



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

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

AUTORA:

Castillo Pozú, Guiliana Emilia (orcid.org/0000-0002-9355-5974)

ASESORES:

Mrta. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico de manera especial mi tesis a mi hermano Julio Castillo Pozú quien confió en mi en todo momento, a mis queridos padres Julio Castillo Cuba y Emilia Pozú Izaguirre, quienes me han apoyado de manera incondicional.

A mis amados hijos Giuliana y Joaquín Flores Castillo, a mi querido esposo y compañero de vida Jeffrey Flores de la Cruz y a mis amados e incondicionales hermanos Guovanni Castillo Pozú, Guiuliano Castillo Pozú y Angello Castillo Hernández.

Agradecimiento

Gracias a Dios, por darme las fuerzas necesarias, la sabiduría, y la comprensión, a la Universidad César Vallejo por las nuevas oportunidades, a mis asesores Zoila Becerra Castillo y Emil Beraun Beraun por sus grandes enseñanzas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023", cuyo autor es CASTILLO POZU GUILIANA EMILIA, 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 Completa 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 07-01- 2024 13:09:47

Código documento Trilce: TRI - 0721006



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO POZU GUILIANA EMILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASTILLO POZU GUILIANA EMILIA DNI: 47455199 ORCID: 0000-0002-9355-5974	Firmado electrónicamente por: GCASTILLOPO01 el 07-01-2024 21:51:43

Código documento Trilce: INV - 1446627

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Confiabilidad de la variable Meritocracia</i>	16
Tabla 2 <i>Confiabilidad de la variable desempeño laboral</i>	16
Tabla 3 <i>Juicio de Especialistas</i>	16
Tabla 4 <i>Resultados de la Variable Meritocracia</i>	19
Tabla 5 <i>Desarrollo personal</i>	20
Tabla 6 <i>Desarrollo de competencias</i>	21
Tabla 7 <i>Retribución</i>	22
Tabla 8 <i>Resultados de la Variable Desempeño laboral</i>	23
Tabla 9 <i>Capacidad de resolución de tareas</i>	24
Tabla 10 <i>Responsabilidad en las tareas laborales</i>	25
Tabla 11 <i>Relaciones interpersonales</i>	26
Tabla 12 <i>Tabla cruzada entre Meritocracia y Desempeño laboral</i>	27
Tabla 13 <i>Tabla c. entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas</i>	28
Tabla 14 <i>Tabla c entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales</i>	30
Tabla 15 <i>Tabla cruzada entre Meritocracia y relaciones interpersonales</i>	31
Tabla 16 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	33
Tabla 17 <i>Correlación entre Meritocracia y desempeño laboral</i>	35
Tabla 18 <i>Correlación entre M. y capacidad de resolución de tareas</i>	36
Tabla 19 <i>Correlación entre M. y responsabilidad en las tareas laborales</i>	37

Índice de figuras

Figura 1	<i>Porcentajes de la Meritocracia</i>	19
Figura 2	<i>Porcentajes del desarrollo personal</i>	20
Figura 3	<i>Porcentajes del desarrollo de competencias</i>	21
Figura 4	<i>Porcentajes de Retribución</i>	22
Figura 5	<i>Variable Desempeño laboral</i>	23
Figura 6	<i>Porcentajes capacidad de resolución de tareas</i>	24
Figura 7	<i>Porcentajes de la responsabilidad en las tareas laborales</i>	25
Figura 8	<i>Porcentajes de las relaciones interpersonales</i>	26
Figura 9	<i>Porcentajes de la tabla cruzada entre M. y Desempeño laboral</i>	27
Figura 8	<i>Porcentajes de la tabla cruzada entre M. y capacidad de resolución de tareas</i>	28
Figura 9	<i>Porcentajes de la tabla cruzada entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales</i>	30
Figura 10	<i>Porcentajes de la tabla cruzada entre M. y relaciones interpersonales</i>	31

Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre meritocracia y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública. Para la elaboración de la presente investigación se utilizó una muestra poblacional de 80 trabajadores, el tipo de investigación fue básica, diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el instrumento fue el cuestionario compuesto por 36 preguntas, empleando la escala de Likert. La prueba estadística aplicada fue la de correlación de Rho Spearman, concluyendo que la meritocracia y el desempeño laboral se relacionan con un nivel de 0.748 lo cual evidencia la existencia de una correlación positiva considerable. Por último, se presentaron recomendaciones para la mejora de la meritocracia en una entidad pública y con ello lograr mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: *Meritocracia, desempeño laboral, motivación.*

Abstract

The objective of the study carried out was to determine the existence of the relationship between meritocracy and job performance of workers in a public entity. To carry out this research, a population sample of 80 workers was used, the type of research was basic, non- experimental cross – sectional design, correlational level, quantitative approach, the survey was used as a research technique and the instrument was the questionnaire composed of 36 questions, using the Likert scale. The statistical test applied was the Rho Spearman correlation, concluding that meritocracy and job performance are related with a level of 0.748, which shows the existence of a considerable positive correlation. Finally, recommendations were presented to improve meritocracy in a public entity and thereby improve the work performance of workers.

Keywords: Meritocracy, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, según Flores (2020) indica que se tuvo la experiencia ecuatoriana en donde se creó el Instituto Nacional de la Meritocracia de acuerdo la Constitución política en el Art. 228, menciona el ingreso al servicio público, la promoción y el ascenso en relación a la carrera administrativa, allí indica que se ejecutará a través de un concurso basado en méritos. Por tanto, garantiza a través de ese esquema a trabajadores que cumplan con el perfil del puesto para realizar sus labores en el área donde se desempeñan, pero estuvo opacado por la política hasta que fue desactivada, entonces afirma que en todos los procesos sobre la meritocracia hay debilidades en el proceso. Asimismo, menciona que si no se da en buenos términos la meritocracia no hay un buen desempeño laboral.

A nivel internacional, Silva y Gouveia (2020) indican que la meritocracia la disciernen de distintas maneras según cada entidad, donde en un estudio realizado a 17 ejecutivos donde fueron encuestados mencionaron que el 53% está en un sistema meritocrático, por otro lado, el 36% indica que está en un sistema medianamente meritocrático y finalmente el 11% sustenta estar en un sistema sin meritocracia. Igualmente, Villavicencio (2021) menciona que las personas deben ganarse el mérito a través de su esfuerzo y dedicación, y las personas que no se esmeran no serán reconocidos. Sustenta que se debe reformular la definición de meritocracia ya que es un poco ficticia, y hoy en día en las diferentes organizaciones no se dan las mismas oportunidades a todos a pesar que estén con estudios superiores y experiencia necesaria hay favoritismos si son conocidos de los mismos jefes lo cual no debería darse.

Por otro lado, en el entorno nacional Sandel (2021) en el diario Gestión indica que no todos los trabajadores ya sean de organizaciones públicas o privadas están a la altura de los ideales meritocráticos, ya que las oportunidades no se dan para todos por igual. Las organizaciones buscan alcanzar los niveles de meritocracia en sus colaboradores, para con ello aumentar su desempeño laboral.

Asimismo, Bautista y Cienfuegos (2020) informan que el desempeño laboral se ha estudiado desde hace muchos años atrás, lo que justifica su estudio por lado de las empresas es entender algunos aspectos que tienen que ver con el

crecimiento de las organizaciones, hoy en día las empresas se enfrentan a constantes cambios y ello es por cada día ser mejores y mantenerse activos en el mercado donde hay constante competencia. También, informan que las organizaciones solo serán competitivas por la capacidad, discernimientos y competencias de sus colaboradores, es por ello que se debe realizar constantes evaluaciones para medir el desempeño con ello se podrá mejorar la eficacia y se podrá implementar estrategias para mejorar.

A nivel local, se tiene a una entidad pública en la cual se ha evidenciado un bajo desempeño laboral en sus trabajadores causando desanimo, disminución de las ganas de esforzarse en sus tareas laborales, retrasos en los procesos los cuales informan que las causas son que no todos tienen las mismas oportunidades laborales de poder acceder a un mejor sueldo, puesto o tener ascensos como sus demás colegas, a pesar de tener los estudios que requieren los puestos a los que aspiran, y pueden quedarse años esperando ello, a diferencia de algunos colaboradores que gozan de un mejor sueldo sin tener los requisitos necesarios para el puesto. Por ello, se evidencia que no se está cumpliendo un adecuado sistema meritocrático para alcanzar el crecimiento personal de los trabajadores.

