de los servicios públicos centrados en los ciudadanos es el desafío del gobierno nacional y local para resolver las necesidades de la población, asegurando la accesibilidad de los mismos, gestionando estándares de calidad y asegurando el apoyo político para el desarrollo social y humano.

La Constitución de la República del Ecuador, establece en su artículo 52, que "Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características", así mismo, en sus artículos 85 y 227 estipula que las políticas públicas y la prestación de servicios públicos se regirán por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, desconcentración, transparencia y evaluación. (Asamblea Nacional, 2008).

2.3 MARCO LEGAL

Tabla 1. Instrumentos Normativos

Normativa	Interpretación
<p>Constitución de la República del Ecuador</p>	<p>Art. 61 literal 7 y (del arts. 225 al 234)</p> <p>La normativa reconoce como un derecho el formar parte del sector público a través de un trabajo o servicio en el que podamos demostrar nuestras capacidades y conocimientos. En esta línea se reconoce que la administración y los servidores públicos deben regirse bajo principios de eficacia, eficiencia, calidad, la participación y transparencia en su accionar, por esta razón se ha establecido que el ingreso al sector público se da a través de un concurso de méritos y oposición el cual debe cumplir parámetros de transparencia, democracia, participación y equidad.</p> <p>Cabe mencionar que al igual de adquirir derechos, los servidores publico tienen prohibiciones previstas en dicha normativa que al incurrir alguna de estas prohibiciones, puede ser destituido sin dejar de lado las posibles consecuencias, civiles y penales que puedan seguirse en su contra.</p>
<p>Ley orgánica del servicio público (LOSEP)</p>	<p>Art.- 5 literal, (del art.- 6 al art. 14) (del art.- 22 al art. 25 (del art 65 al art. 68)</p> <p>Dicha ley está destinada al servicio público y reconoce que el proceso de méritos y opción es uno de los procesos de selección para ingresar al sector público y quien quiera participar de ellos, deberá estar habilitado por la ley, para lo cual en esta normativa se han establecido los requisitos para ser un servidor público y las limitaciones que impiden serlo, donde se destacan el nepotismo,</p>

las inhabilidades y prohibiciones que deben ser tomadas en cuenta por las autoridades nominadoras para no recaer en sanciones administrativa, civiles o penales.

Por otra parte, cuando una persona ingresa ya al sector público de acuerdo a esta normativa adquiere deberes y derechos irrenunciables, sin embargo, existen varias prohibiciones relacionadas al accionar de los servidores públicos.

Reglamento General a la LOSEP	Art.- 23, (del art. 78 al art. 89) (del art. 101 al art 111), (del art. 176 al art. 189) Este reglamento complementa la LOSEP, detallando procedimientos y disposiciones para su correcta aplicación. Incluye artículos que contemplan el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores, así como también los tipos de sanciones, causas de cesación de funciones, otros aspectos operativos del servicio público como el procedimiento de reclutamiento y selección de personal donde se incluyen los principios que deben seguirse del concurso de méritos y oposición.
Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)	Art. 2, Art. 3 A través de esta normativa se promueve la transparencia en el sector público pues se resalta que todo aquello donde este inmersos los recursos públicos, serán de conocimiento general por tanto cuando hablamos de un concurso de méritos y opiniones donde se necesita de un presupuesto público para su ejecución es importante señalar que este proceso deberá ser transparentes, públicos y abiertos, señalando que al no darse de esta manera puede ser sancionado el encargado de dicho proceso.
Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado	Art. 1, Art. 3 y Art. 6 La presente Ley tiene por objeto establecer y mantener, bajo la dirección de la Contraloría General del Estado, el Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado, y regular su funcionamiento, con la finalidad de examinar, verificar y evaluar el cumplimiento de visión, misión y objetivos de las instituciones del Estado y la utilización de recursos, administrativos y custodia de bienes públicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Enfoque mixto

Cedeño (2012), menciona "Se lo reconoce como un enfoque que presenta varias perspectivas para ser utilizado, es la integración sistemática de los enfoques cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de comprender de forma completa el fenómeno" (pág. 6). La metodología de este enfoque mixto busca responder a un problema de investigación desde un diseño concurrente, secuencial, de conversión o de integración según sea los logros planteados.

Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos. La aplicación de este enfoque nos permitirá reforzar los resultados de la investigación, de forma precisa y fundamentada, tomando en cuenta la opinión de expertos, análisis de la documentación facilitada por el GAD de Bolívar en materia de eficiencia administrativa (Rodríguez et al., 2019).

Por lo cual, se lo caracteriza por favorecer en la obtención de una perspectiva amplia y profunda del fenómeno que se estudia, de tal forma, esto le permite al investigador plantear el problema con claridad y formular objetivos apropiados para el estudio junto a una conceptualización teórica justa al fenómeno que se investiga.

En conclusión, el uso de métodos mixtos ha permitirá analizar la diversidad de información que aporta al proceso de investigación actual, y el uso de datos numéricos, verbales, lingüísticos y simbólicos también ha contribuido a una mejor comprensión de los problemas existentes. claramente visible. El uso de este método proporcionara una visión general más amplia y permite la manipulación de datos cualitativos y cuantitativos para lograr resultados similares.

Enfoque cuantitativo

En contexto Hernández et al., (2014), define al enfoque cualitativo como:

Procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística, pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno.

Se lo aplicará como elemento para lograría comprender las características de las políticas públicas en materia de la eficiencia administrativa del GAD de Bolívar, aplicando entrevistas semiestructuradas al personal conocedores del tema, de tal forma proceder a realizar un respectivo análisis.

De tal manera, es importante hacer énfasis en las ventajas que presenta el enfoque los cuales se aplicaran en la investigación. Según Cedeño (2012), manifiesta que: "para un investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas, la información principal es en base de preguntas abiertas, y la interacción del investigador y comunicación más horizontal entre el investigador y los investigados".

Tomando como referencia las ventajas que proporciona el enfoque, se ha considerado su aplicación, por un lado, crea una comprensión profunda de las actitudes, comportamientos, interacciones sobre el fenómeno a estudiar, brindando el acercamiento a los funcionarios públicos de la institución.

Enfoque cualitativo

"Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (Hernández et al., 2014). Permitirá la recolección de información a través de encuestas aplicadas a la ciudadanía del Cantón Bolívar, donde llevará a cabo esta investigación, teniendo como finalidad de conocer la percepción ciudadana sobre si la política pública en materia de la eficiencia administrativa ha logrado sus objetivos. De tal forma, proceder analizar, tabular e interpretar la información recolectada y posteriormente contrastar con la información que maneja el GAD de Bolívar.

De igual manera teniendo presente varias ventajas que se relacionan al respectivo enfoque. Para Hernández et al., (2014), “para este enfoque, si se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento”.

En contexto, con la aplicación de este enfoque se logrará obtener resultados numéricos en base a un análisis estadístico respectivo que contribuirá a que la investigación obtenga un mejor nivel de credibilidad.

3.1.2. Tipo de Investigación

Descriptiva

La investigación descriptiva según Bernal (2010):

Aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio. Es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental.

Este tipo de investigación se utilizará para proporcionar una comprensión detallada y precisa de un fenómeno o problema específico. La razón por la que se utiliza la investigación descriptiva es:

Proporcionar una descripción detallada de un fenómeno o problema, lo que ayuda a comprender mejor el fenómeno a tratar en el GAD de Bolívar. Por lo cual esta investigación nos brinda las ventajas de:

- Establecer patrones y relaciones en los datos recopilados, y así entender mejor el problema en cuestión.
- Identificar áreas de interés para la investigación futura: ya que proporciona una comprensión detallada del tema o problema en cuestión.
- Proporcionar información para tomar decisiones: en organizaciones, negocios, políticas públicas, entre otros.

Exploratoria

La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos (Naranjo y Guerra, 2021).

Se utilizará para entender los aspectos básicos de un fenómeno o problema antes de proceder a investigaciones más detalladas. La investigación exploratoria suele ser utilizada cuando se tiene poca o ninguna información previa sobre el tema o cuando se desea tener una comprensión general del mismo.

Se utilizará principalmente para entender el contexto en el que se está trabajando e identificar las posibles preguntas de investigación generando hipótesis sobre el problema o tema de nuestro proyecto. Identificará patrones en los datos, lo que puede ser útil para establecer relaciones entre diferentes variables, establecer una base sólida para investigaciones futuras, ya que proporciona información valiosa para la planificación de estudios más detallados. Reducirá así la incertidumbre sobre el problema o tema de investigación, ya que proporciona información inicial sobre el mismo.

Explicativa

"Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables." (Hernández et al., 2014).

El objetivo principal de la investigación explicativa será entender por qué ocurre un fenómeno o problema, y cómo se relaciona con otros factores. Esta se utilizará a menudo para proporcionar una comprensión más profunda del fenómeno a tratarse en el Gad de Bolívar, y puede ser utilizada para desarrollar teorías o modelos que expliquen el tema a investigar.

Puede ser realizada mediante diferentes tipos de diseños de investigación como experimentos, estudios de casos, estudios de corte, entre otros; estos diseños permiten establecer relaciones causales entre variables.

A diferencia de la investigación descriptiva, la investigación explicativa busca entender las causas y las relaciones entre las variables, y no solo describir un fenómeno o problema.

3.2. HIPÓTESIS

H1: La aplicación de la meritocracia en la asignación de cargos públicos incide positivamente en la prestación de servicios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar.

H0: La aplicación de la meritocracia en la asignación de cargos públicos no incide positivamente en la prestación de servicios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de las variables

Meritocracia:

Livia Barbosa por su parte manifiesta que la meritocracia viene a ser un criterio de jerarquización, aplicado bajo características de aristocracia de talentos; es decir, el desempeño y habilidades de las personas, se considera el talento + habilidad + esfuerzo, por lo tanto, la igualdad de oportunidades es un factor preponderante a la hora de medir el desempeño (Bernal, 2010).

Servicios Públicos:

Los servicios públicos son categorías jurídicas y económicas que, desde el enfoque constitucional, son garantías constitucionales y cumplen la función de acceso a derechos como el agua, energía eléctrica, saneamiento, educación, salud, transporte, entre otros. En la dimensión económica, las Constituciones establecen parámetros según los cuales el Estado o el sector privado participan en la prestación de dichos servicios (Varela, 2021).

3.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 2 Operacionalización de las variables

Variable	dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Variable Independiente Meritocracia	Selección basada en méritos	Existencia de concursos públicos para el ingreso	Entrevista	Guía de preguntas
		Transparencia en los procesos de selección		
		Evaluación de conocimientos y competencias en el reclutamiento		
	Capacitación y desarrollo profesional	Nivel de adaptación a los cambios institucionales		
	Programas de formación continua para empleados públicos			
Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño con impacto en ascensos y permanencia			
	Uso de indicadores de rendimiento en la promoción laboral			
	Existencia de evaluaciones periódicas de desempeño			
	Relación entre evaluaciones y oportunidades de ascensos			
Variable dependiente Prestación de Servicios públicos	Calidad de gestión pública	Nivel de satisfacción de los usuarios con los servicios recibidos	Encuesta	Cuestionario
		Tiempo transcurrido desde la recepción de un servicio hasta la entrega de este mismo según el registro de control.		
	Seguimiento y evaluación	Cumplimientos de estándares de calidad		
		Trato igual o uniforme que debe darse a todos los usuarios en los procesos administrativos.		
		Prestación del servicio al mismo nivel de eficiencia para toda la ciudadanía en un determinado periodo administrativo.		
Accesibilidad y equidad	Cobertura de los servicios públicos en centro periferia.			

