



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023

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

AUTORA:

Ccoyuri Rojas, Rosmeri Liset (orcid.org/0000-0002-8252-2106)

ASESORES:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres a quienes les debo parte de mi formación académica y son ellos que me impulsaron para seguir en el camino de superación como persona y profesionalmente para llegar a cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

Primeramente quiero dar gracias a Dios quien siempre estuvo presente en mí día a día derramando su bendición para mí y toda mi familia. De igual manera agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte de plana de estudios, también al maestro que siempre nos brindó su paciencia, tolerancia y buenas enseñanzas que hicieron crecer día a día como profesional ese apoyo incondicional que para mí es muy valioso.

Índice de contenido

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de la variable 1. Capacitacion laboral	16
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de la variable 2. Meritocracia profesional	17
Tabla 3 Coeficiente de correlación de la variable 1 y variable 2.	18
Tabla 4 Coeficiente de correlación hipótesis específica 1.	19
Tabla 5 Coeficiente de correlación hipótesis específica 2.	20
Tabla 6 Coeficiente de correlación hipótesis específica 3.	21

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Esquema del diseño correlacional.	11

Resumen

La capacitación laboral es fundamental para mejorar la formación profesional y enfrentar los desafíos tecnológicos y competitivos en las entidades públicas. En diferentes partes del mundo se destaca su importancia, como en Asia, Europa, España, Estados Unidos, América Latina y Perú.

En la Región de Madre de Dios, las entidades públicas juegan un papel crucial en la capacitación de su personal, pero se observa una deficiencia en la ejecución de talleres de capacitación, limitando así el desempeño según los planes de trabajo. Este proyecto de tesis tiene como objetivo principal determinar la relación entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional. Los objetivos específicos planteados son: OE1. Evaluar la relación entre la planificación y la compensación, OE2. Analizar la relación entre la ejecución y competencia, y OE3. Investigar la relación entre la evaluación y la decisión personal de esfuerzo. Este estudio investigó si existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional. Esto implica que una mayor capacitación se reflejara en un mayor reconocimiento y ascenso basado en el mérito profesional. La justificación de este proyecto se basa en su valor teórico, metodológico y práctico. Se espera que los resultados obtenidos aporten conocimientos para futuras investigaciones, así como orientar acciones concretas para mejorar la capacitación y promover la meritocracia en las entidades de la región.

Palabras clave: *Capacitación, Mérito, Planificación, Retribución*

Abstract

Job training is essential to improve professional training and face technological and competitive challenges in public entities. In different parts of the world its importance is highlighted, such as in Asia, Europe, Spain, the United States, Latin America and Peru.

In the Madre de Dios Region, public entities play a crucial role in the training of their personnel, but there is a deficiency in the execution of training workshops, thus limiting performance according to work plans. The main objective of this thesis project is to determine the relationship between job training and professional meritocracy. The specific objectives are: SO1. Evaluate the relationship between planning and compensation, SO2. Analyze the relationship between execution and competence, and SO3. Investigate the relationship between evaluation and personal effort decision. Study whether there is a significant relationship between job training and professional meritocracy. This implies that further training will be reflected in greater recognition and promotion based on professional merit. The justification of this project is based on its theoretical, methodological and practical value. It is expected that the results obtained provide knowledge for future research, as well as guide concrete actions to improve training and promote meritocracy in the entities of the region.

Keywords: Training, Merit, Planning, Compensation

I. INTRODUCCIÓN

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

En el sur de Asia Baqir (2023) examinó las paradojas de la economía de Pakistán, la política interna meritocrática, el papel del Estado y la sociedad civil. Se argumentó que la transición de la política exterior del país, de la geopolítica a la geoeconómica, dependía de un cambio fundamental en la política interna, con el paso de la cleptocracia a la meritocracia.

Analizó cómo la prevalencia de prácticas de búsqueda de rentas socavó la implementación de criterios basados en el mérito en la sociedad y la economía de Pakistán. Los análisis se basaron en la descripción de los instrumentos y mecanismos utilizados para llevar a cabo estas prácticas de búsqueda de rentas y la creación de espacios públicos, además de examinar las opciones disponibles para cambiar estas prácticas mediante la acción ciudadana y la participación de la sociedad civil, también presentó el camino hacia la transformación y el papel vital de la participación ciudadana.

También se encontró a Billal. (2023) quien se enfocó mencionando que el gobierno paquistaní no aprovechó los recursos financieros en ayuda extranjera para mejorar las perspectivas socioeconómicas del país, lo que generó suposiciones arraigadas que eran cuestionadas. Se achacaba la falta de recursos y la subinversión en programas de desarrollo social la incapacidad de brindar prosperidad y bienestar a millones de ciudadanos que vivían en la pobreza, a pesar de contar con una floreciente clase media, una joven y trabajadora fuerza laboral, y una creciente importancia geopolítica.

Sin embargo, un análisis crítico reveló que el mayor desafío pasado por alto no era la escasez de fondos, sino la incapacidad de utilizar de manera efectiva los recursos humanos y de capitales disponibles, al mismo tiempo, reducir la desconfianza entre el estado, sus instituciones y la ciudadanía. La implementación de reformas que promovieron la meritocracia, la transparencia, la innovación y la participación pública debió haber permitido que el país, diera un giro positivo, a pesar de su historia reciente turbulenta.

Komissarov (2023) En su investigación revisó la evolución histórica y moderna de la meritocracia, así como su aplicación en la selección de líderes políticos, funcionarios gubernamentales. Se examinó la meritocracia desde diversas perspectivas, incluyendo la economía, ciencia política, sociología y su relación con el capital humano. En los países occidentales, los principios meritocráticos para la selección de candidatos en el servicio público difieren significativamente de los aplicados en China y Singapur. China ha revitalizado en parte sus antiguas tradiciones de meritocracia y ha incorporado aspectos de la experiencia de Singapur, donde los principios meritocráticos forman la base del gobierno y el sistema educativo se orienta hacia la selección y formación de los candidatos más capaces.

Martín de la Rosa (2022) se enfocó en los discursos de graduación en colegios y universidades de los Estados Unidos, utilizando un enfoque interdisciplinario basado en el Análisis Crítico del Discurso (CDA) y el Análisis Metáfora Crítico (CMA). El objetivo principal fue analizar la forma de comunicación pública desde una perspectiva de legitimación, revelando la ideología detrás de esta práctica social, que sirve como un rito de paso hacia la edad adulta. Propuso estudiar estrategias clave. Estas estrategias resaltan los valores fundamentales de la sociedad estadounidense, como la meritocracia y el bien común, enfatizando las metáforas conceptuales en el marco del CMA. Para ilustrar el uso de cada estrategia, el estudio se basó en ejemplos extraídos de 15 discursos entre los años 2015 y 2019.

Brighthouse (2022) en su análisis argumentó que la sociedad estadounidense no es realmente meritocrática y que esta creencia causa daños sociales. Incluso si la sociedad fuera verdaderamente meritocrática, algunos de estos daños, especialmente los costos para la solidaridad social, seguirán presentes. El artículo también examinó cómo la estructura de la educación superior está relacionada con el “ethos” de la meritocracia. Exploró cómo la meritocracia podría debilitar la solidaridad y argumentó que los cambios estructurales necesarios para lograr una verdadera meritocracia serían beneficiosos, aunque la meritocracia en sí misma no es altamente valorada.

En el continente Asiático Aziz, George (2020) señalaron que la capacitación laboral se ha convertido en un socio estratégico el cual debe generar una cultura unificada y leal en una entidad pública de tal manera que sea competitivo en el ámbito profesional. Asimismo en el continente europeo, Portugal Galvão et al. (2020) manifestaron que la participación activa es importante para la creación de programas de capacitación de tal manera que generen impactos positivos en las regiones de bajo rendimiento profesional.

En España Santome (2020) en su estudio de investigación indican cuánta importancia se da a las entidades administrativas desde un punto de vista económico, estructural sobre todo capacidad humana. Presupuestaria en base a su capacitación y principales funciones. González et al. (2020) indicaron que el perfil profesional y la capacidad de una autoridad en una entidad administrativa deben ser significativa para la mejora continua lo cual influye en su formación académica. En EE.UU Shick, Martin (2019) Denominaron que la contratación de servicios humanos es muy lenta a falta de innovación ya que para contratar funcionarios públicos se basa en el desempeño y evaluación profesional.

Oliveira et al (2023) señalaron sobre las diferentes corrientes teóricas de larga tradición en ciencia política, economía y administración pública destacan la importancia de la meritocracia como fundamento para el funcionamiento del gobierno. Un análisis exhaustivo de la investigación empírica acerca de la meritocracia y el rendimiento gubernamental respalda las predicciones de sus teorías estudiadas, evidenciando un sólido respaldo a diversas explicaciones que señalan la relación

positiva entre las prácticas meritocráticas y el desempeño del gobierno. Los hallazgos que obtuvieron fueron contundentes respecto a la desaconsejabilidad del estado a voluntad para los funcionarios públicos. Concederles un estatus a voluntad podría disminuir el rendimiento del gobierno y aumentar la corrupción.

Los hallazgos destacaron la relevancia de las investigaciones comparativas en el campo de la administración pública. Lo cual ofrecieron una valiosa perspectiva para comprender mejor cómo funcionan las instituciones gubernamentales y cómo se puede fortalecer la implementación efectiva de la meritocracia en el servicio civil.

En América latina, Martínez; Acosta (2012) En su documental se enfocaron en dar a conocer los componentes de la capacitación ya que el mundo está en constante evolución y requiere de mejoras en lo que corresponde capacitar servidores en base a ejes que giran alrededor del aprendizaje y formación profesional.

En Brasil Helal (2022) Este estudio investigó el proceso de admisión a cargos en el sector público brasileño utilizando datos secundarios. Los modelos probados revelaron que las variables de capital humano, asociadas al mérito, estaban relacionadas con el ingreso al sector público, siendo más significativas para los servidores bajo régimen estatutario. Esto sugiere que el sector público brasileño podría tener un carácter burocrático y meritocrático.

En Perú Tuesta et al. (2021) en su artículo de investigación indicaron que el desempeño laboral es trascendental para el cumplimiento de las metas de cada entidad administrativa. Sin embargo, al examinar el ingreso a puestos más privilegiados en el sector público, como cargos gerenciales y profesionales, se encontró que el proceso no era realmente meritocrático.