Entonces, se formula el PG; ¿Qué relación existe entre meritocracia y desempeño laboral ELTEUEP, Lima - 2023? Y como PE; ¿Qué relación existe entre meritocracia y capacidad de resolución de tareas asignadas ELTEUEP, Lima - 2023?, ¿Qué relación existe entre meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales ELTEUEP, Lima - 2023?, ¿Qué relación existe entre meritocracia y relaciones interpersonales ELTEUEP, Lima - 2023?

Baena (2017) indica que la justificación teórica debe ocasionar reflexión sobre el discernimiento presente. Entonces, este estudio tiene la obligación de saber la teoría que brindará los datos valiosos sobre la asociación las variables que se están investigando. En ese sentido, este estudio dará a conocer las bases teóricas de la meritocracia y del desempeño laboral del trabajador.

Igualmente, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la justificación práctica es el aporte que brinda la investigación al resolver el problema que se da, con esto se brindará algunas recomendaciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de Contabilidad y Presupuesto.

Del mismo modo, con relación al aspecto metodológico es cuando el estudio nos brinda una nueva estrategia y con ello, genera discernimientos válidos y confiables. Este estudio mejorará la relación de las variables meritocracia y desempeño laboral.

Con relación al OG; es Determinar la asociación entre Meritocracia y Desempeño laboral ELTEUEP, Lima - 2023. Y los objetivos específicos son OE1: Determinar la asociación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas ELTEUEP, Lima - 2023, OE2: Determinar la asociación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales ELTEUEP, Lima - 2023, OE3: Determinar la asociación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales ELTEUEP, Lima – 2023.

Con relación a la HG, Existe asociación entre Meritocracia y Desempeño laboral ELTEUEP, Lima - 2023. Y las hipótesis específicas fueron HE1: Existe asociación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas ELTEUEP, Lima – 2023, HE2: Existe asociación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales ELTEUEP, Lima – 2023, HE3: Existe asociación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales ELTEUEP, Lima – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio presenta antecedentes a nivel nacional e internacional.

A nivel internacional, Gómez y Torcoroma (2023), tuvo como objetivo de su investigación asociar la G. del talento humano y la meritocracia en organizaciones públicas del departamento de Santander. Tuvo una población de colaboradores de 60, su muestra fue censal, su estudio fue tipo básica, el enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y su diseño no experimental, su técnica fue la encuesta y el cuestionario fue su instrumento. Los efectos que obtuvo fueron que el 43,9% de los trabajadores encuestados mencionó que su carrera fue administrativa, el 15,15% labora en cargos temporales y el 13,64% tiene cargos provisionales, mientras que el 6,1% mencionó encontrarse en cargos libres de nombramiento. Por otro lado, el 50% de los trabajadores estuvo fuera de los empleos que se relacionen a sus carreras, sobre la percepción de los trabajadores sobre la meritocracia el 34,9% tuvo percepción alta, mientras que el 10,6% baja. Concluyó, que su correlación fue de 0,766 entre sus variables de estudio, ello quiere decir que fue la correlación positiva alta.

También, Guerrero et al. (2019), su objetivo fue delimitar la asociación de los tipos de clima laboral en el desempeño laboral en las instituciones públicas gubernamentales. El estudio fue básico, su diseño no experimental, nivel correlacional la población fueron 112 trabajadores, la muestra fue censal, su técnica encuesta y usó el cuestionario como instrumento. En cuanto a sus resultados tuvo una correlación con un valor de 0,124, lo cual indica relación baja y positiva. Su conclusión fue que los climas laborales más relevantes son el autoritario y participativo, mencionando que los colaboradores trabajan de manera favorable cuando se da ese tipo de climas.

Igualmente, Vásconez et al. (2019), su objetivo fue delimitar la asociación entre cultura organizacional y desempeño laboral. Su diseño fue no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básica, y su población la conformo 171 funcionarios de entidades públicas. Sus resultados fueron que el 55% de encuestados informó que existe una cultura burocrática, mientras que el 59% manifestó que la cultura de clan se dio frecuentemente, y el 34% mencionó que regularmente se dio una cultura emprendedora, asimismo, el desempeño laboral el

53% de los trabajadores encuestados manifestó que se da el rendimiento de la tarea específica del puesto, mientras que el 32% mencionó que el rendimiento de la tarea no es específico del puesto. Concluyó que los funcionarios tuvieron una cultura laboral con mayor relevancia en lo burocrático, impidiendo que se desarrolle una aptitud para emprender e innovar, también menciona que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral.

En el mismo sentido, Rodríguez (2019), su objetivo fue analizar la importancia de un sistema de valoración y evaluación del desempeño para trabajadores del sector público de la Alcaldía de Gachancipá. Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, tipo básica, nivel correlacional, la población 60 trabajadores y la muestra fue censal. Sus resultados fueron que con el diseño actual de la valoración del desempeño admite corroborar las competencias que cada trabajador tiene y si van acordes con el cargo que desempeñan, tomando en cuenta que han ingresado por concurso de mérito y serán ubicados de acuerdo al perfil que se requiere para el cargo. Y su conclusión fue que la valoración del desempeño es un procedimiento importante para los trabajadores, porque va a permitir reconocer los problemas que se tienen en el desarrollo de cada cargo y con ello decidir de manera objetiva sobre los recursos humanos para la organización.

Asimismo, Estupiñán (2021), tuvo como finalidad delimitar la asociación entre G. de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en el Gobierno autónomo Municipal del Cantón Muisne. Su población fueron 268 funcionarios públicos, su diseño fue no experimental, nivel correlacional, tipo básica y de enfoque cuantitativo. El resultado que obtuvo sobre la relación entre sus variables fue el 20,9% de los trabajadores mencionó que no fue estable, mientras que el 43% manifestó que si se relacionan las variables. Concluyó la existencia de una asociación positiva alta entre las variables.

A nivel nacional, Guillen (2022) su finalidad fue delimitar la asociación entre la meritocracia y el desempeño laboral en colaboradores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público. La población fue de 223 colaboradores, muestra censal, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel correlacional, tipo básica, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultados un coeficiente de alfa de Cronbach para la meritocracia de 0.852

y para desempeño laboral 0.953, su coeficiente de correlación fue de 0.141, su $p = 0.036$, lo cual indicó que declinó su h_0 nula y admitió su h_1 de investigación. Finalmente, concluyó que hubo una correlación positiva baja entre las variables.

Igualmente, Minaya y López (2019), su objetivo fue implantar la asociación entre meritocracia y la G. por competencias en los colaboradores del Gobierno Regional de Junín. Con relación a su metodología, su estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, su población fueron 399 colaboradores y su muestra 197, la técnica que usó fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Como resultado obtuvo, una asociación directa y fuerte entre las variables de estudio. Su conclusión fue una asociación positiva considerable entre las variables obteniendo un 0.764.

También, Rapri (2023), en su estudio tuvo como finalidad establecer la asociación entre la modernización de la G. Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Pasco. Su población fueron 40 colaboradores y su muestra fue censal, el estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, su técnica fue la encuesta y para recolectar información usó el cuestionario. Sus resultados evidenciaron una asociación entre las variables obteniendo un 0,775. Concluyó, que hay una asociación significativa entre las variables.

Igualmente, Medrano (2022), su objetivo fue delimitar la asociación entre la Meritocracia y gestión pública de la Municipalidad Distrital Ahuac. Tuvo una población de 40 colaboradores y la muestra fue censal, el diseño fue no experimental, tipo básica, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, su instrumento el cuestionario y la técnica la encuesta. Con relación a sus resultados evidencia una asociación directa entre las variables. Su conclusión una asociación positiva relevante entre las variables con un nivel de 0.944.