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

Método Inductivo – Deductivo

Según Rodríguez (2019), menciona que:

El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica.

Al emplear estos métodos nos permitirá establecer las acciones más importantes de la investigación, brindando el beneficio de identificar el cumplimiento de la organización mediante el procedimiento de evaluación. Este análisis parte un aspecto en partículas de cada política pública en materia de la meritocracia y su incidencia en la eficiencia administrativa del GAD de Bolívar hacia la recolección de resultados, mediante la ejecución de entrevistas a los servidores públicos. De la misma forma, se ejecutará una encuesta a la ciudadanía para comprender su percepción y proceder certificar con los resultados adquiridos por el GAD. Teniendo la intención de constatar la eficiencia meritocrática en el municipio.

Método Analítico

Según Gómez (2012) menciona que:

Este método “consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre

éstas", es decir, es un método de investigación, que consiste en descomponer el todo en sus partes, con el único fin de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno. Sin duda, este método puede explicar y comprender mejor el fenómeno de estudio, además de establecer nuevas teorías.

Por lo tanto, el método analítico es un enfoque sistemático y lógico para resolver problemas o analizar situaciones complejas. Se basa en la recopilación y análisis de información relevante para llegar a una conclusión o solución a un problema. Este método será aplicado en el análisis de las políticas públicas que se han implementado durante el periodo a estudiar, para obtener una determinación del cumplimiento a través de la fase de evaluación. Mediante la interpretación de las encuestas como las entrevistas, técnicas que se aplicaran para la recolección de información, con el objetivo de determinar la eficiencia meritocrática que ha tenido el GAD de Bolívar.

Método Sintético

Según Adame (2016), menciona que: "El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resume".

Este método tiene la capacidad de permitir generar un resumen de algo que ya se conoce. La síntesis se trata de un procedimiento mental que comprime una información que está presente en la memoria. Este proceso tiene la función de demostrar la capacidad que se tiene para lograr identificar todo lo que se conoce y sacar las particularidades más importantes de ello. De esta manera, se puede reintegrar las partes, proporcionando una versión corta en donde se pueda manifestar la información de mayor relevancia de lo conocido.

3.4.2. Técnicas

Entrevista

Para Hernández et al., (2014), "Es una técnica para obtener datos que consiste en un dialogo entre dos personas: el entrevistador y el entrevistado(s), se realiza con el fin

de obtener información de parte del entrevistado que es por lo general una persona entendida en la materia de investigación".

Su objetivo es obtener información valiosa para nuestra investigación la cual se la aplicara a los funcionarios públicos del GAD de Bolívar. Ya que estos personajes proporcionarían información oportuna y confiable que aportarían a la investigación.

Encuesta

Para Naranjo y Guerra (2021), "Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está directamente direccionado sola mente a personas y proporciona información sobre opiniones, comportamientos o percepciones". La encuesta es un método de investigación que consiste en hacer preguntas con el objetivo de recopilar datos acerca de la meritocracia en la asignación de cargos públicos y su incidencia en la prestación de servicios públicos del GAD de Bolívar.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Población

Para el desarrollo de la investigación se tomará en cuenta a la población de la ciudad de Bolívar en la recopilación de información a través de la ejecución de un formulario. Como lo menciona Hernández et al., (2014), "la acción de estudio estará integrada por el conjunto de personas o empresas que comparten características comunes y que es mediable".

Dentro de esta investigación se tomará en cuenta como población a las personas desde los 18 años hasta los 65 PEA años, tomando en cuenta que son aproximadamente 14.347 habitantes en la ciudad de Bolívar, quienes se benefician de dichas políticas públicas. Cabe mencionar que el censo del 2022 aún no se actualizado. Por tal razón los datos son tomados del censo del 2010 publicados en la página de INEC. Se toma en cuenta a las personas mayores de edad con fin de obtener respuestas con mayor criterio.

Muestreo

Para esta investigación, se usaron dos tipos de muestreo: uno probabilístico y otro no probabilístico. La elección dependió de a quiénes necesitábamos estudiar y qué tan fácil era contactarlos. El muestreo probabilístico aseguró que todos los funcionarios tuvieran la misma oportunidad de participar, lo que hizo que los resultados fueran más representativos y válidos. Por otro lado, el muestreo no probabilístico se centró en elegir a funcionarios importantes que, gracias a su experiencia y conocimiento del tema, ofrecieron información valiosa. Usar estos dos métodos juntos fue clave para alcanzar las metas de la investigación y entender mejor cómo funciona la meritocracia en el GAD del cantón Bolívar.

Muestra

Para Hernández et al., (2014), menciona que es "Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos."; en definición la muestra es un grupo representativo de personas que se selecciona de una población más grande para ser estudiado, la selección de la muestra es crucial para la investigación ya que nos permitirá como investigadores obtener resultados precisos y significativo de los funcionarios de los departamentos del GAD de Bolívar.

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra buscada.

N= tamaño de la población (14347).

z= nivel de confianza (95%=1.96).

p= probabilidad de que ocurra el evento estudiado (50%).

q= probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%).

e= margen de error (5%).

$$n = \frac{14347 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(0.50)^2 * (14347 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{14347 * (3.8416) * 0.25}{(0.0025) * (14346) + (3.8416) * 0.25}$$

$$n = \frac{13.778,8588}{35.865 + 0.9604}$$

$$n = \frac{13778.8588}{36.8254}$$

$$n = 374,16$$

3.5.3. Mapeo de entrevistados

Tabla 3. Informantes Clave

Informante clave	Criterio
Informante I	Ing. Araceli Cárdenas, jefe del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar periodo 2023 – 2027.
Informante II	Ing. Paul Herreria, procurador sindicó del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar periodo 2023 – 2027.
Informante III	Ing. Sonia Morillo, jefe del departamento de contabilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar periodo 2023 – 2027.
Informante IV	Ing. Grace Chiriboga, jefe del departamento de Fiscalización del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar periodo 2023 – 2027.
Informante V	Ing. Jhonathan Proaño, jefe del departamento de Obras Publicas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar periodo 2023 – 2027.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Entrevistas

Tabla 4. Informante 1

NOMBRE	ING. ARACELI CARDENAS
FECHA	14 de agosto del 2025
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
ENTIDAD PUBLICA	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
CARGO	Jefe del departamento de Talento Humano
PERIODO	Periodo 2023 – 2027
PREGUNTAS	Voz del entrevistado
1. ¿Describa cómo se desarrolla el proceso de ingreso o contratación en el GAD Bolívar?	Primero se hace una necesidad, el jefe que necesite el ingreso de una persona hace el informe de necesidad, luego el señor alcalde autoriza y después pasa a talento humano, este realiza un informe técnico de las funciones que debe realizar, después se realiza un informe y se pasa al señor alcalde para autorizar, se revisa las carpetas de los postulantes, verificación de datos y se realiza el contrato con la persona seleccionada.
2. ¿Describa cómo se promueve la transparencia en los procesos de selección de nuevo personal del GAD Bolívar?	Se ingresa por socio empleo lo que se necesita y luego se califica experiencia, instrucción formal, se le realiza la entrevista y muchas veces el jefe inmediato les hace las pruebas de conocimiento,
3. Describa, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de seleccionar personal en el GAD Bolívar?	Experiencia, el título, disponibilidad de tiempo, sobre todo que sea del sector.
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?	Para ingresar se realiza un curso de inducción indicando que van a realizar y como se van a desarrollar.
5. ¿Describa que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?	Solamente se realiza capacitaciones de atención al cliente, nada más.
6. ¿Describa cómo se evalúa el desempeño del personal en el	Los jefes inmediatos, se realiza en base al acuerdo del 2018 del ministerio de trabajo.

GAD Bolívar y quien realiza estas evaluaciones?	
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?	No hay asensos.
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presenta el GAD?	Claro que influyen porque tiene que hacerse capacitaciones para que allá un buen servicio, ahí esta la imagen de la institución.
9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?	No tiene idea de lo que trata.
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad del servicio público que brinda el GAD?	La meritocracia es una unidad, no tiene nada que ver con nada de la atención al ciudadano.

Fuente: Esta tabla contiene los resultados emitidos por el entrevistado

Tabla 5. Informante 2

NOMBRE	ING. PAUL HERRERIA
FECHA	12 de agosto del 2025
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
ENTIDAD PUBLICA	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
CARGO	Procurador Sindico
PERIODO	Periodo 2023 – 2027
PREGUNTAS	Voz del entrevistado
1. ¿Describa cómo se desarrolla el proceso de ingreso o contratación en el GAD bolívar?	Por lógica congruencia presentar documentos limitantes al departamento de Talento Humano justificando tener coherencia con el rol a desempeñar el señor alcalde como autoridad nominadora suscribe el contrato con el jefe de talento humano.
2. ¿Describa cómo se promueve la transparencia en los procesos de selección de nuevo personal del GAD bolívar?	Netamente se encuentra contemplada en la LOSEP y en el reglamento de igual forma en el contrato colectivo por lo que los servidores municipales se encuentran obligados a cumplir este proceso.
3. Describa, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de	Experiencia, acreditación, desempeño en equipo de trabajo.

seleccionar personal en el GAD bolívar?	
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?	De forma personal y con procesos de capacitación brindadas por el GAD por lo cual es una capacitación al año.
5. ¿Describa que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?	Desempeño del Código de trabajo Seguridad industrial y laboral Compras publicas.
6. ¿Describa cómo se evalúa el desempeño del personal en el GAD Bolívar y quien realiza estas evaluaciones?	La dirección de Talento Humano conforme al programa de evaluación emitido por el ministerio de trabajo. El señor alcalde evalúa la programación y evaluación, los directivos y subordinados.
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?	En la preparación académica, evaluación de desempeño, evaluación personal, evaluación de trabajo en equipo y méritos.
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presenta el GAD?	Realmente en todo porque los servicios que presta la institución tienen que ser de calidad y personal debe estar trabajando oportunamente.
9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?	Influye porque la persona que tenga sus méritos, conocimientos, entrega de su trabajo según su rol por el adecuado funcionamiento de la institución y prestación de servicios.
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad del servicio público que brinda el GAD?	En un impacto sobre saliente porque una persona entrega de forma total su trabajo a favor de la institución para entregar su servicio que requiere los administrados.