A nivel local la entidades públicas desarrollan un papel significativo dentro de la Región de Madre de Dios son los responsable de capacitar a su personal que labora en sus instalaciones y son la imagen que representan al estado peruano en base a sus formaciones y capacitaciones ejecutan la política regional de brindar un servicio de

calidad a la los ciudadanos, para lo cual las autoridad máxima tiene como oficio Desarrollar programas y proyectos que originen la formación y capacitación del personal con el fin de obtener aliados estratégicos que puedan trabajar de manera eficaz y eficiente colaborando con el desarrollo de la Región. De acuerdo al contexto la capacitación promueve a fortalecer los conocimientos y mejora del talento humano, sin embargo en la región de Madre de Dios se observó una deficiencia en desarrollar talleres de capacitación lo cual limita las funciones de trabajo de acuerdo a su plan de trabajo.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas el presente proyecto de tesis se pretende determinar ¿Cómo se relaciona la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023?

Con respecto a la justificación el proyecto de investigación tiene un valor teórico el cual se basa en aportes teóricos de autores, de tal manera servirá a futuras investigaciones; en lo metodológico sigue una orden de pasos, utilizando procedimientos, técnicas e instrumentos de investigación; en lo práctico será relevante porque se lograra identificar las dificultades que se encuentren las variables de estudio de tal manera se tomara acciones para desarrollar talleres de capacitaciones y ver la mejora continua en una entidad.

En cuanto al objetivo general será determinar la relación de la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023, Asimismo los objetivos específicos serán: OE1. Determinar la relación de planificación y compensación, OE2. Determinar la relación de ejecución y competencia, OE3. Determinar la relación de evaluación y decisión personal de esfuerzo.

La siguiente hipótesis general: Existe relación entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023, seguidamente hipótesis específicas: HP1. Existe relación entre la planificación y compensación, HP2. Existe relación entre la ejecución y competencias, HP3. Existe relación entre la evaluación y decisión personal de esfuerzo.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación respalda del desarrollo de la investigación por autores mediante los antecedentes internacionales según Hara (2022) en su investigación respecto al trabajo y capacitación encontró un efecto significativo positivo sobre las probabilidades de trabajo para ambos géneros, también una diferencia en lo que corresponde a los ingresos afirmando que el trabajo y la capacitación en Japón son abundante de acuerdo a las evidencias que se obtuvo. David, (2022) en su estudio logró determinar que las capacitaciones tuvieron un efecto no significativo en querer insertar servidores públicos al mercado laboral concluyendo que no es la falta de motivación, es la principalmente la falta de oportunidad laboral en buscadores de empleo.

Seguimos con Mahmood et al (2023) en su investigación descubrieron que la orientación de capacitación tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de tal manera que concluyeron que el estudio genera nuevos aprendizajes sobre las expectativas planteadas para una mejora continua. Pérez (2020) indico la importancia del equilibrio entre la vida y el trabajo asimismo el criterio de valores que toman en cuenta para cada evaluación del personal, el mérito se tomó como desempeño universal en base a su estilo de vida y ambiciones en conclusión ponen en debate a la meritocracia convocando a nuevos acontecimientos críticas que aborden sus dimensiones. Geromichalos (2022) indicó que para reducir los efectos negativos de la contratación de funcionarios públicos, empleó un modelo estándar de tal manera incorporar servidores públicos el sector público en base a sus méritos.

Antecedentes nacionales según Guillen (2022) en su investigación realizada, según sus variables meritocracia y desempeño laboral obtuvo una relación mínima, llegando a la conclusión de que los servidores públicos realizan sus funciones solo por cumplir con sus obligaciones. Rengifo (2017) Según sus estudios determinaron la relación existente y positiva entre proceso de capacitación y desempeño laboral, en conclusión existe relación. Según Alva et al (2022) obtuvieron en sus resultados una débil articulación respecto a la gestión de capacitaciones en relación con los objetivos

de la institución pública llegando a la conclusión que no tiene relación específica y no responden a las necesidades institucionales.

En su estudio Minaya y López (2019) realizaron una investigación que se centró en el sistema de méritos y la gestión basada en las habilidades de los trabajadores del sector público del Gobierno Regional de Junín en 2018. Su objetivo principal fue evaluar la relación entre el sistema de méritos y la administración según las capacidades de los empleados en el ámbito de estudio. El enfoque de la investigación fue básico y de nivel correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos verifican una conexión positiva entre el sistema de méritos y la administración basada en habilidades. Asimismo, se observó que factores como la motivación, características físicas de los servidores públicos, autopercepción, conocimientos y habilidades, estaban vinculados de manera positiva con el sistema de méritos.

Seguimos con Ucañan (2022) obtuvieron como resultado el mayor porcentaje en la necesidad de capacitación para los puestos donde realizan sus funciones llegando a la conclusión de efectuar un programa de capacitación con el objetivo de mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas de sus funcionarios. Según Bobadilla (2019) de acuerdo a los resultados que obtuvo mediante sus instrumentos de investigación afirmaron que la capacitación es de nivel medio aproximadamente el setenta y tres por ciento llegando a la conclusión de que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral. Llanos (2021) en su proyecto de tesis obtuvieron resultados regulares correspondientes a sus variables, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre sus dos variables de estudio.

Desde las corrientes filosóficas encabezados por Protágoras y Pitágoras defensores de esta posición filosófica enfocados en el relativismo, y según el crítico Witold Jacorzynski se relaciona con la variable de la capacitación; quien menciona que existe diferentes facetas interdisciplinarias la cual conlleva a la negación de verdades absolutas y enfoca la diferencia entre perspectivas que dependen de la experiencia del individuo, Además de los factores que impactan en su crecimiento intelectual, la implementación de la formación del personal que trabaja en una organización no está

únicamente bajo su propio control., sino de las estrategias de capacitación que las instituciones apliquen en ellos, de tal manera que fue medida evidenciando aprendizajes obtenidos, realizando retroalimentaciones a los demás servidores; de esta forma la entidad obtendrá la seguridad de que no perdió el tiempo invirtiendo, cumpliendo así con la meta establecida. (Jacorzynski 2013).

Por último la corriente filosófica del empirismo se relaciona con la variable de la meritocracia que se enfoca a la experiencia y habilidad adquirida al margen de la práctica realizada en el campo laboral como fundamento. la meritocracia se basa en el talento y esfuerzo individual el cual genere garantizar la igualdad basándose en las competencias, talento y esfuerzo propio y experiencias del servidor público en el proceso de selección, vinculadas a conjunto de funciones en el puesto de trabajo, incentivando el crecimiento personal y profesional (Muñoz y Velarde, 2000).

Por otra parte, se tiene la teoría del estado según Hirsch (2005) fundamenta que es un principio de gobernanza en cual se someten la población, entidades públicas, evidenciando un conocimiento sistemático con respecto a la realidad gubernamental y un ordenamiento jurídico con validez y vigencia en una nación determinada. Así mismo la teoría de la equidad conlleva una relación con el principio del estado de derecho y las variables de estudio, según Chanes, et al (2006) manifiestan que la teoría de equidad es un modelo de satisfacción mediante el cual los funcionarios de una entidad pública se esfuerzan por lograr justicia e igualdad objetiva, mediante una relación conjunta entre el empleador y el empleado que aportará un conjunto de conocimiento, experiencia y habilidades entre los funcionarios obteniendo resultados valiosos como: retribuciones, prestaciones sociales y competencias.

En esta investigación la principal variable a precisar y detallar sus dimensiones es la Capacitación es un proceso que se genera en periodos cortos es sistemático y organizado, con el fin de obtener nuevos aprendizajes, destrezas, desarrollar competencias para tener un objetivo definido. Por otra parte Chiavenato (2011) reconoce la capacitación como un transmisor de conocimientos direccionado al

trabajo, actitudes frente problemas que se generan en la organización solución de problemas. Björkman y Stahl (2006) mencionan que la capacitación es una mejora continua el cual se ajusta al interés y desempeño de los colaboradores, el trabajo y la institución, evadir lo rutinario o ambiguo en conocimientos, ser proactivos salir de tu zona de confort e impulsar al desarrollo y crecimiento profesional en un corto y largo plazo.

Existen numerosos autores que hablan acerca de la capacitación, de los cuales se han nombrado algunos de ellos, rescatando la importancia de capacitar y brindar apoyo a servidores públicos en las diversas áreas para alcanzar los objetivos establecidos en su gestión. Siliceo (2006) considera a la capacitación como una función educativa en cual consiste en que debe ser planeada y basada en necesidades reales dentro de una organización direccionada al cambio en conocimientos de los colaboradores. La capacitación cuenta con tres dimensiones descritas según Chiavenato (2011) la planificación determinar el diagnósticos de necesidades que requiere la entidad pública ya que no siempre son clara los objetivos establecidos por ello se requiere de auditorías internas, todo esto en relación a la falta de preparación profesional que tienen los colaboradores para así desarrollar mejoras, eficiencia, y aumentar la productividad en el trabajo, para lo cual se debe diseñar acciones, talleres en base al diagnóstico que se realice con anterioridad. La ejecución es la segunda dimensión que consiste en ejecutar e implantar los programas de capacitación, y más en la era de globalización que se encuentra el mundo, se puede dar de diversas maneras todo gracias al avance de la tecnología existen diferentes técnicas para transmitir información y desarrollar sus habilidades que se requiere para una capacitación. Por último se tiene la dimensión de evaluación consiste en verificar y valorizar los conocimientos empleados en el personal mediante programas de capacitación Para cerciorarse si se logra alcanzar los objetivos de tal manera comprobar si realmente satisfacía el diagnóstico de necesidades y no haber generado una pérdida de tiempo e inversión.

Ahora bien, correspondiente a la meritocracia Young (2011) el británico que dio a conocer la palabra mérito coeficiente intelectual en conjunto con el esfuerzo de uno

mismo; y meritocracia lo definió como un entorno de nivel económico alto. Seguidamente Littler (2018) define la meritocracia como medio cultural e implica que cualquier posición social debe tener las mismas oportunidades. Por último Kim; Choi (2017) mencionaron de manera constructiva que la meritocracia involucra a una sociedad igualitaria, apoyándose en la creencia de que el éxito proviene de esfuerzos y desempeño laboral direccionando a recompensas de acuerdo al talento personal que se atribuye dentro de la escala social de la sociedad.