Finalmente, Mori (2020), su objetivo fue delimitar las condiciones del talento humano con el desempeño laboral. Su población fueron 70 colaboradores, su muestra fue censal, tipo básica fue la investigación, el diseño fue no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, utilizó el cuestionario y la técnica la encuesta. Su resultado fue que el 57,1% de colaboradores encuestados manifestaron que tienen una ambición en desarrollarse como profesionales, el

57% consideró que se cumplen sus metas de acuerdo a las metas propuestas y el 52,9% evita conflictos en la organización donde labora que pueda afectar en su desempeño laboral, mientras que el 52,9 % informó que a veces reciben apoyo por sus jefes, por otro lado, el 48,6% informó que los colaboradores cumplen con el perfil del puesto que ocupan. Concluyó que hubo una asociación entre sus variables. Se dio una buena G. del talento humano y ello se reflejó en el desempeño laboral, sobresaliendo las capacitaciones y los estímulos de desempeño que ejecuta la institución.

Respecto a las Bases Teóricas, se conceptualiza la variable independiente Meritocracia.

Según, Mazza (2021) informa que el término meritocracia tiene su origen semántico atribuido al sociólogo Young, indica que es un sistema que brinda privilegios. Asimismo, Salazar (2022) menciona que meritocracia deriva de la palabra mérito que significa en latín mereus, lo que quiere decir con razón, con justicia. Teniendo en cuenta lo mencionado, la finalidad del mérito es brindar una recompensa al individuo que postula para un puesto en específico en una organización, con un puesto que sea el más adecuado que se asocie con su experiencia, competencias, profesión frente a otros trabajadores que también postulando para un puesto de trabajo. En el mismo sentido, Martínez (2022) informa que es un grupo de normas y valores que se rigen en la conducta de los colaboradores de una sociedad y garantiza que cada persona obtenga lo que merece.

También, Guevara (2022) sostiene que la meritocracia es el poder de la inteligencia de establecer méritos en las personas que tienen capacidades selectivas aprobadas por una serie de pasos para trabajar dentro de un equipo de trabajo y que va a depender de la autenticidad de título y diplomas que tengan una carrera relevante para poder sobresalir ante los demás colaboradores en la clasificación de grupos. Igualmente, Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas. Asimismo, Moretti y Contreras (2021) informan que la meritocracia es una ideología, una manera de ordenar lo social y es un criterio de asignación de roles.

Igualmente, Souza y Vasconcelos (2021) sustentan que la meritocracia es un sistema de gestión y valoración para obtener una recompensa que se basa en el resultado del trabajo individual y es utilizado como una manera de ascender en la jerarquía laboral. Del mismo modo, el mérito es un medio que se otorga de la misma manera a toda persona que demuestre su capacidad de logro mediante la inteligencia, su desarrollo personal, desarrollo de competencias, talento y compromiso para sobresalir en un grupo de persona, con relación a la fuerza de logro por encima de los objetivos propuestos.

Con relación a la teoría sobre la meritocracia, Duque (2020) menciona a la Teoría el auge de la meritocracia de Michael Young, pensador liberal contemporáneo quien informó que la meritocracia tiene relación a las particularidades de una sociedad estratificada; del mismo modo, menciona la ética meritocrática, e informa a la soberbia que tienen las personas que tengan el primer lugar, y a las personas que no obtengan ningún mérito sentirán rencor y humillación.

También, los pensadores como Karl Marx, sostiene que una sociedad justa se rige bajo el principio de cada quien, de acuerdo a sus competencias, y a cada cual de acuerdo a sus necesidades. Del mismo modo, Friedrich Hayek menciona que está a favor de la igualdad de las oportunidades, y que el estado no debe intervenir beneficiando a quien no tiene atributos y competencias en la competición por recursos, cargos y posiciones.

Por otro lado, Michael Walzer, informó que los principios de asignación no deben ser orientados por necesidad sino deben ser por méritos y menciona la justa distribución de puesto de trabajos, con ello se lleva a que se abran carreras a los talentos, también informa que el estado debe intervenir para elaborar condiciones que van a permitir la igualdad de oportunidades creando una real competición.

Con relación a lo antes mencionado, para este estudio se ve conveniente tomar como referencia la postura de Michael Walzer, porque la libertad de poder elegir es muy importante y menciona que los individuos tienen que competir con otros bajo las mismas condiciones de oportunidades para poder acceder a ciertas posiciones de donde va a derivar los ingresos, reconocimiento y desarrollo

personal. Predominan los méritos, las cualidades personales, el esfuerzo, el desarrollo de sus capacidades, competencias y facultades.

Se mencionan las dimensiones de la V1 meritocracia las cuales son: Desarrollo personal, desarrollo de competencias y retribución.

Desarrollo personal, según Chiavenato (2017) es un grupo de acciones que se enfocan en el aprendizaje en relación a experiencias para mejorar el desempeño y crecimiento humano, está basado en la aportación que brinda el trabajador a la organización, en su adaptación a los cambios constantes y a la imagen personal que tenga. Sus indicadores son: aportación a la organización, adaptación a los cambios e imagen personal.

Desarrollo de competencias, para Civil y Himsworth (2020) mencionó es una práctica de las capacidades individuales, habilidades blandas, talentos, perfil laboral y conocimientos del puesto de trabajo, por ello, por la naturaleza del mismo se tienen que trabajar para poder potenciarlos. Sus indicadores son; conocimientos, habilidades blandas y perfil laboral.

Retribución. Según, Riera (2022) informó que la retribución, es un diseño de normalización con los individuos desde los tratos caracterizados, ello son valores que recompensa los méritos, y algunas de las recompensas son el aumento de sueldo, ascensos y reconocimientos. Sus indicadores son; aumento de sueldo, ascenso y reconocimientos.

Respecto a las Bases Teóricas de la Variable 2, se conceptualiza el desempeño laboral.

Según Robbins y Coulter (2018) mencionaron que el desempeño laboral se basa en las funciones administrativas que realizan algunos trabajadores y lo realizan de modo eficiente y eficaz. También, Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados. De acuerdo a, Flores y Jiménez (2022) informaron que el desempeño laboral es un medio por el cual se observa si el trabajador o la organización alcanza sus objetivos, se mide el rendimiento al realizar una tarea. Asimismo, Olivera (2021) sustentó que es la capacidad que tiene el individuo para la realización de trabajos en un tiempo determinado, con un esfuerzo menor y una mayor calidad, tiene relación con la evaluación de sus capacidades de cada trabajador.

Igualmente, Ticahuanca y Mamani (2021) mencionaron que el desempeño laboral es un grupo de acciones que se ejecutan de modo eficiente con relación al capital humano para cumplir con los objetivos establecidos por la organización, la cual cumple un rol relevante en relación a sus capacidades, habilidades y destrezas laborales. También, Riva y Fernández (2020) afirmaron que el desempeño laboral es la eficiencia que evidencia el colaborador en su puesto de trabajo; cuyo efecto será valorado mediante un control y evaluación pertinente, también es donde el colaborador demuestra sus competencias y conocimientos para avanzar de modo eficaz en sus tareas laborales. Asimismo, en relación a los métodos de evaluación basados en el desarrollo laboral, son las autoevaluaciones, gestión por objetivos, evaluaciones psicológicas.

Finalmente, Cuello (2020) sustentó que es una herramienta que mide el buen funcionamiento de cada puesto de trabajo, poniendo énfasis en que los colaboradores requieren ser retroalimentados en relación al efecto obtenido ya que al conocer su nivel de eficiencia se sentirán seguros y tomados en cuenta por la organización donde laboran, también es una metodología que brinda soporte para los colaboradores que no llegan a los estándares delimitados por la organización, por tanto, es primordial para el desarrollo de la efectividad y éxito en las empresas.

Y con relación a la teoría relacionada al desempeño laboral se menciona a la Teoría de la equidad sustentada por Stacey Adams citada por Bermúdez (2019), quien mencionó que se trata de brindarle al trabajador lo que merece con relación a su desempeño, con ello el colaborador debe aportar a la empresa, teniendo relevancia la justicia, mencionando el compromiso de la organización con el trabajador. Asimismo, menciona que el colaborador debe sentirse bien de acuerdo al trato que le dan en la organización y ello tiene que ser de manera equitativa, por ende, ello influye en el desempeño de la capacidad de resolución de las tareas laborales.

Por otra parte, informó que si el trabajador siente que no brindan los incentivos de manera equitativa ocasionará dificultades en el individuo. En el mismo sentido, si los colaboradores hacen una comparación y evidencian que el trato y los incentivos es el mismo para todos tendrán una visión de equilibrio y

equidad, ello mejorará las relaciones interpersonales entre los colaboradores de una misma organización.