Fuente: Esta tabla contiene los resultados emitidos por el entrevistado

Tabla 6. Informante 3

NOMBRE	ING. SONIA MORILLO
FECHA	12 de agosto del 2025
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
ENTIDAD PUBLICA	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
CARGO	Jefe del departamento de Contabilidad
PERIODO	Periodo 2023 – 2027
PREGUNTAS	Voz del entrevistado

1. ¿Describa cómo se desarrolla el proceso de ingreso o contratación en el GAD bolívar?	Inicialmente se da por el requerimiento, luego es aprobado por la máxima autoridad y en base a eso siguen con el procedimiento normal hasta llegar a compras públicas y se adjudica.
2. ¿Describa cómo se promueve la transparencia en los procesos de selección de nuevo personal del GAD Bolívar?	En este punto del parte de la unidad de talento humano procede hacer la convocatoria, procede hacer algunas pruebas luego de eso seleccionan el personal que debería ser apto para ocupar el cargo a qui en el municipio.
3. Describa, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de seleccionar personal en el GAD Bolívar?	Primeramente, seleccionan el perfil, el título, la experiencia y en base a eso va escociendo el personal mediante la plataforma el cual es el ministerio de trabajo.
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?	En este punto cada una de forma personal busca su capacitación y cuando llegan invitaciones los invian a los compañeros a capacitarse. Ya que el GAD en este año no ha realizado capacitaciones.
5. ¿Describa que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?	Prácticamente en base a esta área lo hacemos en el ministerio de finanzas, en otras capacitaciones no seleccionadas al cargo si no de forma general se realiza un pago, en si el Gad no nos brinda capacitaciones.
6. ¿Describa cómo se evalúa el desempeño del personal en el GAD Bolívar y quien realiza estas evaluaciones?	Eso nos realizan cada año a través de unas matrices que son emitidas por el ministerio de trabajo a través de la unidad de talento humano.
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?	Prácticamente en este Gad no se han realizado ascensos.
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presenta el GAD?	Pues es lo básico si, si se calificaría en base a la meritocracia pienso que mejora la calidad de servicio, mejora en la calidad de entrega hacia la gente; pero en realidad no se han realizado capacitaciones.
9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?	Seria excelente, porque sería una persona comprometida y sin ningún aspecto político, lastimosamente aquí entra mucho lo que es en el aspecto político.
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad del servicio público que brinda el GAD?	En realidad, no habido meritocracia, como se mencionó han sido cargos políticos, por lo tanto, no hay calidad en servicios públicos.

Fuente: Esta tabla contiene los resultados emitidos por el entrevistado

Tabla 7.Informante 4

NOMBRE	ING. GRACE CHIRIBOGA
FECHA	14 de agosto del 2025
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
ENTIDAD PUBLICA	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
CARGO	Jefe del departamento de Fiscalización
PERIODO	Periodo 2023 – 2027
PREGUNTAS	Voz del entrevistado
1. ¿Describa cómo se desarrolla el proceso de ingreso o contratación en el GAD bolívar?	En este caso se comunicaron conmigo por teléfono para el ingreso al cargo, ingrese por cargo provisional, hasta el momento que se realice el concurso de méritos y oposición para ocupar este cargo.
2. ¿Describa cómo se promueve la transparencia en los procesos de selección de nuevo personal del GAD Bolívar?	No sobria responderle a esto ya que en mi caso fue ingreso por afinidad.
3. Describa, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de seleccionar personal en el GAD Bolívar?	Sería la experiencia, de acuerdo a las hojas de vida y la parte política.
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?	Mediante capacitaciones de acuerdo al ámbito de trabajo, en este cado capacitación de manejo de Excel, valores y compañerismo, las capacitaciones se realizan cada año.
5. ¿Describa que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?	No ha brindado capacitaciones ya que uno mismo se capacita por cuenta personal, el Gad realizo una de seguridad de riesgos laborales hace un año y medio.
6. ¿Describa cómo se evalúa el desempeño del personal en el GAD Bolívar y quien realiza estas evaluaciones?	Las evaluaciones realizan el jefe de cada personal, en este caso sería mi jefe inmediato que es el señor alcalde, ellos lo realizan cada año, sin embargo, ahora se va a realizar cada 6 meses.
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?	No se han realizado ascensos.
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presenta el GAD?	Pues la capacitación de cualquier curso respecto a la labor que realiza cada servidor público es fundamental, pero con respecto a esto si nos hace falta mucho eso porque las capacitaciones son por cuenta propia.

9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?	No tiene respuesta.
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad del servicio público que brinda el GAD?	No tiene respuesta.

Fuente: Esta tabla contiene los resultados emitidos por el entrevistado

Tabla 8. Informante 5

NOMBRE	ING. JHONATHAN PROAÑO
FECHA	14 de agosto del 2025
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
ENTIDAD PUBLICA	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar
CARGO	Jefe del departamento de Obras Publicas
PERIODO	Periodo 2023 – 2027
PREGUNTAS	Voz del entrevistado
1. ¿DESCRIBA CÓMO SE DESARROLLA EL PROCESO DE INGRESO O CONTRATACIÓN EN EL GAD BOLÍVAR?	El señor alcalde se comunicó a mí por medio telefónico, me pide mi currículo vitae bajo recomendación de un tercero, me informa de su necesidad de un profesional en mi área y me informa de su propuesta de campaña; le envié mi CV y me indica que tiene 3 profesionales y en 5 días me informa del seleccionado, al cabo de 7 días me envía un mensaje y me invita a la posición.
2. ¿DESCRIBA CÓMO SE PROMUEVE LA TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE NUEVO PERSONAL DEL GAD BOLÍVAR?	<ul style="list-style-type: none"> - Los procesos de contratación son indicados por la máxima autoridad en base a las necesidades de cada unidad; se tiene carpetas de varios profesionales en el archivo de la máxima autoridad y el decide. - Los procesos bajo concurso de mérito y oposiciones se realizan siguiendo las directrices y normativas del ministerio de trabajo.
3. Describa, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de seleccionar personal en el GAD Bolívar?	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil profesional. - Localidad.
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?	<ul style="list-style-type: none"> - No existe una capacitación a los cambios, la mayoría de las actualizaciones son bajo cuenta propia del funcionario. - Los pocos cursos son impartidos por la asociación de municipalidades del Ecuador.

5. ¿Describa que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?	Autorizaciones bajo los cambios de compras públicas; procesos o sistemas contables.
6. ¿Describa cómo se evalúa el desempeño del personal en el GAD Bolívar y quien realiza estas evaluaciones?	No existe una evaluación real; la evaluación se la hace desde los mismos compañeros funcionarios.
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?	No existe un proceso para garantizar un ascenso, mas no respaldado por el informe de la unidad a la que pertenece.
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presenta el GAD?	En su totalidad, el continuo aprendizaje y actualización a los decretos del gobierno central es continuo; y el rendimiento se ve mejorado cuando el funcionario sabe exactamente lo que se debe hacer y porque hacer.
9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?	No existe meritocracia; y tampoco existe un proceso de evaluación para la prestación de los servicios.
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad del servicio público que brinda el GAD?	No existe meritocracia; y tampoco existe un proceso de evaluación por la valoración de la accesibilidad y calidad del servicio publico.

Fuente: Esta tabla contiene los resultados emitidos por el entrevistado

4.1.2. Resultados de las encuestas

Tabla 9. Aplicación de instrumentos

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

LUGAR	Carchi, Cantón: Bolívar
OBJETIVO	Recopilar información veraz sobre la Gestión Pública del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar orientada a la Meritocracia en la gestión publica
POBLACIÓN DEL CANTON BOLIVAR	14347
TAMAÑO DE MUESTRA	374
HERRAMIENTA DE ANALISIS	Software IBM SPSS

Fuente: Esta tabla contiene datos del lugar, objetivo, población objetivo de estudio y herramientas útiles

Género del encuestado

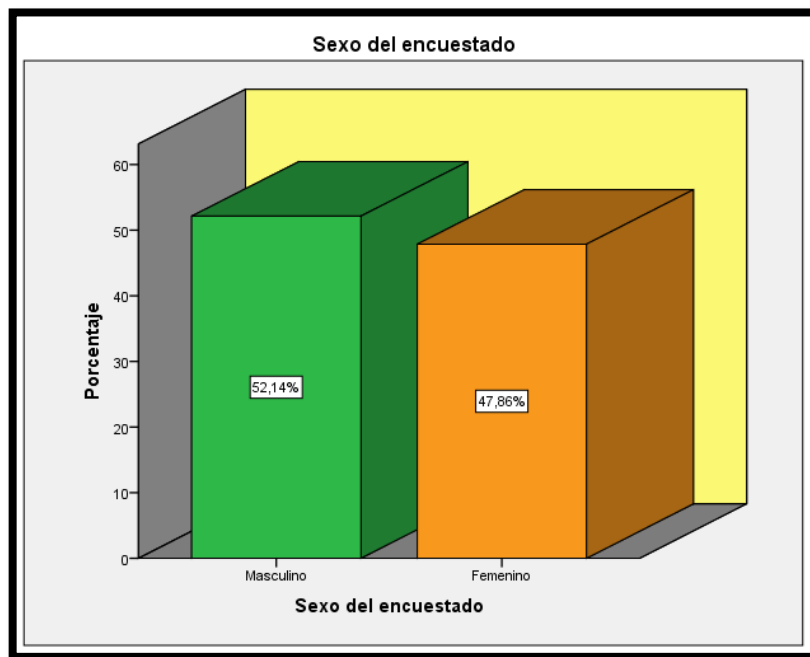


Figura 1. Genero de las personas entrevistadas.

Edad del Encuestado

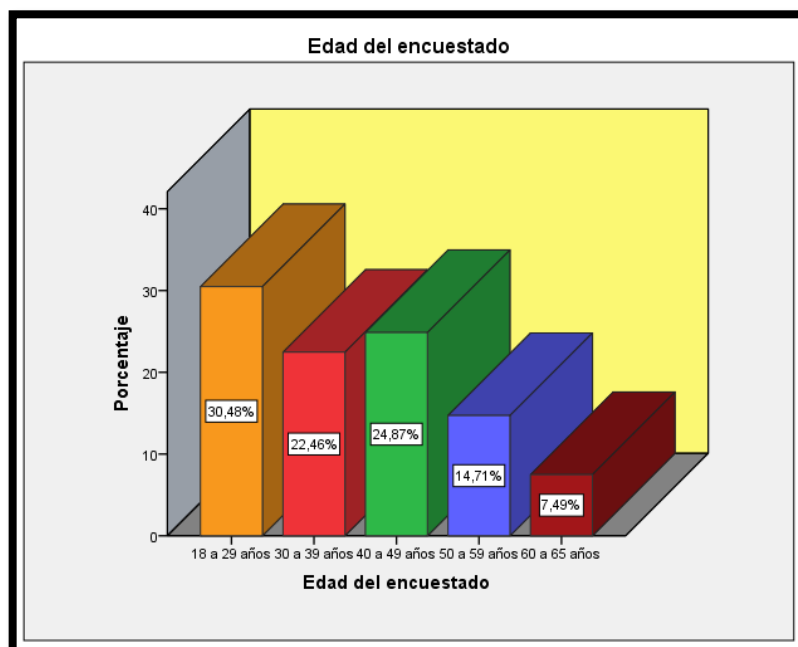


Figura 2. Edad de las personas entrevistadas.