Según la ley servir en mención de la meritocracia comprende el rendimiento como evaluación de desempeño para estimular el crecimiento profesional y evidenciar las necesidades demandadas por el servidor. Se basa en las siguientes dimensiones de estudio compensación, desarrollo de competencias y decisión personal de esfuerzo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

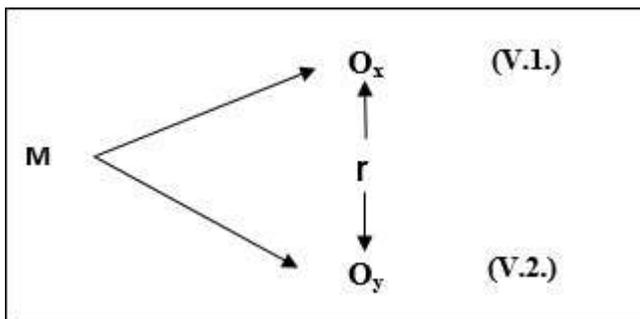
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La actual investigación se empleó el tipo de investigación básica, según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que es una investigación pura, teórica o dogmática. Con el fin de incrementar y aportar nuevos conocimientos científicos sin diferenciar o realizar el aspecto práctico. De igual forma, tuvo un enfoque cuantitativo porque se procedió a obtener las cantidades numéricas en base a la aplicación de cuestionarios para luego procesarlos estadísticamente de tal manera, se buscó probar relación entre las hipótesis creadas. La investigación respecto al diseño fue no experimental debido a no realizarse ningún tipo de modificaciones en las variables solo se analizó situaciones ya existentes, un estudio descriptivo ya que en ella se desarrolló propiedades y características de investigaciones describiendo población, expresando indicadores, dimensiones para cada variables, correlacional tiene el propósito de conocer la relación que existe entre dos variables, finalmente es de tipo transversal de manera que el recojo de los datos se dio dentro de un único momento de tiempo. El esquema de simbología es: *Figura 1*:

Figura 1

Esquema del diseño correlacional.



Nota: gráfico de la correlación

M = Muestra

O1 = Capacitación laboral

O2 = Meritocracia profesional

Modelo hipotético. El enfoque a utilizar fue hipotético-deductivo, siguiendo el enfoque propuesto por Marfull (2017) el cual consiste en formular hipótesis, verificar a través de la suposición y obtener conclusiones.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Capacitación laboral

Definición conceptual Es una estrategia utilizada por las instituciones de administración pública para que los empleados obtengan nuevas habilidades profesionales, ya sea en su campo de trabajo actual o en otros, debido a que se considera que tienen las herramientas necesarias para desempeñarse en estas áreas. (Chiavenato, 2011).

Definición operacional. Se desarrolló a través de 03 dimensiones:

Planificación, ejecución y evaluación, 21 ítems de su cuestionario se analizaron a través de la escala de Likert – Ordinal. V2: Meritocracia profesional

Definición conceptual La “meritocracia” es la representación de posicionar jerárquicamente a los servidores públicos de acuerdo a su capacidad individual, honorable profesionalismo y logro todo está basado en relación al mérito para ciertos definidos puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).

Definición operacional. Construida en base a las 03 dimensiones de la meritocracia profesional: 1) compensación, 2) desarrollo de competencia 3) decisión personal de esfuerzo, utilizando un cuestionario de 21 preguntas con la escala de Likert - Ordinal.

3.3 Población

Población según Ñaupás et al. (2018) considera los conjuntos de personas, objetos, hechos o fenómenos que constituyen de características o atributos que puedan ser medibles y que aporten información relevante hacia el estudio de investigación se trabajó con el íntegro de los servidores que conformaron 40 colaboradores por lo tanto existió una muestra censal.

Unidad de análisis: Servidores de una institución pública del departamento de Madre de Dios.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se realizó una encuesta, conforme a Guillén et al. (2020) describe en comprender cómo ejercen las personas, de tal manera que se verifica mediante preguntas a hombres relacionadas con el problema de estudio seguidamente examinar cuantitativamente y finalmente obtener conclusiones.

Instrumentos: se aplicó como instrumento el cuestionario, conforme con Guillén et al. (2020) señalaron que se estableció una cantidad de preguntas dirigidas al tema de estudio, seguidamente se recogió la información necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación.

Validez: Surucu y Maslakcy (2020) determinaron que la validez se refiere a la forma de medir las variables en cuanto al procedimiento y condición al momento de evaluar, para el proyecto se utilizó la validez de especialistas que consistió en realizar la eficacia de contenido.

Confiabilidad: Surucu y Maslakcy (2020) consiste en confiar en un instrumento de medición el cual debe producir resultados consistentes y coherentes. En otras palabras, la confiabilidad es la capacidad de medir un elemento con el fin de obtener el grado de confianza que tiene las preguntas. Se trabajó la prueba piloto con el Alfa de Cronbach (Ver anexo 7)

3.5 Procedimientos

La investigación debe alcanzar los objetivos planteados, realizó los siguientes ordenamientos: 1. Requerir la adecuada autorización a la institución; 2. Elaboración de la confiabilidad y validez de cada instrumento utilizado en la investigación, 3. Antes de realizar la encuesta se solicitó el consentimiento informado, se continuó con la aplicación de los instrumentos de las variables 4. Se elaboró a través del proceso de datos en Excel, programa en la que se procesaron las tablas y frecuencias de la estadística descriptiva, de la misma manera se empleó el programa SPSS. V.26. que aprobó la confiabilidad y el respaldo de la hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

En este punto se trabajó con estadística descriptiva según Ñaupás, et al. (2018) Demuestra que este método resume, organiza los datos obtenidos para luego presentarlas de manera apropiada verificando las características y la relación entre las variables en base a una muestra o población, es el estudio desarrollado para la elaboración de las tablas de frecuencias de las variables.

Con respecto a la estadística inferencial según Ñaupás, et al. (2018) consideran parte de la estadística general, su finalidad es obtener conclusiones de manera general partiendo del estudio de una muestra permitiendo así encontrar resultados de análisis inferencial, este método ayuda al investigador a comprobar las hipótesis planteadas. De tal manera se utilizó los resultados de la encuesta. Para la prueba de normalidad se utilizó Shapiro, lo que permitió determinar que se trabaje con Rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo de investigación siguió estrictamente los reglamentos de la UCV, durante el proceso se tomó en cuenta los principios éticos correspondientes a ciencia educativa acatando los principios generales. El principio de justicia consiste en tratar a todas las personas con igualdad y equidad, evitando el trato injusto o preferencial con unos frente a otros.

Respeto por las personas es un principio importante ya que no se les considera objetos o instrumentos, ya que al ser partícipes de una investigación llegan a considerarse un valor que los convierte en objetos participantes sin considerar el lugar de procedencia, estilo de vida, género; es importante mencionar que el bienestar del ser humano es por encima de los intereses sociales gracias a este principio es que se aplicó el consentimiento informado (Ames y Merino, 2019). El principio de responsabilidad, los investigadores aseguraron que el trabajo de investigación se realice de manera estricta con los lineamientos éticos, seguros y legales, respetando el sistema internacional APA, términos y condiciones establecidos en el proyecto de investigación.

Por último es preciso mencionar que se ha conservado el anonimato e identidad del servidor público el cual fue partícipe de la encuesta, otorgado el debido respeto durante el proceso de las mismas, sin reputar sus comentarios o respuestas que ha sido parte del instrumento de trabajo, las encuestas realizadas contemplan el principio de autonomía, en consecuencia, la colaboración en el llenado del cuestionario fue de manera voluntaria, para terminar, las respuestas obtenidos en el desarrollo de la investigación por parte de los colaboradores no se realizó ningún cambio, manipulaciones, es decir los resultados obtenidos reflejan el punto de vista de los funcionarios de tal manera se da fe a la verdad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la variable 1. Capacitación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10,00	10,00	10,00
Medio	20	50,00	50,00	60,00
Alto	16	40,00	40,00	100,00
Total	40	100,00	100,00	

Nota:

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 1, la variable capacitación laboral se encontró dentro del nivel medio (Regular) de acuerdo con el 50% del total de personas que respondieron. A su vez, el 40% indicó que se encontraba dentro de un nivel alto (Eficiente), mientras que un 10% respondió que se encontraba en un nivel bajo (Deficiente).

Tabla 2*Frecuencia y porcentaje de la variable 2. Meritocracia profesional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,50	2,50	2,50
Medio	22	55,00	55,00	57,50
Alto	17	42,50	42,50	100,00
Total	40	100,00	100,00	

Nota:

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 2, la variable meritocracia profesional se encontró dentro del nivel medio (Regular) de acuerdo con el 55% del total de personas que respondieron. A su vez, el 42,50% indicó que se encontraba dentro de un nivel alto (Eficiente), mientras que un 2.50% respondió que se encontraba en un nivel bajo (Deficiente).

Análisis inferencial

Hipótesis General Existe relación entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023, seguidamente hipótesis específicas.

Tabla 3

Coeficiente de correlación de la variable 1 y variable 2.

		Capacitación laboral	Meritocracia profesional
Pearson	Capacitación laboral	1	,817**
			,000
		40	40
	Meritocracia profesional	,817**	1
		,000	
		40	40

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

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis central, se consiguió obtener la siguiente evidencia según tabla 3, que existe una correlación positiva alta ($,817$), adicionalmente se encuentra una equivalente de significancia de $p=0.000$, es decir es un valor inferior a 0.05 entonces es significativa la correlación, según el estadígrafo utilizado "r" de Pearson La hipótesis nula es descartada, Por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa de investigación, comprobando que hay una correlación entre la V1 y la V2.

Tabla 4*Coefficiente de correlación hipótesis específica 1.*

		Planificación	Compensación
Pearson	Planificación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,668*
	N	40	
	Compensación	Coefficiente de correlación	,668*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	40

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

Interpretación:

Considerando lo obtenido en la tabla 4, que Se observó una relación positiva moderada (.668), adicionalmente se encuentra una equivalente de significancia de $p=0.000$, es decir es un valor inferior a 0.05 entonces la correlación es significativa, según el estadígrafo utilizado "r" de Pearson se descarta la hipótesis nula, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa de investigación, confirmando que existe una relación entre la planificación y compensación.

Tabla 5*Coefficiente de correlación hipótesis específica 2.*

			Ejecución	Desarrollo de competencia
Pearson	Ejecución	Coeficiente de correlación	1	,741**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	Desarrollo de competencia	Coeficiente de correlación	,741**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

Interpretación:

Considerando lo obtenido en la tabla 5, se encontró una correlación positiva alta (.741), adicionalmente se encuentra una equivalente de significancia de $p=0.000$, es decir es un valor inferior a 0.05 entonces la correlación es significativa, según el estadígrafo utilizado “r” de Pearson se descarta la hipótesis nula, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa de investigación, confirmando que existe una relación entre la ejecución y desarrollo de competencias.