Se mencionan las dimensiones de la variable desempeño laboral según Nuñuvero (2019) las cuales son: Capacidad de resolución de tareas laborales, responsabilidad en las tareas laborales y relaciones interpersonales

Capacidad de resolución de tareas. Nuñuvero (2019), menciona que se trata a como el trabajador actúa frente a las tareas que se le asigna, empleando habilidades técnicas, dominios en tecnología, conocimientos sobre lineamientos y reglas de la empresa para que sea satisfactorio su labor. Indicadores: habilidades técnicas, dominio de la tecnología y conocimiento sobre reglas de la organización.

Responsabilidad en las tareas laborales. Nuñuvero (2019), informa que es el cumplimiento de cada función se le asigna al colaborador, están incluidos los procesos, resultados, su asistencia, su puntualidad, su participación en cada capacitación que brinde la organización. Sus indicadores son; asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones.

Relaciones interpersonales. Nuñuvero (2019), menciona que es el modo en cómo se relacionan los colaboradores entre sí, con los jefes y supervisores y como trabajan en equipo. Indicadores; trabajo en equipo, relación trabajadora – trabajador y relación jefe – trabajador.

III. METODOLOGÍA

En la presente investigación se basó en el enfoque cuantitativo, porque se utilizó la medición numérica y la estadística descriptiva e inferencial para identificar de modo exacto comportamiento en individuos y probar la hipótesis de investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a, Baena (2017) refirió que un estudio tipo básica se da cuando se estudia una dificultad dedicada únicamente a la indagación del discernimiento. Su objetivo fue indicar nuevos conocimientos o cambiar los principios teóricos que ya existen, aumentando los saberes científicos. Por tanto, el estudio utilizó el tipo de investigación básica.

3.1.2 Diseño de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refirieron que el diseño no experimental transversal son investigaciones que se realizan sin manipular variables, solo se observan en su ámbito natural. En el estudio no se alteraron ni manipularon las variables, se describieron en su entorno natural. Asimismo, fue transversal, porque en la aplicación del instrumento para recoger la información, fue en un solo momento.

Respecto al nivel, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) informaron que fue correlacional porque tienen un objetivo de evaluar la asociación que existe entre dos o más variables, categorías o conceptos. Por tal motivo, se utilizó el nivel correlacional, porque se va a medir las variables objeto de estudio y se las va a relacionar.

Con relación al enfoque, López y Fachelli (2019) afirmó que una investigación cuantitativa utiliza la recolección y examen de información para contestar la pregunta de investigación y probar la hipótesis de estudio, porque se basa en la medición numérica, conteo y la utilización de la estadística para identificar de manera exacta patrones de comportamiento en una población.

Respecto a, el método fue hipotético deductivo, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) porque empezó desde la premisa para obtener conclusiones de algún caso en particular, teniendo relevancia la teoría, modelos teóricos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 Meritocracia

Definición conceptual:

Para Guillen (2022) basado en Michael Walzer sustentó que la meritocracia tiene que ver con los saberes y prácticas, que se relaciona con la calidad, capacidad y ventaja, para que de este modo se tome decisiones acertadas.

Definición operacional:

La variable meritocracia se midió mediante de las dimensiones desarrollo personal, desarrollo de competencias y retribución.

Indicadores:

Dimensión desarrollo personal y sus indicadores Aportación a la organización, adaptación a los cambios e imagen personal; dimensión desarrollo de competencias y sus indicadores discernimientos, habilidades blandas y perfil laboral; y la dimensión retribución y sus indicadores aumento de sueldo, ascenso y reconocimiento.

Escala de medición: ordinal según Likert

Variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Chiavenato (2017) menciono que es el comportamiento del colaborador en la indagación de las metas trazadas, en donde está asociada al plan personal para lograr los objetivos propuestos.

Definición operacional

El desempeño laboral se midió mediante las dimensiones capacidad de resolución de tareas, responsabilidad en las tareas laborales y relaciones interpersonales.

Indicadores

Dimensión capacidad de resolución de tareas y sus indicadores Habilidad técnica, dominio de la tecnología, conocimiento de las reglas de la organización; dimensión responsabilidad en las tareas laborales y sus indicadores asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones; y la dimensión relaciones interpersonales y sus indicadores trabajo en equipo, relación trabajador – trabajador, y relación jefe – trabajador.

Escala de medición: Ordinal según Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

De acuerdo a, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que la población es un grupo de todos los casos que tienen relación con algunas determinaciones. Para el estudio la población fue de 80 trabajadores que laboran en la institución.

Criterios de inclusión: trabajadores que laboraron en las áreas de contabilidad y presupuesto en una entidad pública de Lima.

Criterios de exclusión: los trabajadores que fueron excluidos son los que se encontraron de vacaciones de las áreas de contabilidad y presupuesto en una entidad pública de Lima.

3.3.2 Muestra

Condori (2020) informó que la muestra es una parte que representa a la población, que tiene las mismas particularidades de la población. La muestra coincidió con el total de los colaboradores de la población de estudio, por ello fue muestra censal. Hernández, Fernández y baptista (2014) mencionaron que la población es censal, porque incluye todos los casos de la población.

3.3.3 Muestreo

De acuerdo a, Hernández (2021) sustentó que el muestreo no probabilístico por conveniencia es cuando se selecciona los componentes de la muestra entre los que se encuentran disponibles o los que son los más convenientes para la persona que investiga. Por tanto, en la presente investigación utilizó el muestro no probabilístico por conveniencia, porque la población fue pequeña y se tomó como muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

El colaborador que laboró en una entidad pública de Lima es la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias et al. (2022) mencionó que la encuesta es una técnica que se utiliza para recaudar datos y se realiza mediante el cuestionario. Por tanto, se utilizó la técnica de la encuesta.

Del mismo modo, Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) sustentaron que el cuestionario es un instrumento para medir, y tiene que ser fiable, válido y objetivo. Por ello, se utilizó como instrumento para ambas variables de estudio el cuestionario, donde para la primera variable y la segunda variable tuvieron un total de 18 preguntas cerradas con una escala de Likert, que fueron desde 1 = TD, 2 = DA, 3 = NS, 4 = ED, 5 = TD.

Asimismo, Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) informaron que la validez del instrumento es el grado con que un instrumento mide la variable que se pretende valorar. También, la confiabilidad es la condición en que el instrumento crea resultados coherentes, Por ello, la fiabilidad de los cuestionarios se realizó a través del Alfa de Cronbach, en donde para el primer instrumento que mide la variable meritocracia se obtuvo un valor de 0,930 (tabla 1) y para el segundo instrumento se obtuvo 0,958 (tabla 2), por tanto, se evidenció que los instrumentos son altamente confiables.

Asimismo, los cuestionarios fueron validados por tres expertos (tabla 3).

Tabla 1*Resultados Meritocracia*

Alfa de C.	N
,930	18

Fuente: SPSS 25

Tabla 2*Resultados desempeño laboral*

Alfa de C.	N
,958	18

Fuente: SPSS 25

Tabla 3*Expertos*

N°	Expertos	Tipo	Decisión
1	Yvette Plasencia Mariños	Doctora en Educación	Aplicable
2	Walter Pérez Rodríguez	Maestro en Gestión Pública	Aplicable
3	Sonia Mori Salazar	Maestra en Gestión Pública	Aplicable

Fuente: Elaborado por la investigadora

3.5. Procedimientos

Para cumplir con la finalidad del estudio, referente a establecer la asociación entre meritocracia y desempeño laboral, se realizó tareas ordenadas en donde los procedimientos fueron los siguientes:

Primero, se definió la empresa y el área donde se realizó el estudio, seguido de ello se determinó la problemática, luego se delimitó las variables de estudio, dimensiones e indicadores.

Segundo, se solicitó autorización para realizar la investigación en el área propuesta, y se determinó el instrumento de recaudación de datos, se aplicó los instrumentos de modo virtual un solo día y se ingresó la información al programa excell y luego se procesó en el programa SPSS 25.

Finalmente, se elaboró conclusiones y recomendaciones que estuvieron relacionados a los objetivos de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Con los datos recaudada se realizó una base en un Excel, luego se registraron las respuestas y para codificarlas, asimismo los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS 25. Finalmente, se contrastó los resultados con la hip. General.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se respetó las normas APA actuales, las citas de cada autor, el consentimiento informado, el reporte del turnitin y tuvo en cuenta los principios éticos.