1. Los puestos en el GAD Bolívar se asignan mediante concursos públicos de mérito y oposición.

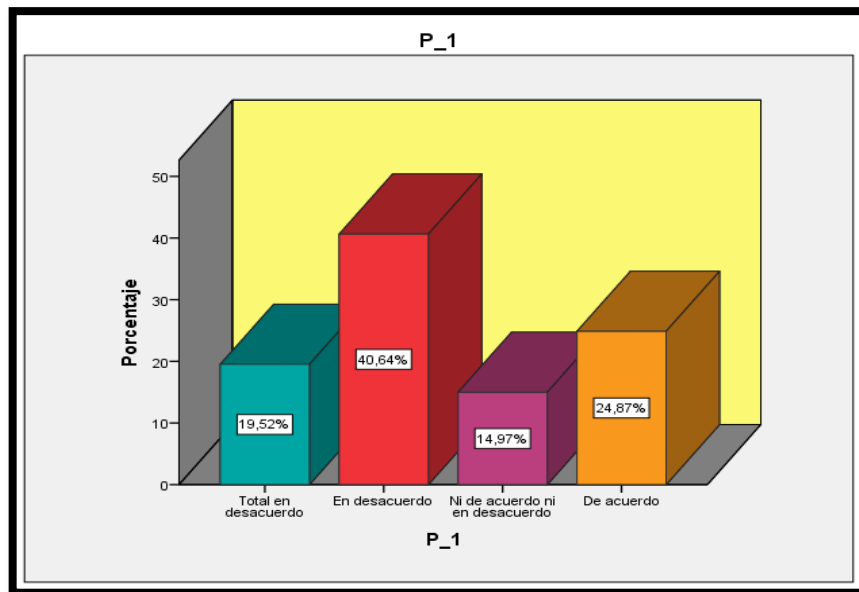


Figura 3. Influencia en la asignación de puestos en el GAD Bolívar.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta existe un nivel muy bajo del control para el ingreso a puestos de trabajo en el Gad de Bolívar ya que el 40,64% está en desacuerdo y el 19,62% totalmente en desacuerdo en que el Gobierno Autónomo Descentralizado realiza concursos de mérito y oposición para la asignación de puestos, por tal motivo, se debería tener más control sobre estos métodos de ingreso al Gad.

2. Los procesos de selección del personal en el Gad de Bolívar son transparentes.

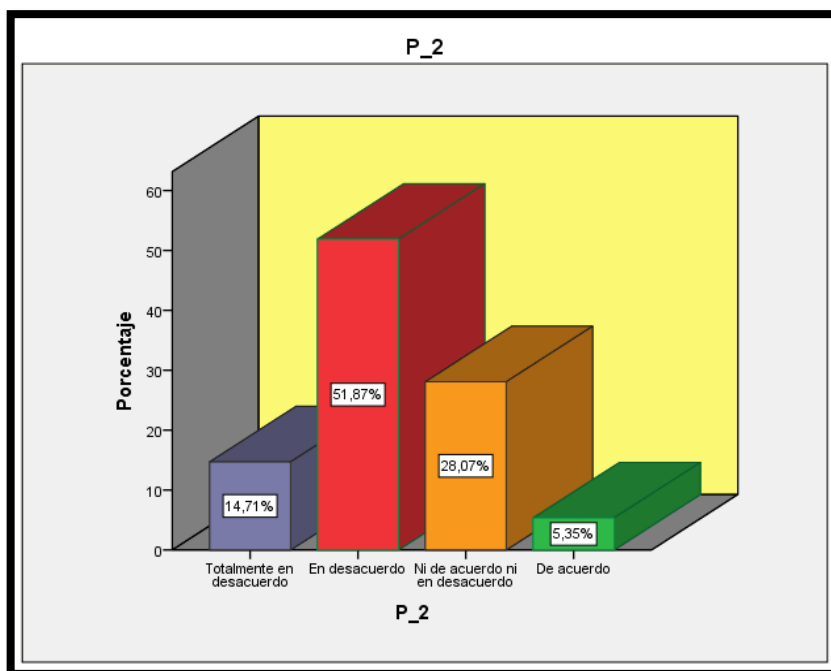


Figura 4: *Transparencia en procesos de selección del personal.*

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que el 51,87% de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo, de tal manera hace referencia en que no existe transparencia en los procesos de selección del personal del Gad de Bolívar, en relación a la transparencia que se exige tener en estos procesos.

3. De las siguientes opciones, seleccione cual o cuales aspectos considera que deben evaluarse al contratar personal publico.

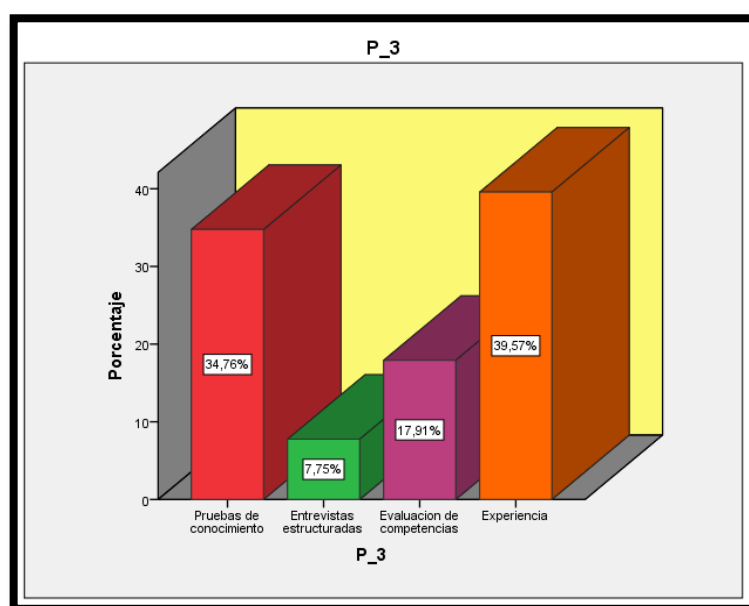


Figura 5. Aspectos a evaluar en contratación de personal publico.

De acuerdo a la información obtenida en las personas encuestadas consideran que, para la contratación del personal público del Gad de Bolívar, el 34,76% menciona que debería tomarse pruebas de conocimiento y el 39,57% se debería tomar en cuenta la experiencia, para lograr obtener un mejor servicio de parte del Gad.

4. El GAD a través de su prestación de servicios, da respuesta a las necesidades ciudadanas actuales.

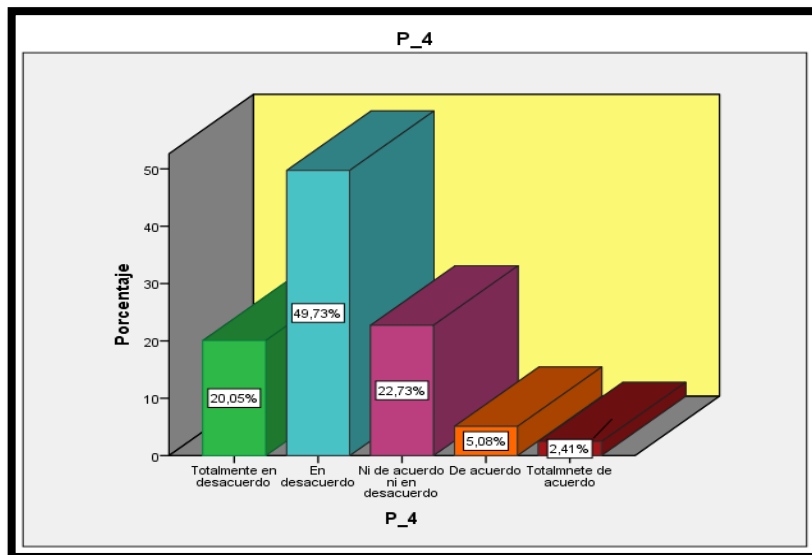


Figura 6: Prestación de servicios a las necesidades ciudadanas.

De acuerdo a los resultados de las personas encuestadas el 40,73 % mencionaron que, casi muy pocas veces reciben respuestas a los servicios que han solicitado, por tales motivos se debe de implementar estrategias para mejorar los servicios públicos para la ciudadanía.

5. Que tan satisfecho está usted con los servicios que brinda la municipalidad.

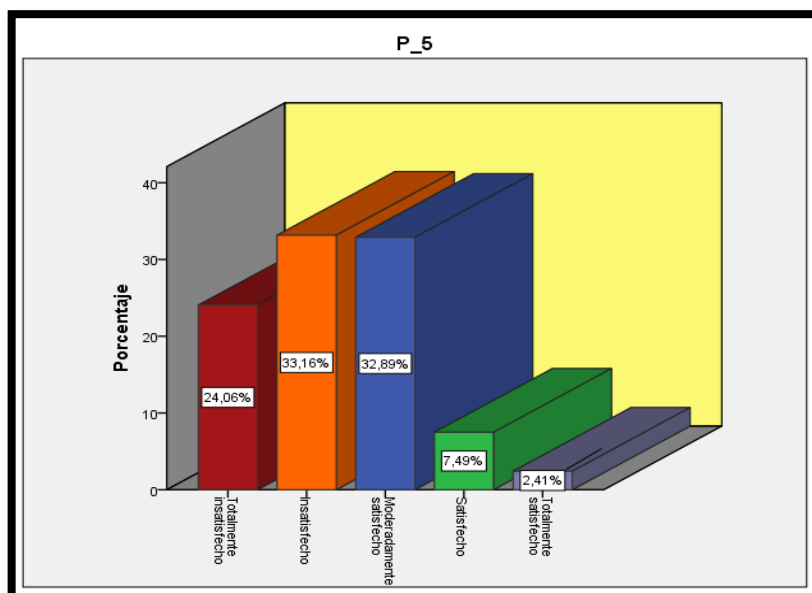


Figura 7. Satisfacción de los servicios municipales.

De acuerdo con la información obtenida por medio de las personas encuestadas mencionan que el 33,16 % esta insatisfecho con los servicios que brinda la municipalidad del cantón Bolívar y el 32,89 % esta moderadamente satisfecho con los servicios, dado esto se sugiere que el Gad de Bolívar de importancia a las necesidades de los ciudadanos.

6. De las siguientes alternativas SELECCIONES UNA OPCION. ¿Cuánto tiempo suele esperar usted para recibir un servicio o respuesta del Gad Bolívar?

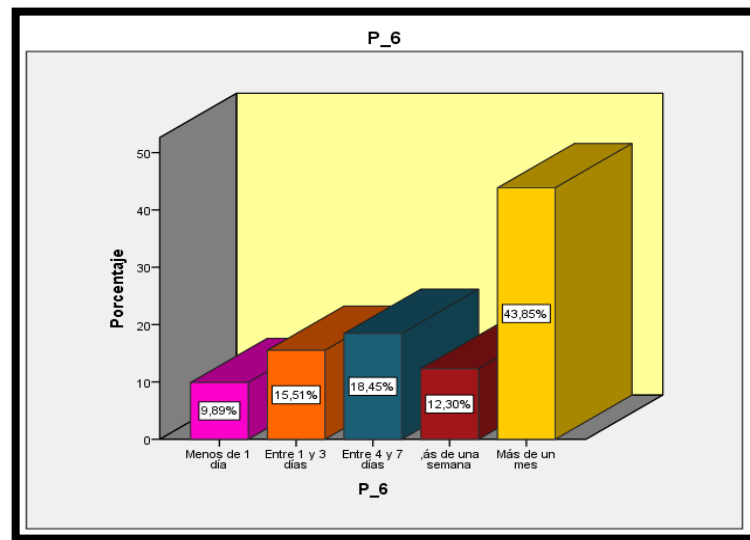


Figura 8. Tiempo de espera para un servicio.

De acuerdo con los resultados obtenidos el 43,85% de las personas encuestadas mencionan que al realizar la petición de un servicio público demora más de mes para obtener alguna respuesta, de tal manera que, el Gad de Bolívar debería implementar estrategia para el mejoramiento de entrega de servicios a la ciudadanía.