Tabla 6*Coeficiente de correlación hipótesis específica 3.*

			Evaluación	Decisión personal de esfuerzo
Pearson	Evaluación	Coeficiente de correlación	1	,633**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	Decisión personal de esfuerzo	Coeficiente de correlación	,633**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

Interpretación:

Considerando lo obtenido en la tabla 6, se observa una correlación positiva moderada (.633), adicionalmente se encuentra una equivalente de significancia de $p=0.000$, es decir es un valor inferior a 0.05 entonces la correlación es significativa, según el estadígrafo utilizado "r" de Pearson se descarta la hipótesis nula, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alternativa de investigación, confirmando que existe una relación entre la evaluación y decisión personal de esfuerzo.

IV. DISCUSIÓN

La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal el objetivo fue determinar la relación que existe entre capacitación laboral y meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la región de Madre de Dios 2023, De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3 el análisis de correlación de Pearson revela una correlación positiva significativa entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional ($r = 0,817$, $p < 0,01$). Esto indica que existe una fuerte relación entre ambas variables, Se analizaron un total de 40 encuestas relacionadas con la capacitación laboral en la entidad de la región de Madre de Dios. La variable se dividió en tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Se encontró que el nivel Bajo de capacitación laboral se presentó en 4 servidores, lo que representó el 10% del total. El nivel Medio de capacitación laboral fue el que predominó, con 20 servidores encuestados, equivalente a un 50% de las encuestas. Por último, en el nivel Alto de capacitación laboral se observó en 16 servidores, representado por el 40% de las encuestas. En cuanto al porcentaje acumulado, se observó que el 10% corresponden al nivel Bajo de capacitación laboral, mientras que el 60% estuvieron distribuidos entre los niveles Bajo y Medio combinados. Por último, el nivel Alto de capacitación laboral abarcó el 40% de los administrativos, lo que representa el total.

Estos resultados demostraron que la mayoría de los servidores en la entidad estudiada se encuentran en un nivel medio de capacitación laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un porcentaje significativo (40%) se encuentra en el nivel Alto de capacitación, lo que indica una buena proporción de servidores con un nivel elevado de formación y preparación laboral, dichos resultados se relacionan con el estudio, según Bodadillo (2019) quien da a conocer la problemática de la entidad descubriendo la falta de conocimientos y actualizaciones políticas necesarios para sus colaboradores evidenciando un ineficiente trabajo al momento de realizar las

actividades encomendadas por la entidad lo cual genera conflictos e improductividad para la entidad, concluyendo que la capacitación tiene una relación significativa.

Conforme a los resultados encontrados Reátegui (2016) en su investigación sobre capacitación y motivación laboral del personal administrativo de FONCODES logró descubrir que existe una correlación relevante en sus dos variables empleadas en su investigación.

Según la investigación realizada por Yucailla (2018) ha demostrado que al implementar un programa de capacitación dirigido a los empleados y socios, logró una notable mejora en el rendimiento laboral. Esta mejora se traduce en un aumento significativo de la eficiencia, la eficacia y el crecimiento dentro de la organización.

También concuerda con Chiavenato (2009), se evidencia que al proporcionar capacitación a los empleados, se logra adquirir nuevas habilidades y mejorar sus capacidades en un área particular relacionada con las actividades que llevan a cabo en la organización.

Correspondiente a la meritocracia se observó que el nivel bajo se presentó en 1 encuestado, lo que representó el 2,50%. El nivel Medio equivale con 22 administrativos, lo que representa al 55%. Por último, el nivel Alto de meritocracia profesional se observó en 17 servidores, representando el 42,50%.

En cuanto al porcentaje, se observó que el 2,50% corresponden al nivel Bajo de meritocracia profesional, mientras que el 57,50% están distribuidos entre los niveles Bajo y Medio juntos. Por último, el nivel Alto de meritocracia profesional abarca el 42,50%, lo que representa el total. Los resultados muestran que la mayoría de las encuestas se encuentran en el nivel Medio de meritocracia profesional. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje considerable (42,50%) se encuentra en el nivel Alto, existe un número significativo de servidores públicos con un alto nivel de mérito y logros profesionales en la entidad estudiada.

Los resultados demuestran que a medida que aumenta el nivel de capacitación laboral de los funcionarios públicos en la entidad, también se incrementa el nivel de mérito y logros profesionales. Por lo tanto, aquellos servidores que reciben una mayor

capacitación tienden a demostrar un mayor nivel de competencia y desempeño en su trabajo. Esta correlación positiva respalda la importancia de la capacitación laboral como un factor clave para promover la meritocracia y el éxito profesional en la entidad. Una capacitación más sólida y completa puede impulsar el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para destacar en el ámbito laboral y ser reconocido por los logros obtenidos.

Dichos resultados se relacionan con el estudio según Sánchez (2019) en sus resultados obtenidos en Colombia corroboró que la meritocracia está directamente relacionado con escalar a puestos de cargo en el ámbito laboral público de acuerdo a la cantidad de méritos obtenidos lo cual corresponde a un progreso significativo, lamentablemente en las entidades o puestos públicos no siempre se cumple con este procedimiento, esto se genera a raíz de los problemas y estrategias de planificación, organización y participación en los concursos públicos.

Asimismo Vargas (2013) en su investigación refuta o da un concepto diferente a Sánchez, según los resultados obtenidos sobre la meritocracia como medio en la carrera del servidor público en Ecuador donde descubrió que la administración pública ecuatoriana se ve afectada por los diferentes trámites y procedimientos para acceder a un mejor puesto laboral en base al talento percibido, el autor halló que la meritocracia no siempre se da en beneficio al desempeño, la burocracia interviene en el arduo camino de superarse profesionalmente.

La teoría de Young (2011) señala la meritocracia como una ética que refuerza el efecto de soberbia entre los funcionarios de una entidad que se encuentran entre los primeros puestos, de tal manera que la meritocracia no siempre está alineada a relacionar con el buen desempeño; sino a un trato de ego donde el servidor que tiene talento, buen cargo administrativo podría asegurar un puesto a otro servidor público con mínimos méritos obtenidos, desempeño deficiente. Estableciendo así ascensos por relaciones sociales y no por meritocracia.

OE1. Determinar la relación de planificación y Compensación

El análisis de Pearson revela una correlación positiva significativa entre la planificación y la compensación ($r = 0,668$, $p < 0,01$). Esto indica que existe una relación fuerte entre ambas variables en el contexto del estudio. De acuerdo a los resultados obtenidos muestran que a medida que aumenta el nivel de planificación en la entidad, también aumenta la compensación ofrecida a los servidores. La planificación efectiva de recursos y estrategias en el ámbito laboral está relacionada con una mejor compensación, lo que puede incluir salarios más altos, beneficios adicionales u otras formas de reconocimiento económico.

Esta correlación positiva, significativa respalda la importancia de una buena planificación en la determinación de los niveles de compensación en una entidad. Una planificación adecuada permite asignar de manera justa y equitativa los recursos disponibles para recompensar a los empleados en función de su rendimiento y contribución. Ello denota similitud con lo enunciado por Ayala (2022) quien apoya la idea sobre la planificación administrativa es una prioridad dentro del desarrollo de actividades en una entidad pública de tal manera que se debe proporcionar recursos a sus colaboradores para mejorar su capacidad concluyendo que existe relación significativa entre planificación administrativa y desempeño laboral de un establecimiento de salud, Lima 2021.

Se concuerda con Luna (2018) quien estableció en su investigación determinar la relación entre compensación y satisfacción laboral en el cual menciona que se debe otorgar una remuneración básica, monto fijo de manera obligatoria otorgado a los funcionarios públicos, también entidad debe generar estímulos salariales en base a su desempeño de trabajo finalmente mejorar la productividad de la organización.

OE2. Analizar la relación entre la ejecución y competencia.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson mostraron una correlación positiva y significativa ($r = 0,741^{**}$, $p < 0,01$) entre ambas dimensiones, respaldando así la hipótesis específica planteada. La dimensión ejecución en este estudio se refiere al rendimiento o desempeño de los servidores en sus tareas y responsabilidades laborales. Por otro lado, la dimensión desarrollo de

competencia se relaciona con el progreso y mejora en la adquisición de habilidades y conocimientos relevantes para su desempeño profesional en la entidad.

La alta correlación positiva encontrada ($r = 0,741$) indica que a medida que la ejecución en tareas específicas mejora, también se observa un aumento en el desarrollo de competencias, y viceversa. Este hallazgo es relevante, puesto que el proceso de capacitación laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de los servidores y en su capacidad para adquirir y mejorar sus competencias profesionales.

Es en la meritocracia profesional, donde se valora y premia el mérito y el desempeño en el trabajo, estos resultados son especialmente significativos. Una mayor correlación entre la ejecución y el desarrollo de competencias sugiere que la capacitación y el aprendizaje continuo pueden ser un factor clave para el avance y el reconocimiento en la entidad. Estos resultados se logra relacionar con lo expuesto por Villena (2022) en su investigación gestión del rendimiento y desempeño laboral de los funcionarios en Lima 2021 donde nos menciona que la gestión de rendimiento en una entidad es imprescindible con el propósito de desarrollar el cumplimiento de metas fijadas realizadas por los servidores quienes sienten presión y motivación con el propósito un buen desempeño laboral, existe relación directa en las dos variables de estudio.

Concuerta con Kasimu et al (2018) llevaron a cabo un estudio con el propósito de investigar cómo la capacitación y el compromiso de los empleados está relacionado con el rendimiento de los colaboradores, utilizando datos del sector de salud en Uganda. Esta investigación tuvo un enfoque transversal y correlacional.

Asimismo, los resultados del análisis de correlación revelaron una relación positiva entre la capacitación y el rendimiento de los empleados. De manera similar, se encontró una relación positiva entre el compromiso de los empleados y su rendimiento laboral.

También se relaciona con Juárez (2022) quien en su estudio de la variables capacitación y rendimiento laboral en una municipalidad de Olmos descubrió un conflicto en el rendimiento del personal administrativo lo cual limitaba la buena atención, tramites de documentos burocráticos y la productividad de la municipalidad en base al problema planteado realizo el estudio encontrado una fuerte relación entre las dos variables de estudio.

OE3. Investigar la relación entre la evaluación y la decisión personal de esfuerzo.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson muestran una correlación significativa y positiva ($r = 0,633^{**}$, $p < 0,01$) entre ambas dimensiones, respaldando así la hipótesis específica planteada. La dimensión de evaluación en este estudio se refiere a evaluar el desempeño de los servidores públicos en sus actividades y responsabilidades laborales. Por otro lado, la dimensión decisión personal de esfuerzo se relaciona con la medida en que los funcionarios toman la iniciativa de esforzarse por mejorar de tal manera alcanzar un mejor rendimiento.