Autonomía, toda la información recaudada fue tratada con derecho a la protección y confidencialidad.

No maleficencia, tiene relación con no hacerle mal a otra persona, por tanto, solo el investigador tuvo esa información, no se comentará con otras personas, Beneficencia, se trata de promocionar el bienestar de todos, los datos fueron obtenidos con absoluto conocimiento ético profesional.

Justicia, participaron todos los trabajadores de una manera justa y sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

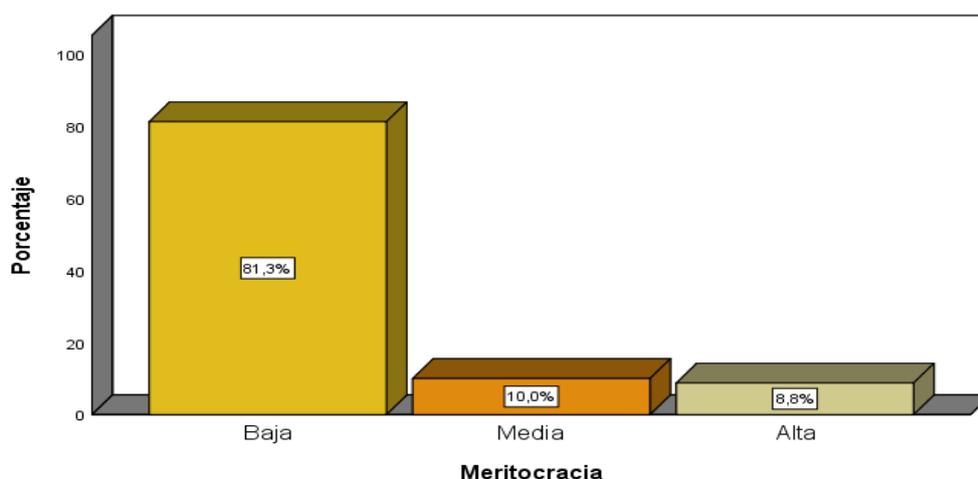
Resultados Meritocracia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	65	81,3 %
Media	8	10,0 %
Alta	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 1

Porcentajes de la Meritocracia



En la tabla 4 y figura 1 se puede apreciar que los encuestados mencionaron con un 81,3% que la Meritocracia es baja en la organización, mientras que en 10% mencionó que la Meritocracia es media. Por tanto, en la organización objeto de estudio a pesar que los trabajadores cumplen con el perfil del puesto no tienen oportunidad para el desarrollo personal, desarrollo de competencias y no sienten que retribuyen su esfuerzo en las tareas laborales.

Tabla 5

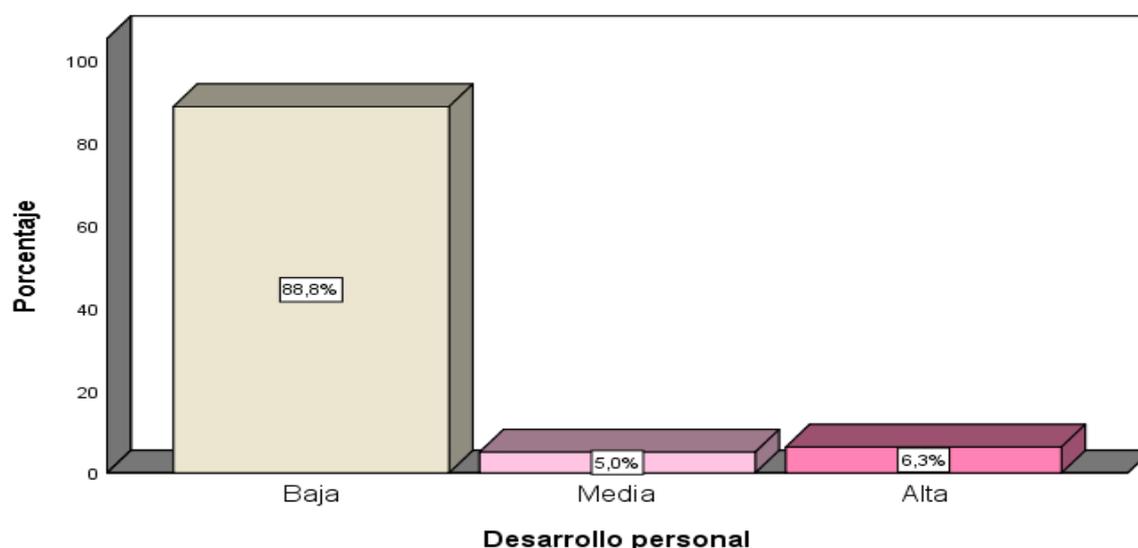
Desarrollo personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	71	88,8 %
Media	4	5,0 %
Alta	5	6,3 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 2

Porcentajes del desarrollo personal



Con relación a la tabla 4 y figura 2 se puede apreciar que el 88,8% de los encuestados mencionaron que el desarrollo personal en la organización de cada trabajador es bajo, por otro lado el 6,3% mencionó que el desarrollo personal es alto, lo que evidencia que no se brinda las oportunidades para los trabajadores aporten a la organización con nuevos conocimientos, no se están logrando adaptar a los cambios que se dan actualmente con los ascensos dados.

Tabla 6

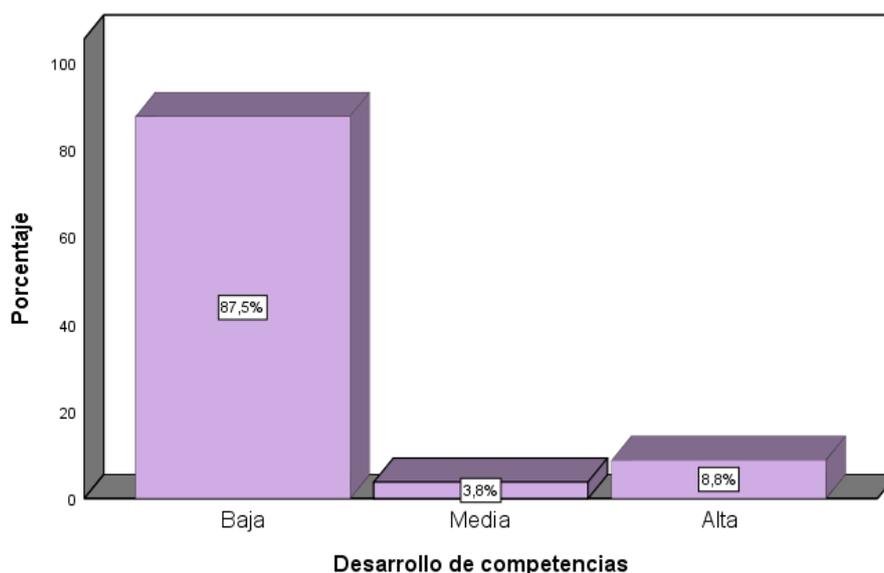
Desarrollo de competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	70	87,5 %
Media	3	3,8 %
Alta	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 3

Porcentajes del desarrollo de competencias



Referente a la tabla 5 y figura 3 se evidenció que el 87,5% mencionó que el desarrollo de competencias es bajo, mientras que el 8,8 refiere que es alto. Se puede apreciar que no se está brindando oportunidades a los colaboradores para desarrollar sus habilidades blandas, los conocimientos que han adquirido con sus estudios superiores a pesar de cumplir con el perfil laboral.