7. Los servicios públicos prestados por el Gad de Bolívar cumplen con los estándares de calidad esperados.

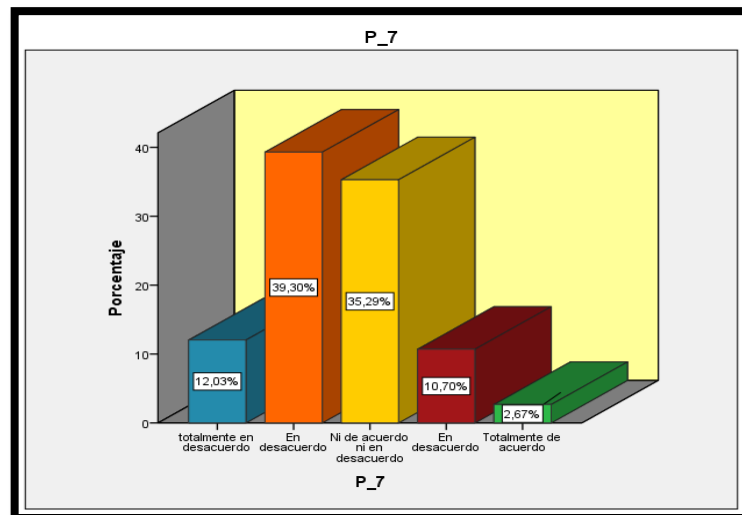


Figura 9. Estándares de calidad.

De acuerdo con la información obtenida el 39,30 % de las personas encuestadas mencionados que los servicios públicos prestados por el Gad de Bolívar no cumplen los estándares de calidad ya que la calidad de los servicios es bajo, dado esto, el Gad de Bolívar debe implementar estrategias para el mejoramiento de los servicios públicos a la ciudadanía y de tal forma mejorar la calidad de estos.

8. La ciudadanía recibe el mismo trato en los trámites municipales del GAD Bolívar.

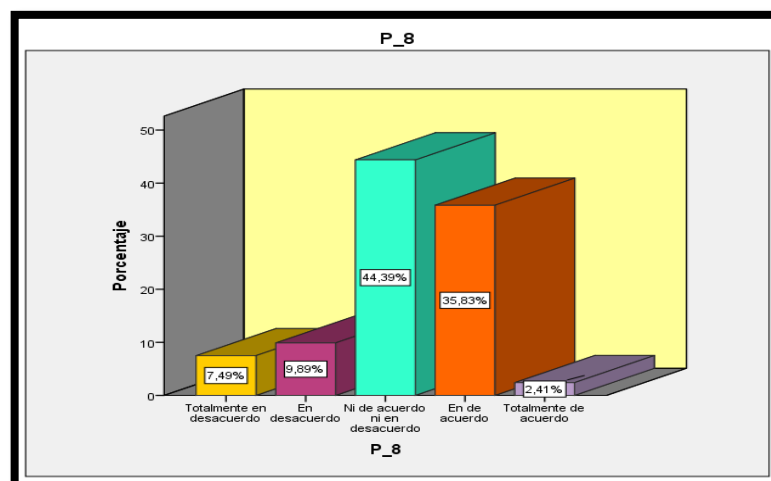


Figura 10. Atención en trámites municipales.

De acuerdo a la información recolectada por las personas encuestadas, el 44,39% de los ciudadanos mencionan que la atención que reciben por parte de los funcionarios de la institución al momento de realizar algún tipo de tramite es una y atención no muy buena, pero por lo contrario el 35,83% menciona que están de acuerdo con la

atención que reciben. Por esa razón el Gad de Bolívar, debe brindar capacitaciones a los funcionarios sobre las mejores prácticas de atención al cliente.

9. Los servicios públicos se brindan con igual eficiencia a todos los ciudadanos.

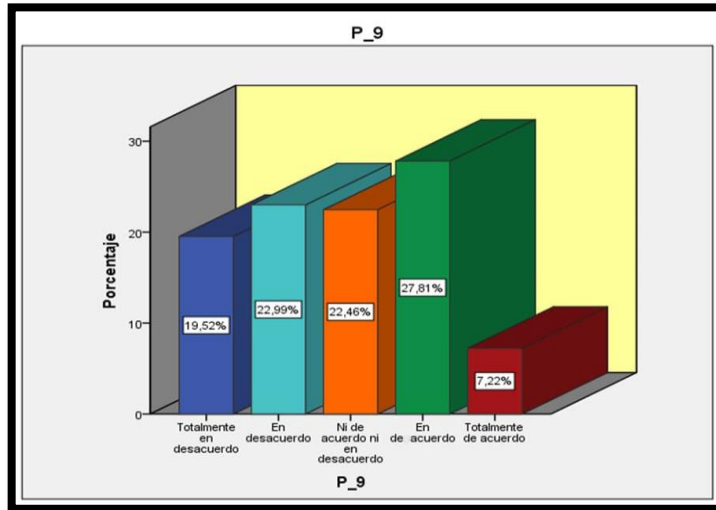


Figura 11. Eficiencia de servicios públicos.

De acuerdo con los resultados obtenidos a las personas encuestadas, el 27,81% menciona que el nivel de eficiencia en la entrega de servicios públicos está en un nivel intermedio, de tal manera que, el Gad de Bolívar debe implementar las medidas necesarias para mejorar su nivel de eficiencia en la entrega de sus servicios.

10. Los servicios municipales del GAD Bolívar son accesibles para los ciudadanos de las zonas rurales.

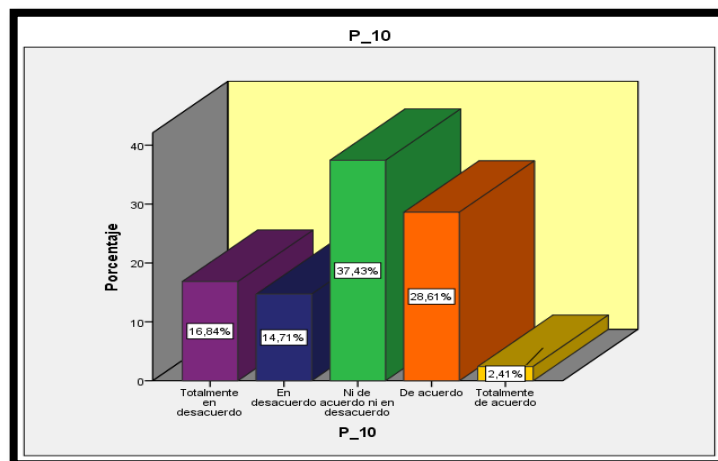


Figura 12. Accesibilidad de los servicios municipales.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los ciudadanos, el 47, 43% menciona que hay un nivel intermedio de accesibilidad para las zonas rurales, dado esto, el GAD de Bolívar debería implementar medidas necesarias para la accesibilidad de los servicios municipales para las zonas rurales.

11. El GAD de Bolívar, incluye adecuadamente a personas con discapacidad, adultos mayores y otros grupos vulnerables en la prestación de servicios.

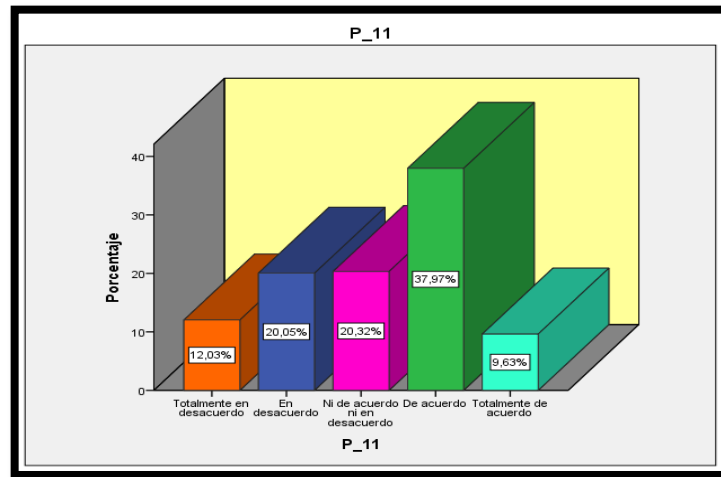


Figura 13. Inclusión de personas con discapacidad, adultos mayores y otros grupos vulnerables.

De acuerdo con la información recolectada en las encuestas, el 37, 97% están de acuerdo en que el GAD de Bolívar sí incluye a las personas con discapacidad, adultos mayores y otros grupos vulnerables en la prestación de servicios, sin embargo no todas las personas encuestadas estaban de acuerdo ya que mencionaron que muchas veces no han prestado atención a estas personas.

12. El costo que paga por los servicios públicos va acorde a relación con su calidad de estos.

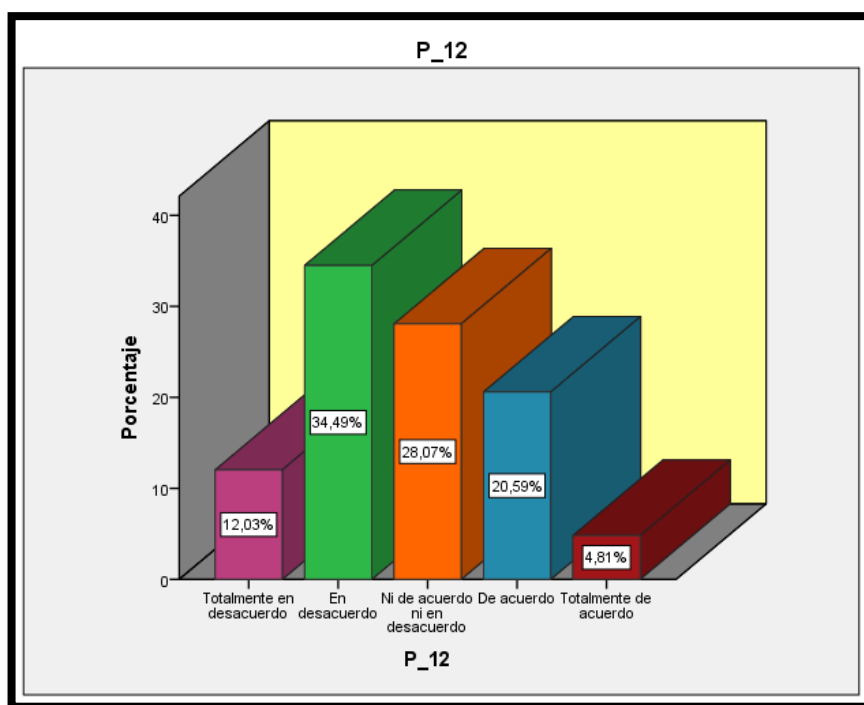


Figura 14. Nivel de calidad.

De acuerdo con la información recolectada a las personas encuestadas, se menciona que el costo de los servicios no es el adecuado para el nivel bajo de calidad brindado. Por esta razón, el GAD de Bolívar debería brindar capacitaciones constantes a los funcionarios para mejorar la entrega de los servicios y de tal manera cumplir con la calidad esperada por los ciudadanos.

Análisis estadístico de la relación entre variables

Para analizar estadísticamente cómo influye la meritocracia en los puestos públicos sobre la prestación de servicios públicos, se hizo un análisis inferencial con el programa IBM SPSS, usando datos de encuestas hechas a los ciudadanos del cantón Bolívar.

Se usó una prueba de correlación de Spearman porque las variables se midieron con escalas ordinales tipo Likert y no cumplían con los requisitos de normalidad para pruebas paramétricas. Esta prueba ayudó a saber el nivel y la dirección de la relación entre los puntos relacionados con la meritocracia (concursos de mérito y oposición, claridad en la selección, reglas de contratación) y los puntos de la prestación de servicios públicos (calidad, eficiencia, accesibilidad y satisfacción de los ciudadanos).