La alta correlación positiva encontrada ($r = 0,633$) existe una relación significativa entre la evaluación y la decisión personal de esfuerzo de los funcionarios. Es decir, aquellos servidores que reciben una evaluación positiva tienden a tomar más decisiones personales con el propósito de esforzarse y mejorar su rendimiento laboral, y viceversa. Este resultado es relevante a fin de las variables de estudio, ya que destaca la importancia de proporcionar retroalimentación y evaluaciones precisas y constructivas a los servidores. Una evaluación positiva puede ser un estímulo con el fin de que los empleados se sientan motivados y comprometidos a mejorar su desempeño y competencias. Proporcionar un ambiente de trabajo en el que se valoren y reconozcan los esfuerzos individuales puede incentivar a los servidores a comprometerse más con su trabajo y buscar constantemente mejorar sus habilidades y competencias en una entidad de la Región de Madre de Dios en el año 2023

De acuerdo con la investigación de Sabia y Pérez (2013) sobre la capacitación laboral y la evaluación de desempeño en los hoteles de 4 estrellas, observó una

carencia de objetivos individuales, falta de iniciativa por parte de los empleados en tomar decisiones por sí mismos. Aunque los objetivos comunes están bien definidos, la planificación en las tareas no resultan ser factores determinantes de tal manera crear un clima positivo, Los empleados mencionan que no se les incentiva a ser autosuficientes, la organización debe estimular mediante reconocimientos.

De acuerdo con Vilas (2017) según su estudio realizado en una institución de salud de lima encontró en sus resultados una correlación significativa mediante Rho-spearman entre las variables capacitación y evaluación del desempeño laboral

V. CONCLUSIONES

- Primero: Se comprobó que hay una relación significativa entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional lo cual permite resaltar la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y competencias de los servidores y en la implementación de sistemas de reconocimiento basados en el mérito. Estas prácticas contribuyen al crecimiento y éxito de los servidores públicos como de la entidad en su conjunto en la Región de Madre de Dios en el año 2023.
- Segundo: Se constató una relación significativa entre la planificación y la compensación comprobado la hipótesis en el estudio sobre la capacitación laboral y la meritocracia profesional en una entidad de la Región de Madre de Dios en el año 2023
- Tercero: Se determinó una relación positiva y significativa entre la ejecución y el desarrollo de competencias, comprobándose que el proceso de capacitación laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de los servidores y en su capacidad de adquirir y mejorar sus competencias profesionales en una entidad de la Región de Madre de Dios en el año 2023.
- Cuarto: Se comprobó que existe una correlación positiva moderada entre la evaluación y decisión personal de esfuerzo, en ese sentido el desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en la motivación y el compromiso de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios en el año 2023.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: El jefe de talento humano debe establecer políticas referentes a capacitaciones enfocándose en el fortalecimiento de la implementación de un sistema de meritocracia profesional de tal manera se pueda mejorar el rendimiento laboral, impulsando el crecimiento organizacional ayudando a garantizar el éxito a largo plazo en la Región de Madre de Dios en 2023.
- Segundo: La dirección de talento humano debe fortalecer el vínculo entre la planificación y la compensación a fin de asegurar que las políticas de recompensas y reconocimientos estén direccionadas con los objetivos organizacionales. Una mejor coordinación entre estas dos dimensiones puede contribuir a mejorar la motivación, el compromiso y el desempeño de los servidores, lo que a su vez favorecerá el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad en la Región de Madre de Dios en el año 2023.
- Tercero: Área de recursos humanos debe fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el aprendizaje y desarrollo continuo de los servidores, Brindar oportunidades con el fin del crecimiento profesional, como cursos de formación y programas de capacitación, puede ser una estrategia efectiva con el propósito de impulsar tanto la ejecución en el trabajo como el desarrollo de competencias.
- Cuarto: El área de Recursos humanos debe valorar la importancia de una evaluación justa y constructiva del desempeño de los colaboradores que las evaluaciones sean transparentes, objetivas y basadas en criterios claros y precisos, también brindar retroalimentación constructiva, reconocer los logros y esfuerzos de los empleados ayudará a contribuir,

fortalecer su compromiso y motivación a fin de seguir mejorando su rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Alva, J., Pilco, I., & Rivera, M. (2022) *Gestión de la capacitación en el servicio civil del ministerio de la producción*. [Tesis de grado, Universidad del Pacífico] Repositorio digital. <https://tinyurl.com/2jt2k5bs>.
- Ames, P. & Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <https://goo.su/tUnnLpz>.
- Ayala, M. P. R. (2022) *La planificación administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de teleinterconsulta de un establecimiento de salud, Lima, 2021* [Tesis de grado Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98039>
- Aziz, W. & George, S. (2020) Corporate University: The Vital Human Resource and Marketing Decision-Making Model in Knowledge-Economy Today's Competitiveness. *International Conference on Decision Aid Sciences and Application in 2020, (DASA)*, 541-546. <https://doi.org/10.1109/DASA51403.2020.9317112>
- Baqir, F. (2023). *Civil Society and Pakistan's Economy: Robber Barons and Meritocracy*. (1.ed.). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003302896>.
- Baqir, F. (2023). Pakistan's Achilles 'heel. Bilal, H. (ed.) *Civil Society and Pakistan's Economy*. 102-122. <https://doi.org/10.4324/9781003302896>.
- Björkman, I. & Stahl, G. (2006). *Handbook of Research in International Human Resource Management* (1.ed.). Edward Elgar Publishing. <https://tinyurl.com/2j6hdjcs>.
- Bobadilla, E. (2019) *Capacitación en el desempeño laboral del personal Administrativo de una institución pública de Lima 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27085>

- Brighouse, H. (2022) The tyranny of meritocracy and elite higher education. *Theory and Research in Education*, 20(2), 145–158. <https://doi.org/10.1177/14778785221113990>.
- Chanes, L., Guerrero, C., & Guevara, F. (2006). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Administración y Organizaciones*, 9(17), 117-134. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/249> .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ed) McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9.ed) The McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- David, H. (2022).Capacitación para ayudar a los trabajadores públicos a ingresar al mercado laboral en el condado de Borsod-Abaúj-Zemplén, 2016–2020. *Területi Statisztika*, 62(5), 510–537. <https://doi.org/10.15196/TS620502>.
- Galvão, R., Marques, S., Ferreira, J., & Braga, V. (2020). Stakeholder’s role in entrepreneurship education and training programmers with impacts on regional development. *Journal of Rural Studies*, 74, 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.01.013>.
- Geromichalos, A., & Kospentaris, I. (2022). the unintended consequences of meritocratic government hiring. *European Economic Review*, 144, 104093 <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104093>.
- González, S., Palomares, J., Torres, B., Padiá, R., & Cepero, M. (2020) Professional of sports organization and management in Andalusia: Professional profile and socio-demographic and training characteristics .*Journal of Sport and Health Research*, 12(2), 140-151. <https://tinyurl.com/2jovgstv>.

- Guillén, O., Sánchez, M., & Begzi, L. (2020). *Pasos para elaborar una Tesis de Tipo Correlacional*. Editorial San Marcos. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Guillen, P. (2022) *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle/20.500.12692/80133/Guillen-SD.pdf?sequence=8>
- Hara, H. (2022) the effect of public-sponsored job training in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 64.101187. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101187>.
- Helal, D. (2022). The Higher Up, the more Unequal: On Meritocracy in the Admission to the Brazilian Public Sector. *Public Organization Review*, 22(3), 743-761. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-021-00540-6>.
- Hernández, S.R. & Mendoza, T.C (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ed). McGraw-Hill. <https://tinyurl.com/2fau6lck>.
- Hirsch, J. (2005). ¿Qué significa Estado? Reflexiones acerca de la teoría del Estado capitalista. *Revista de Sociología e política*, 165-175. <https://www.proquest.com/docview/1369918275/2A6D08AF7F2844DEPQ/1?accountid=37408>.
- Jacorzynski, W. (2013). Reflexiones sobre la actualidad del relativismo cultural: respuesta a Nicolás Sánchez Durá. *Desacatos*, (41), 49-64. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2013000100003.
- Juárez Amaya, N. Y. (2022). *Capacitación y rendimiento laboral del servidor público en la Municipalidad Distrital de Olmos* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78448>.

- Kasimu S, Saadat N. K., Juma, B. & Grace N. M., (2018) Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector, *Cogent Business & Management*, 5:1. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>.
- Kim, C. & Choi, Y. (2017). How meritocracy is defined today? Contemporary aspects of meritocracy. *Economics & Sociology*, 10(1), 112-121. <https://www.proquest.com/docview/1888701048?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Komissarov, A. (2023) Meritocratic principles of governmental official's selection: Historical aspect and modern applications. *Voprosy Ekonomiki*. (1), 45-58. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-45-58>.
- Linares, A. (2022) *Diagnóstico de necesidades de capacitación de los colaboradores de una entidad pública en el distrito de Angasmarcha, 2022*, [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100981>
- Littler, J. (2018). *Against Meritocracy* (1.ed.). Routledge. <http://library.oapen.org/handle/20.500.12657/25903>.
- Llanos, R (2021). *Capacitación del servidor público y su desempeño laboral en el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, Trujillo 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56539>
- Luna R, E. E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29200>.
- Mahmood, M. et al (2023) Effect of orientation training on employee and firm performance. *Global Business and Organizational Excellence*, 42 (4), 49-62. <https://doi.org/10.1002/joe.22173>.

- Martín de la Rosa, V., & Lázaro, L. M. (2022). Legitimizing meritocracy as part of the American Dream through the ritual of commencement speeches. *Linguistics and Education*, 72 (101117), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.linged.2022.101117>.
- Martínez, C., & Acosta, A. (2012). La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos. *Instituto de Derecho Comparado Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad de Carabobo*. 35. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>.
- Minaya, M., & Lopez N. (2019). *La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018* [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/922>.
- Muñoz, J., & Velarde J. (2000). Empirismo. *Editorial Trolla S.A*, 194-197. https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/43485/empirismo_comp.pdf?sequence=1.
- Oliveira, E., Abner, G., Lee, S., Suzuki, K., Hur, H., & Perry, J. L. (2023). What does the evidence tell us about merit principles and government performance? *Public Administration*. <https://doi.org/10.1111/padm.12945>.
- Pérez, A. (2020). Avanzar en las carreras a través del "mérito": una narrativa de sentido racionalizado en organizaciones jerárquicas. *Cultura y Organización*.26 (4), 315–332. <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1601723>.
- Pérez, L., & Sabia, M. (2014). *Influencia de la capacitación laboral y la evaluación de desempeño en el clima organizacional de hoteles 4 estrellas de Mar del Plata Argentina* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Mar de Plata] Repositorio digital. <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/30>.
- Reátegui, V. R. (2016). Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, FONCODES

- 2016, [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8002>.
- Rengifo, R. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*, [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital.
<https://tinyurl.com/2qmu9boo>.
- Sánchez, N. (2019) *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. [Tesis de maestría. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia]. Repositorio digital.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1806>
- Shick, A., & Martin L. (2019). Human services contracting: A public solutions handbook. *Human Services Contracting: A Public Solutions Handbook*, 1- 167.
<https://tinyurl.com/2m6t4vca>.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. (4 ed). Editorial Limusa.
<https://tinyurl.com/2fyqzgv7>.
- Souto, F., & Santomé, V (2020). Evolution of institutional communication requirements and structure in galician town councils (2012-2019). *Aportes*, 35 (103), 69-97.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146170991&origin=resultslist&zone=contextBox>.
- Surucu, L., & Maslakcy, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & management studies: an international journal*, 8(3), 2694-2726.
<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629- 641. <https://tinyurl.com/2f49bgah>.
- Vargas Cerón, S. C. (2013). Meritocracia: ¿fin o medio de la carrera del servicio público? [Tesis de maestría. IAEN, Quito, Ecuador]. Repositorio digital.
<http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/5024>.