Tabla 7

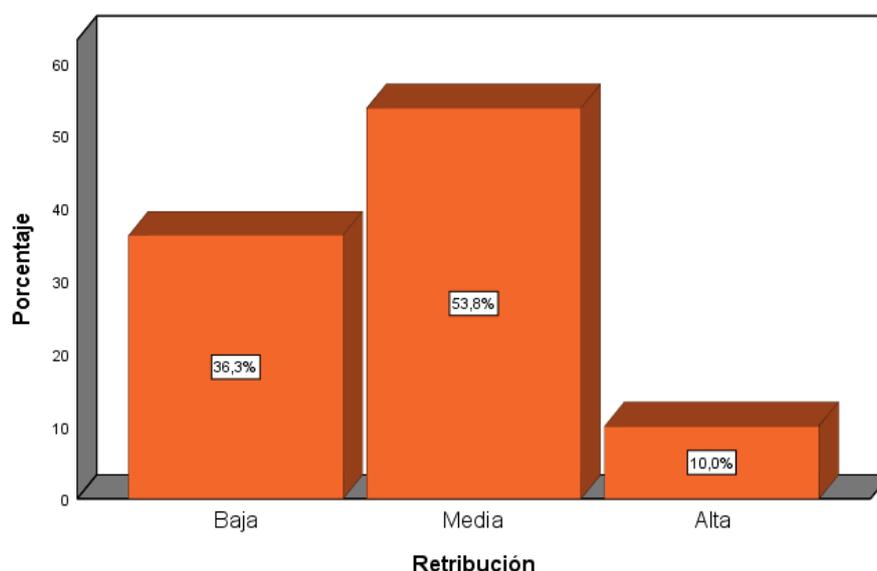
Retribución

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	29	36,3 %
Media	43	53,8 %
Alta	8	10,0 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 4

Porcentajes de Retribución



Con relación a la tabla 6 y figura 4 los encuestados mencionaron con un 53,8% que la retribución es media en la organización objeto de estudios y el 36,3% refieren que es baja. Por tanto, se evidencia que no se está brindando una retribución a los colaboradores justo por su trabajo como el aumento de sueldo, un ascenso o reconocimiento.

Tabla 8

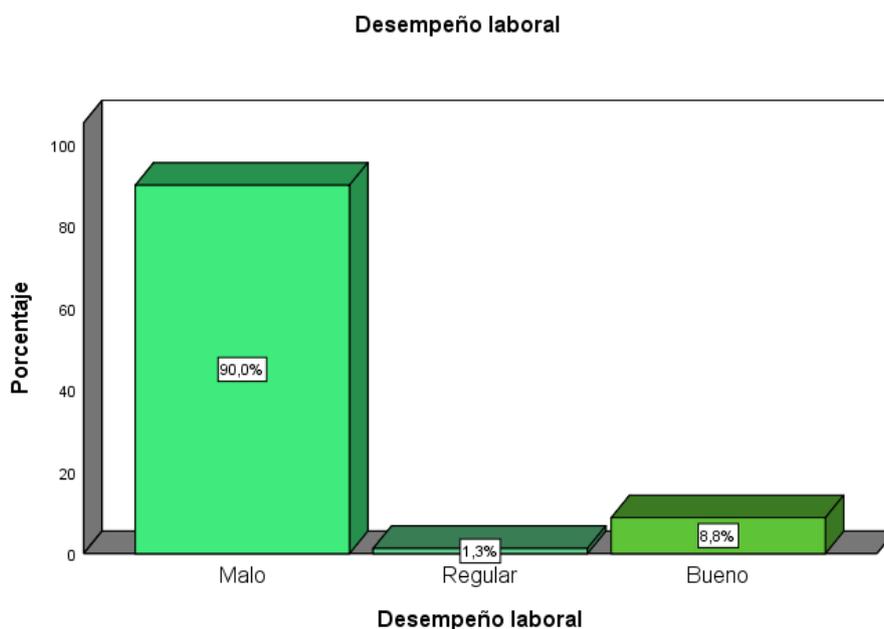
Resultados de la Variable Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	72	90,0 %
Regular	1	1,3 %
Bueno	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 5

Variable Desempeño laboral



Referente a la variable desempeño laboral el cual se visualiza en la tabla y figura 5 los trabajadores encuestados en este caso 72 mencionaron con un 90% que es malo, por otro lado 7 mencionaron que es bueno con un 8,8%, por ello se da porque a pesar de estar preparados para el puesto de trabajo al cual postulan la Meritocracia no se está ejerciendo en un nivel alto en la organización y ello genera un malo desempeño laboral.

Tabla 9

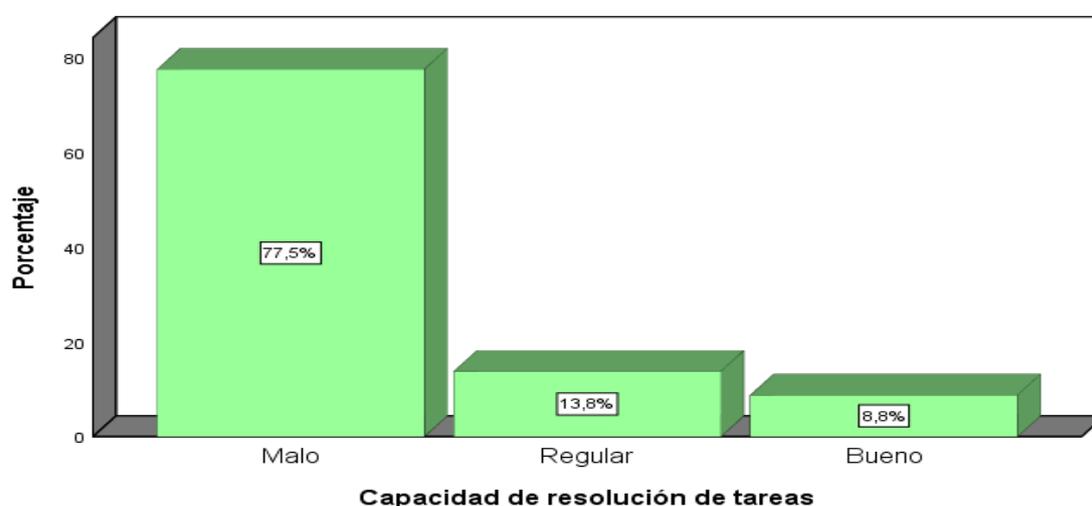
Capacidad de resolución de tareas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	62	77,5 %
Regular	11	13,8 %
Bueno	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 6

Porcentajes capacidad de resolución de tareas



Con relación a la capacidad de resolución de tareas en la tabla 8 y figura 6 se aprecia que 62 trabajadores representando el 77,5% mencionaron que es malo, y 11 mencionaron que es regular con un 13,8%, por tanto, se puede apreciar que los colaboradores no están cumpliendo con el dominio de la tecnología el cual ayuda a resolver las tareas diarias laborales que se les asigna, también no desarrollan su habilidad técnica dificultando llegar al objetivo mensual de la organización.

Tabla 10

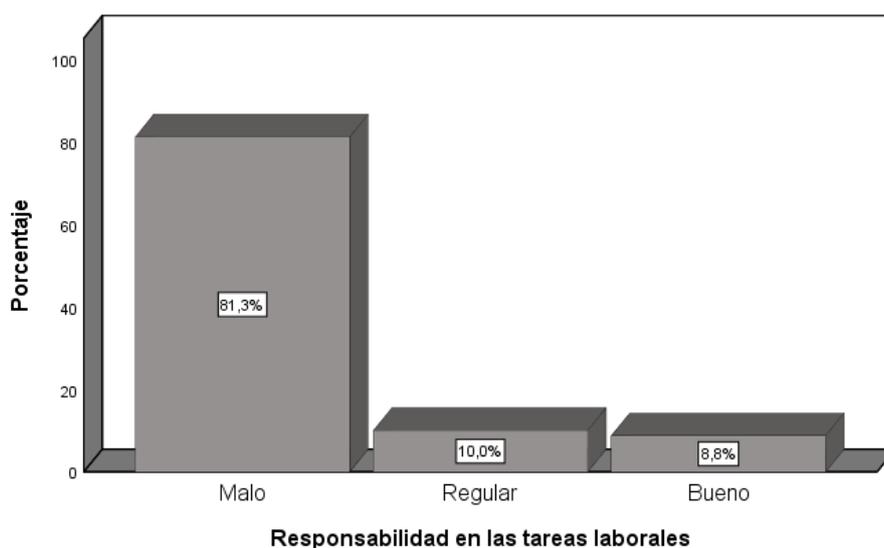
Responsabilidad en las tareas laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	65	81,3 %
Regular	8	10,0 %
Bueno	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 7

Porcentajes de la responsabilidad en las tareas laborales



Referente a la responsabilidad en las tareas laborales 65 trabajadores encuestados mencionaron que es malo con un 81,3% y 8 trabajadores mencionaron que es regular con un 10%, entonces se puede evidenciar que en cuanto a la asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones falta mejorar.