Los resultados mostraron que hay una relación estadística importante entre aplicar principios de meritocracia y la calidad de los servicios públicos. Esto quiere decir que, si los ciudadanos ven menos meritocracia, están menos contentos con la eficiencia y la accesibilidad de los servicios municipales. Este resultado apoya la idea de que la falta de procesos de meritocracia afecta de forma mala al trabajo del gobierno local del cantón Bolívar.

También se hizo un análisis de regresión lineal simple para ver cómo la meritocracia causa un efecto en la prestación de servicios públicos. Los resultados enseñan que la variable independiente explica de forma importante los cambios en la variable dependiente, lo que confirma que la meritocracia es muy importante para que mejore la gestión pública y lo que piensan los ciudadanos de los servicios municipales.

Por todo esto, los resultados permiten decir que la meritocracia influye de forma directa e importante en la prestación de servicios públicos, así que, si no se usa mucho en el gobierno local del cantón Bolívar, esto causa problemas en la calidad, eficiencia y acceso a los servicios que se dan a la gente.

Correlaciones no paramétricas

			P_1	P_2
Rho de Spearman	P_1	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	P_2	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

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

Parámetro Estadístico	Valor Hallado	Interpretación Técnica
Rho de Spearman	0,521	Correlación positiva moderada. Existe una tendencia clara: quienes creen que los puestos se asignan por mérito, tienden a considerar que los procesos son transparentes.
Sig. (bilateral)	,000	Altamente significativo. El valor p es menor a 0,01, lo que garantiza que la relación entre mérito y transparencia no es fruto del azar.
Muestra (N)	374	Base robusta de encuestados para sustentar los resultados del análisis.

Análisis

El coeficiente de 0,521 sugiere que, para los encuestados, el mérito y la transparencia van de la mano. La transparencia no se ve como algo aparte, sino como un resultado lógico de los concursos de méritos y oposición. La correlación positiva y su nivel de confiabilidad (.000) apuntan a que mejorar los concursos públicos basados en el mérito tendrá un impacto positivo en cómo se percibe la transparencia del GAD Bolívar. Este análisis no paramétrico, basado en 374 casos, da resultados que reflejan bien la opinión pública en el entorno estudiado.

Correlaciones

			P_1	P_7
Rho de Spearman	P_1	Coeficiente de correlación	1,000	,213**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	P_7	Coeficiente de correlación	,213**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

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

Parámetro Estadístico	Valor Hallado	Interpretación Técnica.
Rho de Spearman	0,213	Correlación positiva débil. Existe una asociación directa: a medida que mejora la percepción de los concursos de mérito, también aumenta la percepción de calidad en los servicios, aunque de forma leve.
Sig. (bilateral)	,000	Altamente significativo. El valor p es menor a 0,01, lo que confirma que la relación entre la selección de personal por mérito y la calidad del servicio es estadísticamente real en el GAD Bolívar.
Muestra (N)	374	El estudio cuenta con una base de 374 encuestados, lo que otorga una alta fiabilidad a los resultados presentados.

Análisis:

La cifra de ,000 muestra que la gente relaciona, aunque sea un poco, la preparación de los empleados públicos (ganada por concursos) con qué tan bien funciona el servicio que reciben. El número 0,213 indica que el mérito al dar cargos (P1) es parte de la calidad, pero no lo único. Para que los servicios estén a la altura de lo que la gente espera (P7), el GAD Bolívar tal vez deba fijarse en otras cosas, como equipos o

trámites, aparte del personal. Como la relación es buena, se entiende que, si se busca que la entrega de puestos sea más clara y profesional, esto ayudará a que la gente vea los servicios municipales como de mejor calidad.

Correlaciones

			P_2	P_5
Rho de Spearman	P_2	Coeficiente de correlación	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	374	374
	P_5	Coeficiente de correlación	,232**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	374	374

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

Parámetro Estadístico	Valor Hallado	Interpretación Técnica.
Rho de Spearman	0,232	Correlación positiva débil. Indica que existe una relación directa: a medida que los ciudadanos perciben procesos de selección más transparentes, su satisfacción general con la municipalidad tiende a aumentar.
Sig. (bilateral)	,000	Altamente significativo. El valor p inferior a 0,01 confirma que esta asociación es estadísticamente real y significativa para la población de Bolívar, con un 99% de confianza.
Muestra (N)	374	El análisis se sustenta en una base sólida de 374 casos válidos, lo que garantiza la representatividad de los resultados.

Análisis:

El dato de ,000 muestra que la ética en la administración interna (claridad en la elección) no es solo un asunto aislado, sino que afecta directamente cómo los ciudadanos ven los servicios que reciben. El coeficiente de 0.232 indica que, aunque la claridad es importante para la satisfacción, esta también depende de otros elementos prácticos no considerados aquí (como la calidad de las instalaciones o la duración de los trámites). Debido a que la relación es positiva e importante, se deduce que cualquier mejora en la comunicación o en los procedimientos que haga más clara la forma en que se elige al personal (P2) tendrá un efecto positivo que se podrá medir en el nivel de satisfacción del usuario (P5).

4.2. DISCUSIÓN

La meritocracia es clave en la gestión pública para fortalecer la transparencia y la profesionalización institucional, de tal manera que la meritocracia influye en el rendimiento de los servidores públicos. Esta se define por la "hiperagencia", lo que quiere decir que defiende una exaltada concepción de la responsabilidad individual. En ese mismo sentido podemos argumentar que la meritocracia abarca criterios principales para la selección, promoción o recompensa en cualquier campo, incluido el ámbito de las instituciones públicas, la capacidad, el esfuerzo y los logros individuales.

La meritocracia, como principio de organización social, ayuda a la mejora de la sociedad al promover la eficiencia y la justicia en la distribución de roles y recurso, se basa en la idea de que, si las personas son recompensadas y avanzan según su talento, esfuerzo y logros, la sociedad es su conjunto se beneficia. En el aspecto de los servidores públicos ayuda a la profesionalización y el mejoramiento de la función del Estado, al basar el acceso y la promoción en el mérito, se forma un servicio civil más competente, eficiente y transparente.

La meritocracia aplica principalmente en los servidores públicos a través de un sistema de concursos de mérito y oposición, este proceso está regulado por la Ley de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento, que establecen los procedimientos para la selección, ingreso y promoción del personal en las instituciones del Estado para así de esta manera tener una mejor transparencia en el reclutamiento del personal público.

La meritocracia en Ecuador está fundamentada en la Ley Orgánica de servicio público (LOSEP) y su reglamento, la cual se concibe como un pilar fundamental para la profesionalización del ser servicio civil, buscando asegurar que los cargos públicos sean ocupados por lo individuos más competentes y calificados, A través de un sistema de concursos de méritos y oposición, la normativa establece un marco teórico que prioriza la formación académica, la experiencia profesional política. Este mecanismo, que incluye pruebas de conocimientos, evaluaciones psicométricas y análisis de la trayectoria profesional, se diseñó con el fin de promover la eficiencia en la gestión pública y combatir la corrupción y el nepotismo. Sin embargo, a pesar del robusto andamiaje legal, su discrecionalidad en los procesos de selección y la

influencia de factores externos a menudo comprometen la objetividad, lo que ha generado críticas sobre la brecha entre la teoría y la realidad de la meritocracia en el país.

Dicho esto, de acuerdo con los hallazgos encontrados dentro de la investigación desarrollada a través de entrevistas a funcionarios públicos como fichas claves, se puede observar que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar si tuvo una incidencia negativa a través de la gestión relacionada con el uso de la meritocracia. (Ecuador, Ley Organica de Servicio Público, 2010)

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar se relaciona con el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS), que supervisa el cumplimiento de principios de gobernanza, y con instituciones de salud, educación y saneamiento para la planificación y ejecución de servicios públicos, aunque regulan directamente la meritocracia, si no que establece un marco de actuación para la administración pública. Para la regulación de la meritocracia se establece la coordinación con el Ministerio de Trabajo, entre otras entidades, y la aplicación de normas internas de carácter nacional como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

En este contexto la meritocracia haciendo uso de la teoría de la burocrática existe una unión al compartir el objetivo de profesionalizar la administración pública para lograr eficiencia y racionalidad, manifiesta que la selección de personal debe realizarse con transparencia, legitimidad y la eficiencia, al asegurar que la autoridad no se basa en el poder personal, si no en la competencia profesional, esto se materializa a través del concurso de méritos y oposición, un proceso que busca la objetividad y transparencia en la selección del funcionarios públicos. Este concurso no solo evalúa el conocimiento de los aspirantes mediante exámenes, si no que, también valora su experiencia, educación y méritos profesionales, buscando garantizar que el personal sea más idóneo para sus respectivas funciones.

Estas son la preocupaciones más latentes de los servidores públicos, o de quienes desean ser servidores públicos, ya que no tienen las debidas garantías que permitan entrar en un verdadero concurso de méritos y oposición que sea transparente, de acuerdo a la normativa vigente tanto en la Constitución de la Republica del Ecuador en el art. 61 literal 7 y el art.- 228, que establecen que el acceso, ascenso y promoción en el servicio público deben basarse en méritos y un sistema transparente de

selección, además, el Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y sus correspondientes reglamentos, como los de la Ley de Servicio Público, que se rigen por los principios de igualdad, eficiencia y profesionalización.

Después de haber realizado las encuestas a la población con una muestra de 374 del cantón Bolívar, tomando en cuenta que un 52.14% son resultados de ciudadanos de género masculino y el 46,86% de género femenino, dado esto, obtenemos resultados y colaboración tanto de los dos géneros dispuestos a brindar la información respectiva de acuerdo al tema realizado.

De acuerdo a cada segmento de edad, se determinan pensamientos generacionales diferentes, sin embargo se determina a nivel general que tienen cierta coincidencia en sus respuestas, llegando a concluir que no existe equidad dentro de la selección de personal y otros temas relevantes que requiera una elección con eficacia y transparencia, tanto como de 19 a 29 años, pertenece al 30,48%; de 29 a 39 años pertenece al 22,46%, de 39 a 49 años pertenece al 24,87%, de 49 a 59 años pertenece al 14,71% y de 60 a 65 años pertenece al 7,49%.

Dado esto, de acuerdo a la información obtenida mediante las encuestas realizadas en cuanto refiriéndose a la transparencia el 66, 58% menciona que el nivel de transparencia en los concursos de méritos y oposiciones realizados por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar se encuentra en un nivel bajo, ya que no se ha puesto en práctica la transparencia que debería existir en estos procesos para el reclutamiento de los funcionarios públicos, mencionando que no se respeta las leyes establecidas para estos casos.

En cuestión a la investigación no se puede mencionar con exactitud el porcentaje de personas que conocen de la meritocracia y quienes no ya que no existe un estudio que determine con exactitud la cantidad de personas que conocen este término de meritocracia en el Ecuador. Sin embargo, basándonos en la percepción pública y el análisis académico, se pueden identificar patrones sobre a quién le importa y a quien no le importa.

Se puede mencionar que los interesados en este término de meritocracia es particularmente relevante para los aspirantes a cargos públicos, académicos, analistas de políticas públicas, estudiantes y la ciudadanía en general, interesados en

la meritocracia como la clave para profesionalizar la administración pública mejorar la calidad de los servicios, una gobernanza eficiente, acceso a las universidades y combatir el clientelismo y la corrupción, de tal manera mejorar obtener un servicio público profesional y eficiente.