- Vilas, F. M. (2017) *Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23766>.
- Young, M. (2011). *The Rise of the Meritocracy* (1.ed.). Transaction Publishers. <https://tinyurl.com/2pn34hph>.
- Yucailla, C. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 17-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>.

ANEXOS

ANEXO1. Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Variable 1: Capacitación laboral	Definición conceptual es un técnica aplicado por las instituciones de gestión pública para que los funcionarios adquieran nuevas preparaciones Profesionales, dentro del área en la que se desempeña o en otras, puesto que, se considera que cuenta con las instrumentos para ocuparse (Chiavenato, 2011).	Se realizará a través de sus 03 dimensiones con sus respectivos indicadores y serán evaluadas con la escala de Likert en 21 ítems	planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de necesidades de capacitación. • Objetivos de la institución 	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [18, 42]
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de capacitación • Conducción a aplicación y del programa capacitación de 		Medio [43,67]
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo del procesos • Comparación de la situación actual con la anterior. 		Alto [68, 90]

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Variable 2: Meritocracia profesional	Definición conceptual La "meritocracia" es la representación de posicionar jerárquicamente a los servidores públicos de acuerdo a su capacidad individual, honorable profesionalismo y logro todo está basado en relación al mérito para ciertos puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).	se realizara a través de sus 03 dimensiones que se evaluará a través de sus 21 ítems	Compensación	Ascenso Reconocimiento. Mayores ingresos. Comisiones.	Ordinal Escala de Likert	Bajo [18, 42]
			Desarrollo de competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas • Perfil profesional • Conocimientos • Relaciones humanas. • Realimentación. Autonomía. 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Medio [43, 67]
			Decisión personal de esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al aprendizaje • Perfil personal. Contribución a la institución. 		Alto [68, 90]

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO DE CAPACITACION

Objetivo: Determinar la relación de la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Planificación					
1	¿Considera usted, que la institución donde labora promueve activamente acciones sobre talleres de capacitación?					
2	¿Considera usted, que se realizan programas de capacitación con el fin de superar las debilidades y mejorar el servicio?					
3	¿Considera usted, La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones?					
4	¿Considera usted, que los programas de capacitación abordan temas direccionados los objetivos estratégicos de la institución?					
5	¿Considera usted, que el área de RR.HH envía de manera anual la matriz de requerimientos de capacitación a todas las unidades orgánicas de la entidad?					
6	¿Considera usted, que los puestos que ocupan los funcionarios públicos son de acuerdo al perfil y funciones que están establecidas en el MOF?					
7	¿La entidad donde trabaja anualmente le proporciona instructivos, manuales y revistas especializadas según el cargo laboral que viene desempeñando?					
	DIMENSIÓN: Ejecución					
8	¿Usted asiste de manera puntual a las capacitaciones programadas por el comité encargado?					
9	¿Considera usted, que se cumple de manera efectiva con lo establecido en el cuadro de matriz de requerimientos de capacitación?					
10	¿Considera usted, que las capacitaciones programadas por el comité encargado al finalizar la inducción satisfacen sus expectativas?					
11	¿La entidad apoya económicamente los cursos o seminarios que se brindan fuera de su jurisdicción?					
12	¿Las capacitaciones programadas las exponen entidades o especialistas de prestigio en la materia que usted trabaja?					
13	¿Durante el año fiscal, la institución le brinda capacitaciones?					
14	¿La institución cuenta con infraestructura adecuada donde se pueda impartir las capacitaciones programadas en la matriz?					
	DIMENSIÓN: Evaluación					
15	¿Considera usted, que los métodos de capacitación compartidos por el área de RR.HH genera un impacto de cambio y motivación profesional?					
16	¿Considera usted, que el programa de capacitación produce beneficios para la entidad y sus resultados compensan ampliamente los costos?					
17	¿Considera usted, que los programas de capacitación ayudan a fortalecer los conocimientos de liderazgo en la institución?					
18	¿Considera usted, que la entidad realiza una evaluación u encuesta a sus colaboradores al finalizar la capacitación?					

19	¿Considera usted, que la institución evalúa los resultados y conocimientos adquiridos luego de la capacitación?					
20	¿Considera usted, que la meritocracia limita la discrecionalidad y permite elegir al personal capacitado para ejercer la función pública?					
21						

Gracias por su colaboración

ANEXO 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "....."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario capacitación laboral y meritocracia profesional de una entidad en la Región de Madre de Dios 2023 elaborado por Rosmeri Liset Ccoyuri Rojas en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Capacitación laboral

Definición de la variable:

Es un técnica aplicado por las instituciones de gestión pública para que los funcionarios adquieran nuevas preparaciones profesionales, dentro del área en la que se desempeña o en otras, puesto que, se considera que cuenta con los instrumentos para ocuparse de sus funciones (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión: Es una herramienta de la administración, estimula líneas de acción hacia un futuro en el cual se ejecutaran acciones administrativas para lograr la realización de los objetivos previstos (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
• Diagnóstico de necesidades de capacitación.	1. ¿Considera usted, que la institución donde labora promueve activamente acciones sobre talleres de capacitación?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que se realizan programas de capacitación con el fin de superar las debilidades y mejorar el servicio?	4	4	4	
• Objetivos de la institución	3. ¿Considera usted, La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que los programas de capacitación abordan temas direccionados los objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que el área de RR.HH envía de manera anual la matriz de requerimientos de capacitación a todas las unidades orgánicas de la entidad?	4	4	4	

	6. ¿Considera usted, que los puestos que ocupan los funcionarios públicos son de acuerdo al perfil y funciones que están establecidas en el MOF?	4	4	4	
	7. ¿La entidad donde trabaja anualmente le proporciona instructivos, manuales y revistas especializadas según el cargo laboral que viene desempeñando?	4	4	4	

Dimensión 2: Ejecución

Definición de la dimensión: Es la acción de lo planificado, consiguiendo que todos los miembros de la institución se esfuercen por conseguir los objetivos determinados (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
• Programación de la capacitación	1. ¿Usted asiste de manera puntual a las capacitaciones programadas por el comité encargado?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que se cumple de manera efectiva con lo establecido en el cuadro de matriz de requerimientos de capacitación?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, que las capacitaciones programadas por el comité encargado al finalizar la inducción satisfacen sus expectativas?	4	4	4	
	4. ¿La entidad apoya económicamente los cursos o seminarios que se brindan fuera de su jurisdicción?	4	4	4	

<ul style="list-style-type: none"> Conducción y aplicación del programa de capacitación 	5. ¿Las capacitaciones programadas las exponen entidades o especialistas de prestigio en la materia que usted trabaja?	4	4	4	
	6. ¿Durante el año fiscal, la institución le brinda capacitaciones?	4	4	4	
	7. ¿La institución cuenta con infraestructura adecuada donde se pueda impartir las capacitaciones programadas en la matriz?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación

Definición de la dimensión:

Procedimiento mediante el cual se mide en los efectos de una actividad, con el fin de mejorar los resultados de la entidad. (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo del procesos Comparación de la situación actual con la anterior. 	1. ¿Considera usted, que los métodos de capacitación compartidos por el área de RR.HH genera un impacto de cambio y motivación profesional?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que el programa de capacitación produce beneficios para la entidad y sus resultados compensan ampliamente los costos?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación ayudan a fortalecer los conocimientos de liderazgo en la institución?	4	4	4	

	4. ¿Considera usted, que la entidad realiza una evaluación u encuesta a sus colaboradores al finalizar la capacitación?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que la institución evalúa los resultados y conocimientos adquiridos luego de la capacitación?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted, que la meritocracia limita la discrecionalidad y permite elegir al personal capacitado para ejercer la función pública?	4	4	4	



Sandra Cecilia Ramírez Lau
DNI: 181003

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Meritocracia profesional

Definición de la variable:

La “meritocracia” es la representación de posicionar jerárquicamente a los servidores públicos de acuerdo a su capacidad individual, honorable profesionalismo y logro, todo está basado en relación al mérito para ciertos definidos puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1: Compensación.

Definición de la dimensión: Se considera la forma de pago o recompensas que se conceden a los colaboradores producto de su trabajo (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Ascenso • Reconocimiento • Mayores ingresos. • Comisiones. 	1. ¿Considera usted, que cada mes cumple de manera objetiva con las obligaciones y metas proporcionadas por la institución?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que los servidores capacitados tienen mayores oportunidades de ascender laboralmente?	4	4	4	
	3. ¿Usted, dentro de su ambiente laboral demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al desempeñar sus actividades laborales?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que se respeta las políticas de percibir mayores ingresos cuando los colaboradores ascienden por mérito propio?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que la entidad donde se viene desempeñando como servidor público anualmente realiza reconocimientos de acuerdo a las metas obtenidas?	4	4	4	

	6. ¿Considera usted, que los cargos asignados por las autoridades están relacionados con intereses políticos?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted, que para lograr un cargo superior dentro de la entidad debe tener relaciones públicas?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo de competencias.

Definición de la dimensión

Acción que tiene cualquier colaborador o directivo público para desarrollar sus habilidades, destrezas para mejorar dentro de la entidad y le permita conocer las materias que la ley ha colocado dentro de sus atribuciones. (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas • Perfil profesional 	1. ¿Considera usted, que pone en práctica sus habilidades laborales para aplicar en conflictos, resolución de problemas que se originan dentro de la entidad?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que se valora a los funcionarios que aportan conocimientos?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Relaciones humanas. 	3. ¿En la institución donde labora se toma en cuenta la experiencia o grado académico para el perfil de cargo de confianza?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que las competencias de manejo de sistemas, herramientas y mecanismos tecnológicos son necesarios para el puesto de trabajo?	4	4	4	
<ul style="list-style-type: none"> • Realimentación. 					