Tabla 11

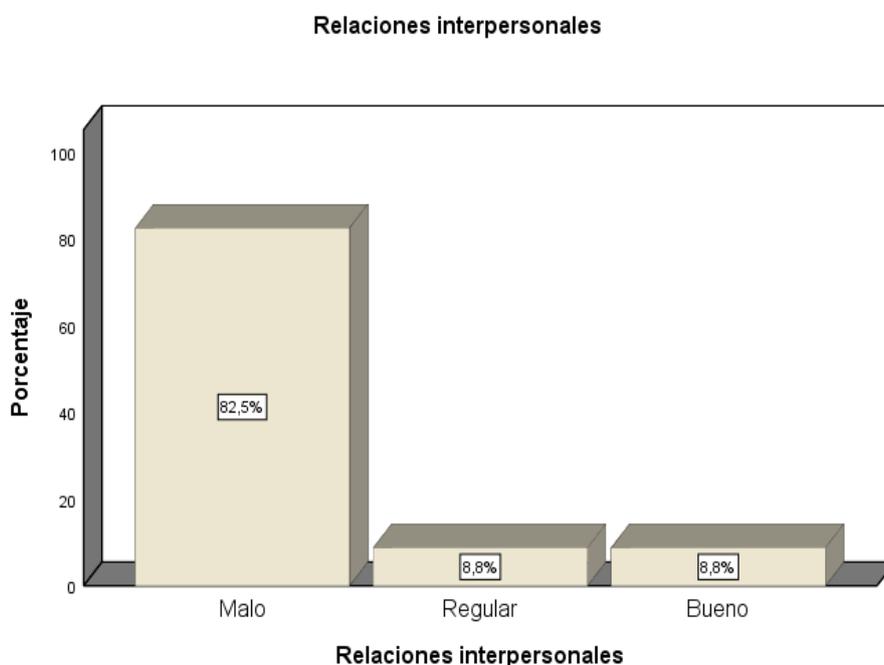
Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	66	82,5 %
Regular	7	8,8 %
Bueno	7	8,8 %
Total	80	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 8

Porcentajes de las relaciones interpersonales



Respecto a, la tabla 10 y figura 8 los trabajadores mencionaron que las relaciones interpersonales en la organización son malas y el 17,6 % menciona que es regular y buena. Ello indica se debe mejorar el trabajo en equipo, las relaciones entre trabajador a trabajador y las relaciones entre el jefe y el trabajador.

Tabla 12

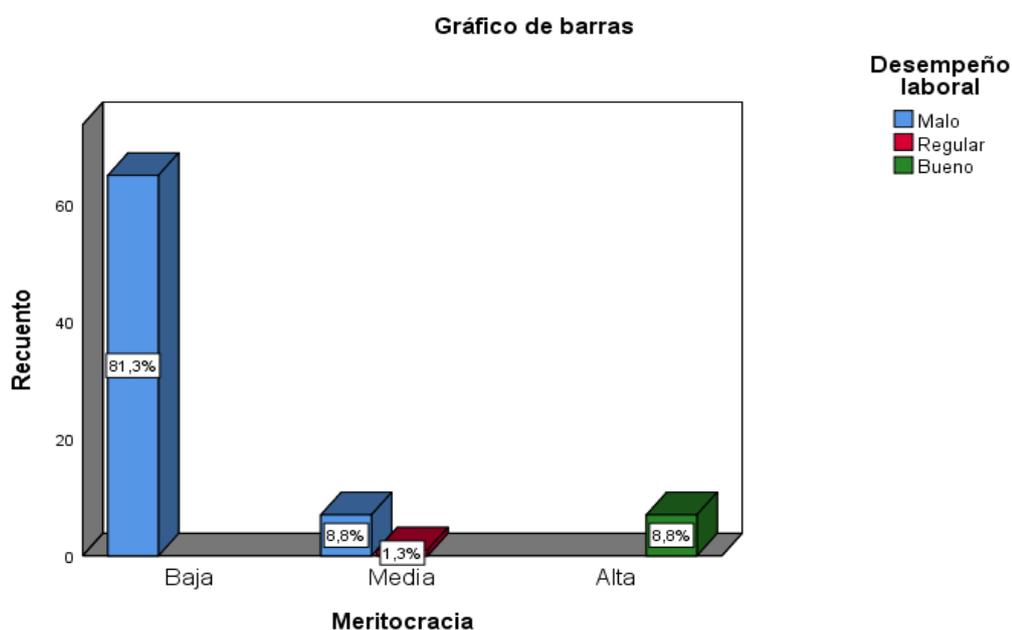
Tabla cruzada entre las variables de estudio

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Meritocracia	Baja	65 81,3%	0 0,0%	0 0,0%	65 81,3%
	Media	7 8,8%	1 1,3%	0 0,0%	8 10,0%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	7 8,8%	7 8,8%
Total		72 90,0%	1 1,3%	7 8,8%	80 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 9

Porcentajes de la tabla cruzada



Según la tabla cruzada muestra la asociación entre las variables de estudio, en donde el 81,3% refirieron que la meritocracia es baja y el desempeño laboral fue malo, también el 8,8% informó que la meritocracia fue media y el desempeño laboral fue malo, finalmente el 8,8 % refirió que la meritocracia fue alta y el desempeño laboral fue bueno.

Tabla 13

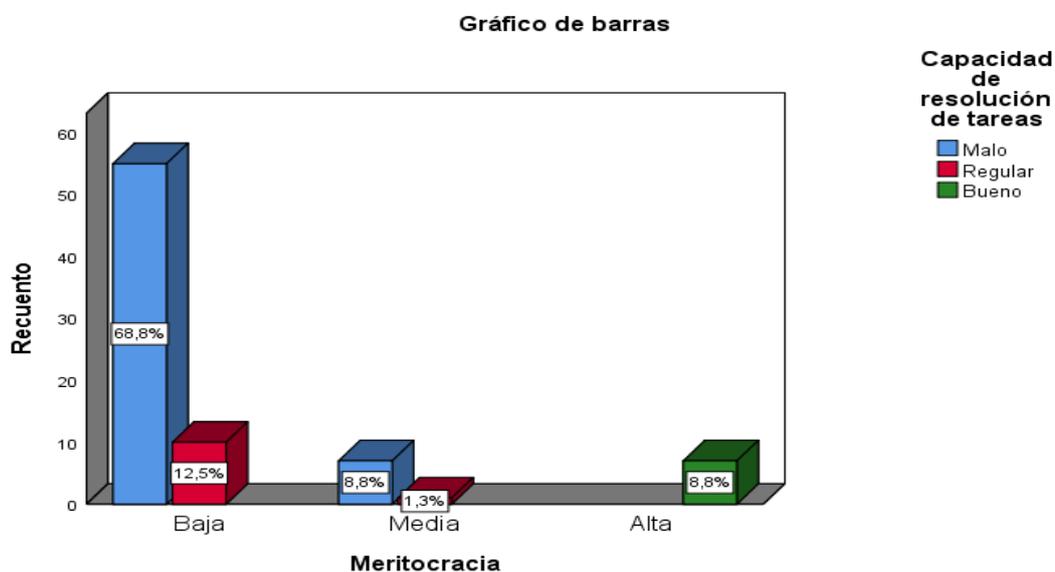
Tabla cruzada entre V1 y capacidad de resolución de tareas

		Capacidad de resolución de tareas			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Meritocracia	Baja	55 68,8%	10 12,5%	0 0,0%	65 81,3%
	Media	7 8,8%	1 1,3%	0 0,0%	8 10,0%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	7 8,8%	7 8,8%
Total		62 77,5%	11 13,8%	7 8,8%	80 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 8

Porcentajes de la tabla cruzada entre V1 y capacidad de resolución de tareas



Según la tabla cruzada muestra la relación entre la meritocracia y capacidad de resolución de tareas, en donde el 68,8% refirió que la meritocracia fue baja y la capacidad de resolución de tareas fue mala, también el 8,8% informó que la meritocracia fue media y la capacidad de resolución de tareas es mala, finalmente

el 8,8% refirió que la meritocracia fue alta y la capacidad de resolución de tareas fue bueno.