En cuanto a las personas que no le dan importancia a la meritocracia son quienes tienen acceso a redes de poder, personas aquellas que han obtenido cargos o beneficios a través de relaciones o favores políticos, tales personas podrían ver la meritocracia como un obstáculo para mantener su estatus.

De acuerdo a la información obtenida, se menciona que, en los concursos de méritos y oposición realizado por el Gobierno Autónomo Descentralizado, los cuales mencionaron que fueron 9 concursos realizados a finales del año 2024 y en el transcurso del año 2025 en diferentes fechas, mencionando que se obtuvo 349 postulantes a estos concursos de los cuales en cada concurso solo un postulante de cada concurso fue el ganador y acreedor del puesto a servidor público del GAD del Cantón Bolívar.

Para mejorar la estabilidad y transparencia en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Bolívar, aplicando la teoría burocrática de Max Weber la cual ofrece principios clave que, si se aplican correctamente profesionalizan la administración. La clave está en la racionalidad y la impersonalidad de la gestión, evitando la arbitrariedad y el favoritismo. Para garantizar la estabilidad y la transparencia se debe fortalecer los procesos de selección, contratación y promoción del personal; realizar **concursos de méritos y oposición transparente** para todos los puestos, desde los de menor jerarquía hasta los directivos. Las evaluaciones deben ser estandarizadas, objetivas y basadas en las competencias y conocimientos requeridos para el cargo, también se debería establecer **una carrera en el servicio público** que ofrezca estabilidad y previsibilidad. Los funcionarios deben saber que su permanencia y ascenso depende de su desempeño y no de cambios de autoridades o influencias políticas.

La transparencia se mejora al formalizar y hacer públicos los procedimientos **reglamentos claros y accesibles** todos los procesos administrativos deben estar documentados en reglamentos claros y accesibles para los ciudadanos, **formalidad en las comunicaciones** las decisiones y comunicaciones deben ser escritas y

registradas, evitando acuerdos verbales que puedan ser objeto de corrupción, la **jerarquía y división de responsabilidades** la estabilidad se logra con una estructura clara, definiendo las cadenas de mando y las responsabilidades de cada funcionario, asegurando que cada persona sabe cuáles son sus funciones y a quién responde, de igual manera, asignar roles específicos según la especialización y el conocimiento de cada funcionario, lo cual aumenta la eficiencia y la calidad de la gestión. Por otra parte la transparencia se fortalece al eliminar la influencia personal en la toma de decisiones el **trato igualitario**, los ciudadanos deben ser tratados de la misma manera, sin importar sus conexiones o estatus, las decisiones deben basarse únicamente en las normas y procedimientos establecidos y la **objetividad en las decisiones**, las autoridades deben tomar decisiones basadas en criterios racionales, documentando las razones detrás de cada una, para evitar el favoritismo o la parcialidad.

Aplicar estos principios weberianos permitiría al GAD del cantón Bolívar permitiría construir una administración más profesional, predecible y responsable, lo cual es fundamental para generar confianza en la ciudadanía y mejorar la gobernanza.

Al plantear una meta de mejora para el Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar, no se puede calcular un periodo de tiempo exacto para una mejora completa, depende de factores como la resistencia al cambio y la inversión en tecnología y capacitación. Sin embargo, se pueden identificar una mejora en un periodo de tiempo de 1 año o más. Vienen el cambio a corto, mediano y largo plazo, ya que en el corto son mejoras operativas, estandarizar los procesos de reclutamiento y selección para que se adhiera a la normativa vigente como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) del Ecuador, logrando reducción de irregularidades evidente y una mayor transparencia en los procesos de convocatoria; en mediano plazo se busca profundizar en la meritocracia para que no solo sea un formalismo, si no una práctica institucional; y por último en largo plazo, en esta etapa la meritocracia está plenamente institucionalizada, la mejora se evidenciara en resultados tangibles muy sostenibles tanto en mejora de calidad del servicio, reducción de la corrupción y mayor confianza de la ciudadanía.

El análisis estadístico permite evidenciar con claridad la relación existente entre la meritocracia en los cargos públicos y la prestación de servicios públicos en el cantón Bolívar. A través de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, se

identificó que la percepción ciudadana sobre la asignación de puestos mediante concursos de mérito y oposición se encuentra estrechamente vinculada con la transparencia institucional, la calidad de los servicios y el nivel de satisfacción de los usuarios.

En primer lugar, la relación entre la asignación de cargos por mérito (P1) y la transparencia en los procesos de selección de personal (P2) presenta una correlación positiva moderada ($\rho = 0,521$; $p < 0,01$), lo que indica que ambos elementos son percibidos por la ciudadanía como interdependientes. Este resultado sugiere que la meritocracia no es concebida únicamente como un procedimiento administrativo, sino como un factor determinante para fortalecer la confianza en la gestión pública. La ausencia de concursos públicos de mérito y oposición se asocia, por tanto, con una percepción negativa de la transparencia institucional, situación que coincide con los hallazgos cualitativos obtenidos en las entrevistas, donde se evidencian prácticas de contratación basadas en afinidades políticas o recomendaciones personales.

Por otra parte, se identificó una correlación positiva débil pero estadísticamente significativa entre la asignación de cargos por mérito (P1) y la calidad de los servicios públicos (P7) ($\rho = 0,213$; $p < 0,01$). Este resultado evidencia que, si bien la meritocracia contribuye a la mejora de la calidad del servicio, no constituye el único factor influyente. Aspectos como la capacitación continua del personal, la disponibilidad de recursos, la eficiencia de los procesos administrativos y la infraestructura institucional también desempeñan un papel relevante. No obstante, la existencia de esta relación confirma que la profesionalización del talento humano incide positivamente en el desempeño institucional.

Asimismo, la correlación positiva débil encontrada entre la transparencia en los procesos de selección de personal (P2) y la satisfacción ciudadana con los servicios municipales (P5) ($\rho = 0,232$; $p < 0,01$) refuerza la idea de que las prácticas administrativas internas tienen un impacto directo en la percepción externa de la ciudadanía. Cuando los ciudadanos perciben procesos de contratación claros y justos, tienden a valorar de manera más favorable los servicios recibidos, aun cuando persistan limitaciones operativas.

Los resultados cuantitativos obtenidos guardan coherencia con los hallazgos cualitativos derivados de las entrevistas realizadas a los funcionarios del GAD del cantón Bolívar, quienes reconocen la limitada aplicación de la meritocracia, la escasa existencia de ascensos basados en el desempeño y la insuficiencia de programas de capacitación institucional. La convergencia entre ambos enfoques metodológicos fortalece la validez del estudio y evidencia que la ausencia de una política meritocrática estructurada incide negativamente en la gestión pública local.

En síntesis, los resultados permiten concluir que la meritocracia influye de manera significativa en la transparencia institucional y, de forma indirecta, en la calidad y satisfacción de los servicios públicos. La limitada aplicación de principios meritocráticos en el cantón Bolívar contribuye a percepciones ciudadanas desfavorables sobre la eficiencia y calidad de los servicios municipales, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los concursos de mérito y oposición como estrategia clave para mejorar la gestión pública y la atención a la ciudadanía.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ Dando respuesta al primer objetivo específico de acuerdo a los resultados obtenidos tanto en las entrevistas y encuestas, podemos evidenciar que el proceso de meritocracia respecto a la asignación de cargos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar no ha sido aplicado correctamente ya que el nivel de meritocracia está muy bajo, la falta de incentivos, la aplicación del concurso de méritos y oposición, no se han hecho con la respectiva transparencia que necesita este proceso para la selección del personal público de la institución.
- ✓ En un segundo objetivo se concluye que la ciudadanía esta insatisfecha con la prestación de los servicios públicos brindados por el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar, ya que estos no dan respuesta a las necesidades de la ciudadanía de los servicios solicitados, dando un trato no muy satisfactorio a los solicitantes de los servicios o la realización de trámites, mencionando que los servicios ofrecidos por el Gad no han sido de su total satisfacción ya que estos no cumplen con los estándares de calidad esperados por la ciudadanía.
- ✓ Por último dando respuesta a un tercer objetivo se observa en como la meritocracia influye en la prestación de los servicios públicos, de tal manera, que la falta de transparencia en los procesos de reclutamiento del personal público, escasas capacitaciones brindadas por el Gad a los servidores públicos, se ha evidenciado en la mala gestión, brindando un mal servicio, falta de respuestas a las peticiones de la ciudadanía, tratos no muy satisfactorios a los ciudadanos, la ciudadanía insatisfecha con la calidad de los servicios, de acuerdo a esto, se menciona que al ver aplicado de una forma inadecuada la meritocracia influye de un manera negativa a la entrega se los servicios públicos lo cual conlleva a la insatisfacción de la ciudadanía, dando un impacto negativo a esta gestión.

5.2. RECOMENDACIONES

En contexto, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada, se ha evidenciado varias falencias en la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar, de tal manera se brinda tales recomendaciones para lograr un beneficio conjunto tanto como para los servidores públicos como a los ciudadanos, fortaleciendo la confianza en la institución.

Se puede mencionar que, para obtener meritocracia, para el mejoramiento se debería enfocar en la gestión de talento humano. Esto implica profesionalizar la administración pública, asegurar que los cargos públicos sean ocupados por los más calificados, teniendo en cuenta que los concursos de mérito y opiniones sean realmente meritocráticos, se necesitan cambios fundamentales en su diseño y ejecución tales como bases claras y objetivas, comité de selección imparciales, pruebas múltiples, regirse totalmente al reglamentó en estos procesos y mantener una evaluación continua del desempeño salido es vital para premiar el esfuerzo y la productividad, definir indicadores clave de desempeño para cada puesto, la retroalimentación constante fomenta el desarrollo profesional y la comunicación, en cuanto a las consecuencias y reconocimientos para la mejora de su rendimiento.