• Autonomía.	5. ¿La institución prioriza las habilidades de comunicación, buenas relaciones interpersonales, autoestima para el buen desempeño laboral?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted, que los funcionarios ponen en práctica los aprendizajes obtenidos en la capacitación?	4	4	4	

Dimensión 3: Decisión personal de esfuerzo.

Definición de la dimensión:

Rasgos de comportamientos activos de un servidor público que considera lealtad, ética, obediencia y disciplina al momento de realizar sus funciones, los funcionarios de la Administración Pública, sean nombrados o contratados, deberán cumplir de manera estricta el principio de la probidad administrativa (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
• Adaptación al aprendizaje • Perfil personal. • Contribución a la institución.	1. ¿Considera usted, que la entidad donde trabaja realiza el uso adecuado de la meritocracia?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que las instituciones prefieren funcionarios con grados de mérito altos para lograr una buena gestión de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación genera cambio de comportamiento manera favorable en el desempeño de sus obligaciones?	4	4	4	

	4. ¿Considera usted, que para el desarrollo personal, los colaboradores deben adaptarse a los aprendizajes establecidos por la entidad?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que las entidades públicas suelen contratar servidores que gozan de una excelente imagen personal?	4	4	4	



Sandra Cecilia Ramírez Lau
DNI: 18100336

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	DOCTORA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 29/09/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 21/01/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA DNI 18100336	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario capacitación laboral y meritocracia profesional de una entidad en la Región de Madre de Dios 2023 elaborado por Rosmeri Liset Ccoyuri Rojas en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Capacitación laboral

Definición de la variable:

Es una técnica aplicado por las instituciones de gestión pública para que los funcionarios adquieran nuevas preparaciones profesionales, dentro del área en la que se desempeña o en otras, puesto que, se considera que cuenta con los instrumentos para ocuparse de sus funciones (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1: Planificación

Es una herramienta de la administración, estimula líneas de acción hacia un futuro en el cual se ejecutarán acciones administrativas para lograr la realización de los objetivos previstos (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones Recomendación
Diagnóstico de Necesidades de capacitación. Objetivos de la institución	1. ¿Considera usted, que la institución donde labora promueve activamente acciones sobre talleres de capacitación?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que se realizan programas de capacitación con el fin de superar las debilidades y mejorar el servicio?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que los programas de capacitación abordan temas direccionados los objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que el área de RR. HH envía de manera anual la matriz de requerimientos de capacitación a todas las unidades orgánicas de la entidad?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted, que los puestos que ocupan los funcionarios públicos son de acuerdo al perfil y funciones que están establecidas en el MOF?	4	4	4	
	7. ¿La entidad donde trabaja anualmente le proporciona instructivos, manuales y revistas especializadas según el cargo laboral que viene desempeñando?	4	4	4	

Dimensión 2: Ejecución

Es la acción de lo planificado, consiguiendo que todos los miembros de la institución se esfuercen por conseguir los objetivos determinados (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación de la capacitación	1. ¿Usted asiste de manera puntual a las capacitaciones programadas por el comité encargado?	4	4	3	
	2. ¿Considera usted, que se cumple de manera efectiva con lo establecido en el cuadro de matriz de requerimientos de capacitación?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, que las capacitaciones programadas por el comité encargado al finalizar la inducción satisfacen sus expectativas?	4	4	4	
	4. ¿La entidad apoya económicamente los cursos o seminarios que se brindan fuera de su jurisdicción?	4	4	4	
	5. ¿Las capacitaciones programadas las exponen entidades o especialistas de prestigio en la materia que usted trabaja?	4	4	4	
Conducción y aplicación del programa de capacitación	6. ¿Durante el año fiscal, la institución le brinda capacitaciones?	4	4	4	
	7. ¿La institución cuenta con infraestructura adecuada donde se pueda impartir las capacitaciones programadas en la matriz?	4	4	4	

Dimensión 3: Evaluación

Procedimiento mediante el cual se mide en los efectos de una actividad, con el fin de mejorar los resultados de la entidad. (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
	1. ¿Considera usted, que los métodos de capacitación compartidos por el área de RR. HH?	4	4	4	
- Monitoreo del proceso	¿Genera un impacto de cambio y motivación profesional?	4	4	4	
Comparación de la situación actual con la anterior.	2. ¿Considera usted, que el programa de capacitación produce beneficios para la entidad y sus resultados compensan ampliamente los costos?	4	4	3	
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación ayudan a fortalecer los conocimientos de liderazgo en la institución?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que la entidad realiza una evaluación u encuesta a sus colaboradores al finalizar la capacitación?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que la institución evalúa los resultados y conocimientos adquiridos luego de la capacitación?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted, que la meritocracia limita la discrecionalidad y permite elegir al personal capacitado para ejercer la función pública?	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LINA EMMA GODOY ENCARNACIÓN



FIRMA

LINA EMMA GODOY ENCARNACION

DNI: 10501263

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LINA EMMA GODOY ENCARNACION
Grado profesional:	Maestría (X) Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA / Control Interno
Institución donde labora:	IRTP
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Optimización del portal web institucional y el acceso de la información pública en el Programa Subsectorial de Irrigaciones, 2021

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Capacitación laboral y meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023
Autor (a):	Rosmeri Liset Ccoyuri Rojas
Objetivo:	Determinar la relación de la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios
Administración:	20 minutos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrital
Dimensiones:	Variable N° 1: planificación, ejecución y evaluación Variable N° 2: compensación, desarrollo de competencias y decisión personal de esfuerzo
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario capacitación laboral y meritocracia profesional de una entidad en la Región de Madre de Dios 2023 elaborado por Rosmeri Liset Ccoyuri Rojas en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una Modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel**

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Meritocracia profesional

Definición de la variable:

La "meritocracia" es la representación de posicionar jerárquicamente a los servidores públicos de acuerdo a su capacidad individual, honorable profesionalismo y logro, todo está basado en relación al mérito para ciertos definidos puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1: Compensación.

Definición de la dimensión: Se considera la forma de pago o recompensas que se conceden a los colaboradores producto de su trabajo (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
<input type="checkbox"/> Ascenso <input type="checkbox"/> Reconocimiento <input type="checkbox"/> Mayores ingresos. <input type="checkbox"/> Comisiones.	1. ¿Considera usted, que cada mes cumple de manera objetiva con las obligaciones y metas proporcionadas por la institución?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que los servidores capacitados tienen mayores oportunidades de ascender laboralmente?	4	4	3	
	3. ¿Usted, dentro de su ambiente laboral demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al desempeñar sus actividades laborales?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que se respeta las políticas de percibir mayores ingresos cuando los colaboradores ascienden por mérito propio?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que la entidad donde se viene desempeñando como servidor público anualmente realiza reconocimientos de acuerdo a las metas obtenidas?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted, que los cargos asignados por las Autoridades están relacionados con intereses políticos?	4	4	4	
	7. ¿Considera usted, que para lograr un cargo superior dentro de la entidad debe tener relaciones públicas?	4	4	4	

Dimensión 2: Desarrollo de competencias.

Definición de la dimensión: Acción que tiene cualquier colaborador o directivo público para desarrollar sus habilidades, destrezas para mejorar dentro de la entidad y le permita conocer las materias que la ley ha colocado dentro de sus atribuciones. (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Habilidades blandas	1. ¿Considera usted, que pone en práctica sus habilidades laborales para aplicar en conflictos, resolución de problemas que se originan dentro de la entidad?	4	4	4	
Perfil profesional	2. ¿Considera usted, que se valora a los funcionarios que aportan conocimientos?	4	3	4	
Conocimientos	3. ¿En la institución donde labora se toma en cuenta la experiencia o grado académico para el perfil de cargo de confianza?	4	4	4	
Relaciones humanas.	4. ¿Considera usted, que las competencias de manejo de sistemas, herramientas y mecanismos tecnológicos son necesarias para el puesto de trabajo?	4	4	4	
Realimentación.	5. ¿La institución prioriza las habilidades de comunicación, buenas relaciones interpersonales, autoestima para el buen desempeño laboral?	4	4	3	
Autonomía.	6. ¿Considera usted, que los funcionarios ponen en práctica los aprendizajes obtenidos en la capacitación?	4	4	4	

Dimensión 3: Decisión personal de esfuerzo.

Definición de la dimensión: Rasgos de comportamientos activos de un servidor público que considera lealtad, ética, obediencia y disciplina al momento de realizar sus funciones, los funcionarios de la Administración Pública, sean nombrados o contratados, deberán cumplir de manera estricta el principio de la probidad administrativa (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
☐ ☐ Adaptación al aprendizaje ☐ Perfil personal. Contribución a la institución.	1. ¿Considera usted, que la entidad donde trabaja realiza el uso adecuado de la meritocracia?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted, que las instituciones prefieren funcionarios con grados de mérito altos para lograr una buena gestión de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación generan cambio de comportamiento manera favorable en el desempeño de sus obligaciones?	4	4	4	
	4. ¿Considera usted, que, para el desarrollo personal, los colaboradores deben adaptarse a los aprendizajes establecidos por la entidad?	4	4	4	
	5. ¿Considera usted, que las entidades públicas suelen contratar servidores que gozan de una excelente imagen personal?	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LINA EMMA GODOY ENCARNACIÓN



FIRMA

LINA EMMA GODOY ENCARNACION

DNI: 10501263


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 04/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN PERU
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN PERU

 Act
Ve a

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

Indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Capacitación laboral

Definición de la variable:

Es una técnica aplicado por las instituciones de gestión pública para que los funcionarios adquieran nuevas preparaciones profesionales, dentro del área en la que se desempeña o en otras, puesto que, se considera que cuenta con los instrumentos para ocuparse de sus funciones (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1:

Planificación

Es una herramienta de la administración, estimula líneas de acción hacia un futuro en el cual se ejecutarán acciones administrativas para lograr la realización de los objetivos previstos (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Item	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones Recomendación
<input type="checkbox"/> Diagnóstico de Necesidades de capacitación. <input type="checkbox"/> Objetivos de la institución	1. ¿Considera usted, que la institución donde labora promueve activamente acciones sobre talleres de capacitación?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	2. ¿Considera usted, que se realizan programas de capacitación con el fin de superar las debilidades y mejorar el servicio?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	3. ¿Considera usted, La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	4. ¿Considera usted, que los programas de capacitación abordan temas direccionados los objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	5. ¿Considera usted, que el área de RR. HH envía de manera anual la matriz de requerimientos de capacitación a todas las unidades orgánicas de la entidad?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	6. ¿Considera usted, que los puestos que ocupan los funcionarios públicos son de	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	De acuerdo al perfil y funciones que están establecidas en el MOF?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	7. ¿La entidad donde trabaja anualmente le proporciona instructivos, manuales y revistas especializadas según el cargo laboral que viene desempeñando?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario

Dimensión 2: Ejecución

Es la acción de lo planificado, consiguiendo que todos los miembros de la institución se esfuercen por conseguir los objetivos determinados (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Item	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<input type="checkbox"/>	1. ¿Usted asiste de manera puntual a las capacitaciones programadas por el comité encargado?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	2. ¿Considera usted, que se cumple de manera efectiva con lo establecido en el cuadro de matriz de requerimientos de capacitación?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	3. ¿Considera usted, que las capacitaciones programadas por el comité encargado al finalizar la inducción satisfacen sus expectativas?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario

Programación de la capacitación	4. ¿La entidad apoya económicamente los cursos o seminarios que se brindan fuera de su jurisdicción?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	5. ¿Las capacitaciones programadas las exponen entidades o especialistas de prestigio en la materia que usted trabaja?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
Conducción y aplicación del programa de capacitación	6. ¿Durante el año fiscal, la institución le brinda capacitaciones?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	7. ¿La institución cuenta con infraestructura adecuada donde se pueda impartir las capacitaciones programadas en la matriz?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario

Dimensión 3:

Evaluación

Procedimiento mediante el cual se mide en los efectos de una actividad, con el fin de mejorar los resultados de la entidad. (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Item	Claridad	Coherente c	Relevancia	Observaciones / Recomendación
	1. ¿Considera usted, que los métodos de capacitación compartidos por el área de RR. HH	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
<input type="checkbox"/> Monitoreo del proceso	Genera un impacto de cambio y motivación profesional?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
<input type="checkbox"/> Comparación de la situación actual con la anterior.	2. ¿Considera usted, que el programa de capacitación produce beneficios para la entidad y sus resultados compensan ampliamente los costos?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación ayudan a fortalecer los conocimientos de liderazgo en la institución?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	4. ¿Considera usted, que la entidad realiza una evaluación u encuesta a sus colaboradores al finalizar la capacitación?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	5. ¿Considera usted, que la institución evalúa los resultados y conocimientos adquiridos luego de la capacitación?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	6. ¿Considera usted, que la meritocracia limita la discrecionalidad y permite elegir al personal capacitado para ejercer la función pública?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctora ()
	Área de formación académica:
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Capacitación laboral y meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023
Autor (a):	Rosmeri Ccoyuri Rojas
Objetivo:	Determinar la relación de la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios
Administración:	20 minutos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Distrital
Dimensiones:	Variable N° 1: planificación, ejecución y evaluación Variable N° 2: compensación, desarrollo de competencias y decisión personal de esfuerzo
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario capacitación laboral y meritocracia profesional de una entidad en la Región de Madre de Dios 2023 elaborado por Rosmeri Liset Ccoyuri Rojas en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis Adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel**

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Meritocracia profesional

Definición de la variable:

La "meritocracia" es la representación de posicionar jerárquicamente a los servidores públicos de acuerdo a su capacidad individual, honorable profesionalismo y logro, todo está basado en relación al mérito para ciertos definidos puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).

Dimensión 1: Compensación.

Definición de la dimensión:

Se considera la forma de pago o recompensas que se conceden a los colaboradores producto de su trabajo (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherente	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
<input type="checkbox"/> Ascenso	1. ¿Considera usted, que cada mes cumple de manera objetiva con las obligaciones y metas proporcionadas por la institución?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
<input type="checkbox"/> Reconocimiento	2. ¿Considera usted, que los servidores capacitados tienen mayores oportunidades de ascender laboralmente?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
<input type="checkbox"/> Mayores ingresos.	3. ¿Usted, dentro de su ambiente laboral demuestra liderazgo y pensamiento estratégico al desempeñar sus actividades laborales?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
<input type="checkbox"/> Comisiones.					

5. ¿La institución prioriza las habilidades de comunicación, buenas relaciones interpersonales, autoestima para el buen desempeño laboral?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
6. ¿Considera usted, que los funcionarios ponen en práctica los aprendizajes obtenidos en la capacitación?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario

Dimensión 3: Decisión personal de esfuerzo.

Definición de la dimensión:

Rasgos de comportamientos activos de un servidor público que considera lealtad, ética, obediencia y disciplina al momento de realizar sus funciones, los funcionarios de la Administración Pública, sean nombrados o contratados, deberán cumplir de manera estricta el principio de la probidad administrativa (DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CHILENA 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
<input type="checkbox"/> Adaptación al aprendizaje <input type="checkbox"/> Perfil personal. <input type="checkbox"/> Contribución a la institución.	1. ¿Considera usted, que la entidad donde trabaja realiza el uso adecuado de la meritocracia?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	2. ¿Considera usted, que las instituciones prefieren funcionarios con grados de mérito altos para lograr una buena gestión de trabajo?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	3. ¿Considera usted, que los programas de capacitación generan cambio de comportamiento manera favorable en el desempeño de sus obligaciones?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	4. ¿Considera usted, que, para el desarrollo personal, los colaboradores deben adaptarse a los aprendizajes establecidos por la entidad?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario
	5. ¿Considera usted, que las entidades públicas suelen contratar servidores que gozan de una excelente imagen personal?	4	4	4	Puede aplicarse el cuestionario


 Mg. Lenin J. Rodríguez López
 INGENIERO DE SISTEMAS
 CIP:255757

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRÍGUEZ LÓPEZ, LENIN JEFFERSON DNI 72210721	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RODRÍGUEZ LÓPEZ, LENIN JEFFERSON DNI 72210721	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RODRÍGUEZ LÓPEZ, LENIN JEFFERSON DNI 72210721	BACHILLER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 20/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

5. Resultado de similitud del programa turnitin

TUR ?

Resumen de coincidencias✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	6 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	5 %	>
3	www.coursehero.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
4	www.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
5	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>

Activación Activado ↔ 🔍 🔍

ANEXO 6. Matriz de consistencia

Título: Capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Capacitación laboral				
¿Cómo se relaciona la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023?	Determinar la relación de capacitación laboral la meritocracia profesional de los servidores en u entidad de la Región Madre de Dios 2023	Existe relación entre la capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de necesidades de capacitación. Objetivos de la institución 	1,2,3, 4,5, 6,7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Bajo [21, 49]
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Programación de la capacitación Conducción y aplicación del programa de capacitación 	8,9,10, 11,12, 13,14	4. Casi siempre 5. Siempre	Medio [50, 77]
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo del procesos Comparación de la situación actual con la anterior. 	15,16,17, 18, 19,20,21		Alto [78, 105]
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Meritocracia profesional				
¿Cómo se relaciona la planificación y la compensación?	Determinar la relación de planificación y Compensación.	Existe relación entre la planificación y compensación.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> Ascenso Reconocimiento. Mayores ingresos. Comisiones. 	1,2,3,4, 5,6,7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [21, 49]
¿Cómo se relaciona la ejecución y competencia?	Determinar la relación de ejecución y desarrollo de competencia.	Existe relación entre la ejecución y desarrollo de competencia.					

¿Cómo se relaciona la evaluación y decisión personal de esfuerzo?	Determinar la relación de evaluación y decisión personal de esfuerzo.	Existe relación entre la evaluación y decisión personal de esfuerzo.	Desarrollo de Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas • Perfil profesional • Conocimientos humanos. • Realimentación. • Autonomía. 	8,9,10,11,12,13,14		<p>Medio [50,77]</p> <p>Alto [78, 105]</p>
			Decisión personal de esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al aprendizaje • Perfil personal. • Contribución a la institución. 	15,16,17,18,19,20, 21		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental-correlacional</p>		<p>Población: 40</p> <p>Muestra Censal :40</p>	<p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Para realizar la estadística descriptiva</p> <p>Inferencial: Para hallar la confiabilidad, prueba de normalidad y contrastación de hipótesis</p>		

ANEXO 7. Confiabilidad

N°	VARIABLE 1																		VARIABLE 2																				
	D1						D2						D3						D1						D2						D3								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
1	3	4	3	4	5	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	
3	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	1	4	1	3	3	2	1	1	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	
4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	4	4	1	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	5	4	5	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	5	5	5	4	
7	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5	3	
8	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	
9	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	1	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	
10	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	

Prueba de confiabilidad – Alpha de Cronbach 0,967 (altamente confiable)

α (ALFA) =	0.967
K (NUMERO DE ITEMS) =	38
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	41.42
Vt (VARIANZA TOTAL) =	704.8

Prueba de confiabilidad de Capacitación laboral

VARIABLE 1 Capacitación laboral																				
V1 D1								V1 D2							V1 D3					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	3	4	5	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4
2	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	3	3	4
3	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	1	4	1	3	3	2	1	1
4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	1	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	5	4	5	4	2	2	2
7	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3
8	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2
9	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	5	4
10	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4

α (ALFA) =	0.959
	20
$\sum Vi$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	24.81
Vt (VARIANZA TOTAL) =	279.05

Prueba de confiabilidad de Meritocracia profesional

VARIABLE 2 Meritocracia profesional																		
N°	V2 D1							V2 D2						V2 D3				
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38
1	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3
3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4
4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
6	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	5	5	5	4
7	5	3	5	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5	3
8	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4
9	5	3	4	3	1	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3
10	5	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4

α (ALFA) =	0.91159
K (NUMERO DE ITEMS) =	18
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA	16.61
V_t (VARIANZA TOTAL) =	119.45

ANEXO 8. Prueba de normalidad

Tabla

Pruebas de normalidad de las variables 1 y 2.

Estadísticas de fiabilidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	,966	40	,273
Meritocracia profesional	,983	40	,802

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla

Pruebas de normalidad de la dimensión 1 de la variable 1 y variable 2

Estadísticas de fiabilidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,973	40	,446
Compensación	,970	40	,363

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla

Pruebas de normalidad de la dimensión 2 de la variable 1 y variable 2

Estadísticas de fiabilidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución	,956	40	,121
Desarrollo de competencia	,953	40	,099

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla

Pruebas de normalidad de la dimensión 3 de la variable 1 y variable 2

Estadísticas de fiabilidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación	,968	40	,307
Decisión personal de esfuerzo	,972	40	,429



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación laboral y la meritocracia profesional de los servidores en una entidad de la Región de Madre de Dios 2023", cuyo autor es CCOYURI ROJAS ROSMERI LISET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID: 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 02-08-2023 07:13:44

Código documento Trilce: TRI - 0616743