La inversión en la capacitación de los servidores públicos es crucial para un Gad meritocrático, ya que garantiza que el personal tenga las herramientas y habilidades para ser competitivo y de tal forma satisfacer las necesidades de la ciudadanía, brindando un mejor servicio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta et al. (2020). Habilidades sociales y su impacto e la educación del individuo. *Revista de investigación e innovación*, 430-449. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/download/1132/820/>
- Acosta, V. R. (2018). Educación para los derechos humanos. Un estudio necesario. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina.*, 6(2), 160-177. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v6n2/reds09218.pdf>
- Adame, C. (2016). *Metodología y bases de la investigación* . Pearson .
doi:<http://leon-vera-proyectoedu.blogspot.com/2016/09/metodos-de-investigacion.html>
- Alonso, T. (2021). Educación para el desarrollo sostenible: una visión crítica desde la Pedagogía. *Revista Complutense de Educación*, 249-259. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/208803/Educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araus, M. (2017). *El desarrollo de la inteligencia y su construcción social*. Educación para la solidaridad. Obtenido de <https://educacionparalasilididad.com/2017/01/18/vygotsky-principios-y-conceptos-basicos-de-la-teoria-del-constructivismo-social/>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República* . Gobierno Nacional del Ecuador . doi:https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ayvar y Marán. (2021). *Eficiencia municipal y servicios públicos en Michoacán, México*. Obtenido de SciELO: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962020000200277&script=sci_arttext
- Banco Interamericano de Desarrollo. (29 de marzo de 2021). Webinar Digitalización Acelerada: lo que la pandemia le enseñó a la educación (día 1 de 2). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=M6aPRSt6gGI>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* . Pearson Educación .
doi:<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>



- Ccoyuri, R. (2023). *Capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023*. Universidad César Vallejo . doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/121443>
- Cedeño, N. (2012). *LA INVESTIGACIÓN MIXTA, ESTRATEGIA ANDRAGÓGICA FUNDAMENTAL PARA FORTALECER LAS CAPACIDADES INTELECTUALES SUPERIORES. RES NON VERBA*.
doi:<https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion2/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20MIXTA%20ESTRATEGIA%20ANDRAG%C3%93GICA%20FUNDAMENTAL.pdf>
- Cifuentes, C. (2018). *Estrategias administrativas en la calidad educativa del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Aldea Chocolá, San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez*. Mazatenango: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/10950/1/TESINA%20201240814.pdf>
- Ecuador, A. N. (2010). *Ley Organica de Servicio Público (LOSEP)*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento:
https://www.google.com/search?q=http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_los_pub_ley.pdf
- Ecuador, A. N. (2010). *Ley Organica de Servicio Público*. Obtenido de Registro Oficial 294:
https://www.google.com/search?q=http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_los_pub_ley.pdf
- Ecuador, A. N. (2010). *Ley Organica de Servicio Publico (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294*.
doi:https://www.google.com/search?q=http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_los_pub_ley.pdf
- Fundación Varkey. (2022). *¿Cómo construimos el futuro de la educación?* Conversación con Cristobal Cobo. Obtenido de
<https://www.youtube.com/watch?v=8hQWT5Gzs5I>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación* . McGrill.
doi:https://issuu.com/torresgtzedgar/docs/metodologia_de_investigacion/20

- Guillen, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80133/Guillen_PRM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MCGrill. Obtenido de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Izquierdo et al. (2019). Diseño de mix de marketing para posicionar una empresa de limpieza, mantenimiento y aseo en el cantón Quevedo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5-6. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1017/118>
- Llumiguano et al. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2723>
- Marchesi et al. (2021). *Avances y desafíos de la educación inclusiva en Iberoamérica*. Madrid, España. Obtenido de <https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/met-as-inclusiva.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Plan de continuidad educativa, permanencia escolar y uso progresivo de las instalaciones educativas*. Gobierno Nacional del Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/Guia-para-la-alternancia-entre-la-educacion-casa-y-la-educacion-en-la-escuela.pdf>
- Naranjo y Guerra. (2021). La formación investigativa en los estudiantes de licenciatura en Educación Básica. Una revisión sistemática. *Delectus, del Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Continua – Perú*, 4(1), 39-49.
- Paredes y Guevara. (2022). *Procesos de meritocracia y la transparencia en los concursos públicos*. Ambato: PUCE. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3896/1/78319.pdf>

- Ramio Matas, C. (2016). una propuesta de postburocracia: un modelo burocratico y empresarial. 1 - 32.
doi:file:///C:/Users/dell%20i3/Desktop/ARTICULO%20DE%20RAMIO%20(1).pdf
- Rodríguez et al. (2019). Metodología para la formulación de proyectos de carrera en el sistema de educación superior. Experiencia de aplicación. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 1-22. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n1/1409-4258-ree-23-01-367.pdf>
- Ruiz y Cordero. (2021). *Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali . Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5078>
- Talero y Guarnizo. (2021). El currículo de la educación física en modalidad E-learning y B-learning durante el confinamiento. *Acción Motriz*, 1 (27), 57-65. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8001192.pdf>
- Varas et al. (2020). Educación virtual: factores que influyen en su expansión en América Latina. *Utopía y Praxis Latinoamericana*,, 21-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/279/27965287003/html/>
- Varela, F. A. (2021). *Los servicios públicos son categorías jurídicas y económicas que, desde el enfoque constitucional, son garantías constitucionales y cumplen la función de acceso a derechos como el agua, energía eléctrica, saneamiento, educación, salud, transporte, entre o*. Obtenido de https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n13.2021.227
- Vásquez y León. (2018). *Educación y modelos pedagógicos*. Secretaría de educación de Boyacá. Obtenido de http://www.boyaca.gov.co/SecEducacion/images/Educ_modelos_pedag.pdf
- Weber, M. (2002). *Economía y Sociedad*. Fondo de cultura economica.
- Zambrano. (2016). Aprendizaje complejo en la educación superior ecuatoriana. *Revista Ciencia UNEMI*, 158-167.

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC


		UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI			
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL					
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
ACTA					
DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CON ENFOQUE EN INVESTIGACIÓN					
ESTUDIANTE: MAYANQUER CUASAPUD MAYURI LIZBETH		CÉDULA DE IDENTIDAD: 0402187611			
PERIODO ACADÉMICO: 2025B					
PRESIDENTE TRIBUNAL MSc. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON		DOCENTE TUTOR: Ph.D. WLADIMIR PÉREZ PARRA			
DOCENTE: MSc. IVÁN RUIZ GONZALEZ					
TEMA DEL TIC: "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos"					
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	7,00			
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7,00			
3	METODOLOGÍA	7,00	Justificar el muestreo probabilístico y no probabilísticos, y definir la idea a defender o si es hipótesis y definir la existencia o no la meritocracia en el Gad Bolívar		
4	RESULTADOS	5,00	Formalizar estadísticamente la influencia de la variable dependiente en la independiente, se recomienda aplicar una prueba de causalidad		
5	DISCUSIÓN	7,00	Definir en base a los hechos la discusión		
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	7,00			
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	6,00	Más seguridad utilizar vocabulario técnico, revisar la ortografía		
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,00			

Obteniendo una nota de: **7,00** Por lo tanto, **APRUEBA** : debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 66.- De la aprobación de la pre defensa del Informe final de TIC.- El estudiante deberá obtener una nota mínima de 7/10; al finalizar el proceso de pre-defensa se procederá a levantar el acta correspondiente. En el caso de aprobar con observaciones el estudiante deberá adjuntar el informe final de cumplimiento de observaciones y recomendaciones emitido por el Tribunal previo a la defensa final en un término máximo de 10 días.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcan el **lunes, 22 de diciembre de 2025**


MSc. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON
PRESIDENTE TRIBUNAL


Ph.D. WLADIMIR PÉREZ PARRA
DOCENTE TUTOR


MSc. IVÁN RUIZ GONZALEZ
DOCENTE

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND
NATIVE LANGUAGES CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth				
DATE: Miércoles, 04 de marzo de 2026				
Topic: "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
De	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 -10: EXCELLENT 7 -8,9: GOOD 5 -6,9: AVERAGE 0 -4,9: LIMITED	TOTAL 9		



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES
CENTER**

**Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o
Investigación.**

Autor: Mayanquer Cuasapud Mayuri Lizbeth

Fecha de recepción del abstract: Martes, 17 de febrero de 2026

Fecha de entrega del Informe: Miércoles, 04 de marzo de 2026

El presente Informe validará la traducción del Idioma español al Inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 3. Formulario de la encuesta



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



La Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC), se encuentra realizando una investigación sobre la "Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos", por lo que requerimos de su valioso aporte, respondiendo las siguientes preguntas. Nos tomaremos unos pocos minutos, nuestro compromiso es que toda la información recopilada será trabajada bajo estricto criterio académico y garantiremos absoluta confidencialidad.

Gracias por su tiempo y colaboración

1. Género

- Masculino
- Femenino
- Otro

2. Edad

- 18 a 29 años
- 30 a 39 años
- 40 a 49 años
- 50 a 59 años
- 60 a 65 años
- Mas de 65 años

3. Los puestos en el GAD Bolívar se asignan mediante concursos públicos de mérito y oposición

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

4. ¿Los procesos de selección de personal en el GAD Bolívar son transparentes?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

5. ¿De las siguientes opciones, seleccione cual o cuales aspectos considera que deben evaluarse al contratar personal público? (UNA O VARIAS RESPUESTAS)

- 1. Pruebas de conocimientos técnicos
- 2. Entrevistas estructuradas
- 3. Evaluación de competencias
- 4. Experiencia
- 5. Otra _____

6. El GAD a través de su prestación de servicios, da respuestas a las necesidades ciudadanas actuales

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

7. Qué tan satisfecho está usted con los servicios que brinda la municipalidad

- 1. Totalmente Insatisfecho
- 2. Insatisfecho
- 3. Moderadamente satisfecho
- 4. Satisfecho
- 5. Totalmente Satisfecho

8. De las siguientes alternativas SELECCIONE UNA OPCIÓN: ¿cuánto tiempo suele esperar usted para recibir un servicio o respuesta del GAD Bolívar

- 1. Menos de 1 día
- 2. Entre 1 y 3 días
- 3. Entre 4 y 7 días
- 4. Mas de una semana
- 5. Más de un mes

9. ¿Los servicios públicos prestados por el GAD Bolívar cumplen con los estándares de calidad esperados?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

10. ¿La ciudadanía recibe el mismo trato en los trámites municipales del GAD Bolívar?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

11. ¿Los servicios públicos se brindan con igual eficiencia a todos los ciudadanos, sin distinción?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

12. ¿Los servicios municipales del GAD Bolívar son accesibles para los ciudadanos de las zonas rurales??

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

13. ¿El GAD Bolívar, incluye adecuadamente a personas con discapacidad, adultos mayores y otros grupos vulnerables en la prestación de servicios?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

14. ¿El costo que paga por los servicios públicos va acorde a relación con su calidad de estos?

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

Anexo 4 Formulario de la entrevista



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



La Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC), se encuentra realizando una investigación sobre la **"Meritocracia en cargos públicos de la municipalidad del cantón Bolívar y su incidencia en la prestación de servicios públicos"**, por lo que requerimos de su valioso aporte, respondiendo las siguientes preguntas. Nos tomará unos pocos minutos, nuestro compromiso es que toda la información recopilada será trabajada bajo estricto criterio académico y garantizamos absoluta confidencialidad.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del entrevistado: _____ Cargo: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

1. ¿Describe cómo se desarrolla el proceso de ingreso o contratación en el GAD Bolívar?
2. ¿Describe cómo se promueve la transparencia en los procesos de selección de nuevo personal del GAD Bolívar?
3. Describe, ¿cuáles son los principales criterios o aspectos que se evalúan al momento de seleccionar personal en el GAD Bolívar?
4. ¿De qué manera se capacita al personal del GAD Bolívar para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos o de innovación en la gestión pública?
5. ¿Describe que tipo de capacitaciones se dan a los funcionarios y trabajadores del GAD Bolívar para desempeñar mejor sus funciones?
6. ¿Describe cómo se evalúa el desempeño del personal en el GAD Bolívar y quién realiza estas evaluaciones?
7. ¿Qué mecanismos existen para garantizar que los ascensos se basen en el mérito y el rendimiento profesional?
8. ¿De qué manera cree que aspectos como el mérito, la capacitación continua y el rendimiento del personal influyen en la calidad de los servicios que presta el GAD?
9. ¿De qué manera la aplicación de principios meritocráticos influye en la prestación de servicios de calidad por parte del GAD?
10. ¿De qué manera la aplicación de la meritocracia tiene impacto en la accesibilidad y calidad del servicio público que brinda el GAD?

Gracias por su tiempo y colaboración.

Firma: _____

Anexo 5. Evidencias fotográficas