Tabla 14

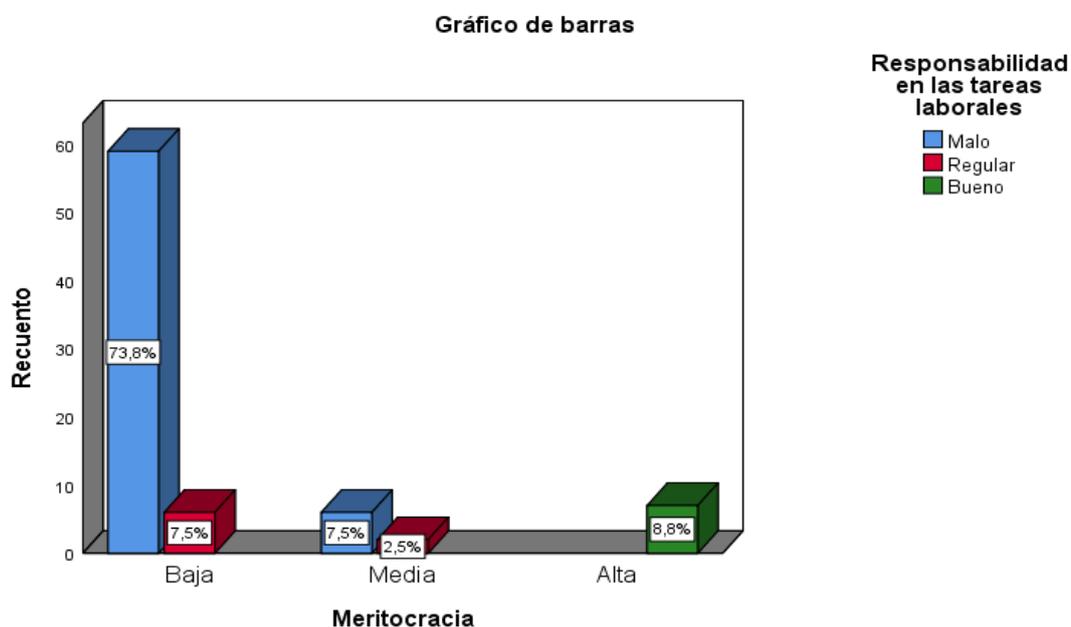
Tabla cruzada entre V1 y responsabilidad en las tareas laborales

		Responsabilidad en las tareas laborales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Meritocraci a	Baja	59 73,8%	6 7,5%	0 0,0%	65 81,3%
	Media	6 7,5%	2 2,5%	0 0,0%	8 10,0%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	7 8,8%	7 8,8%
Total		65 81,3%	8 10,0%	7 8,8%	80 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 9

Porcentajes de la tabla cruzada entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales



Según la tabla cruzada muestra la asociación entre la V1 y la dimensión, en donde el 73,8 % refiere que la meritocracia fue baja y la responsabilidad en las tareas laborales fue malo, también el 7,5 % informó que la meritocracia fue medio y la responsabilidad en las tareas laborales fue malo, finalmente el 8,8 % refirió que la meritocracia fue alta y la responsabilidad en las tareas laborales fue bueno.

Tabla 15

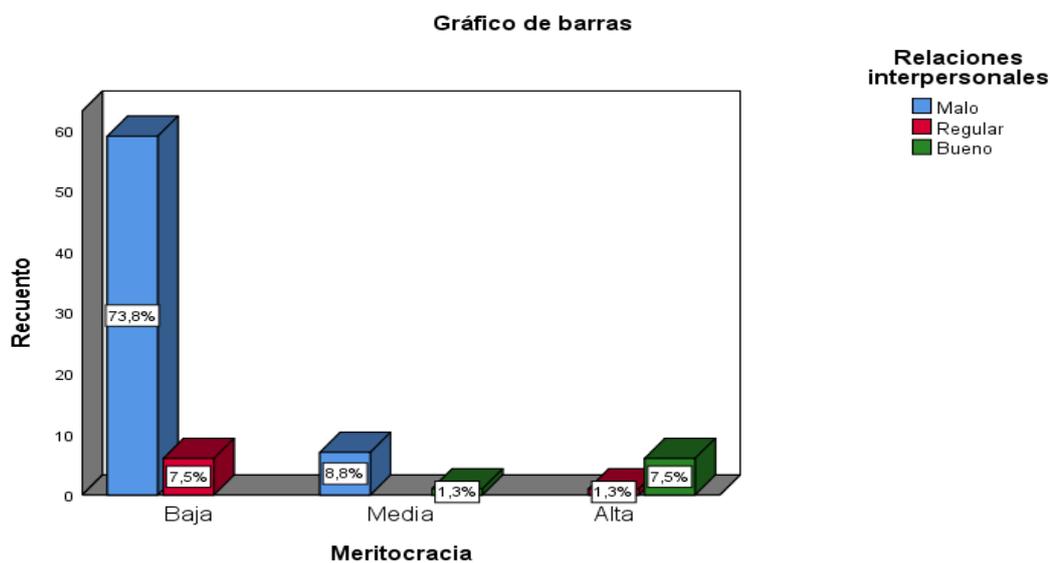
Tabla cruzada entre Meritocracia y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Meritocracia	Baja	59 73,8%	6 7,5%	0 0,0%	65 81,3%
	Media	7 8,8%	0 0,0%	1 1,3%	8 10,0%
	Alta	0 0,0%	1 1,3%	6 7,5%	7 8,8%
Total		66 82,5%	7 8,8%	7 8,8%	80 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 10

Porcentajes de la tabla cruzada entre Meritocracia y relaciones interpersonales



Según la tabla cruzada muestra la relación entre la meritocracia y las relaciones interpersonales, en donde el 73,8 % refirió que la meritocracia fue baja y las relaciones interpersonales fue mala, también el 8,8 % informó que la meritocracia

fue media y las relaciones interpersonales malo, mientras que la meritocracia cuando fue alta con un 7,5%, las relaciones interpersonales fueron buenas.

Prueba de normalidad

Hip. nula

$p > 0.05$, distribución normal.

Hip. alterna

$p < 0.05$, distribución no normal.

Tabla 16

Resultados prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Meritocracia	,219	80	,000	,770	80	,000
Desarrollo personal	,244	80	,000	,687	80	,000
Desarrollo de competencias	,274	80	,000	,738	80	,000
Retribución	,105	80	,029	,957	80	,008
Desempeño laboral	,243	80	,000	,699	80	,000
Capacidad de resolución de tareas	,204	80	,000	,813	80	,000
Responsabilidad en las tareas laborales	,241	80	,000	,702	80	,000
Relaciones interpersonales	,204	80	,000	,757	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con relación a la tabla 16, se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, por contar con de 80 trabajadores como muestra. Igualmente, el $p= 0.000 < 0.005$, por ello, se rechazó la hip. nula y se aceptó la hip. alterna. También, se utilizó la prueba de Rho Spearman, analizando las muestras no paramétricas sobre las hipótesis de investigación, identificando el grado de conformidad que existe entre las variables de investigación.

Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) indicaron valores de correlación, los cuales van desde +0.10 al +1.00 significa una correlación positiva, informaron que mientras más se acerca al 1.00 va incrementando desde correlación positiva muy débil hasta correlación positiva perfecta, mientras que -0.10 al -0.90 representa

una correlación negativa, por tanto, cuando más se aleja del cero va incrementando de una correlación negativa débil hasta correlación negativa muy fuerte.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación Se ha considerado $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Tabla 17

Correlación entre Meritocracia y desempeño laboral

			Meritocraci a	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la Tabla 17 se examinó la relación entre las variables de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman, en donde fue significativa, con un valor de 0.748 positivo, por tanto, se dedujo la existencia de una relación positiva considerable entre la meritocracia y el desempeño laboral. A mayor meritocracia mayor desempeño laboral en los trabajadores. En relación a, la Sig. B = 0,000 < 0.05, por ello, se rechazó la h. nula y se aceptó la alterna. Finalmente se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Tabla 18

Correlación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas

			Meritocra cia	Capacidad de resolución de tareas
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Capacidad de resolución de tareas	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la Tabla 18 se examinó la asociación entre la variable y la dimensión, la cual fue significativa aplicando el estadígrafo de Rho Spearman, con un valor de 0.648 positivo, por tanto, se dedujo la existencia de una relación positiva considerable entre la meritocracia y la dimensión capacidad de resolución de tareas. A mayor meritocracia mayor será la capacidad de resolución de tareas. En relación a, la Sig. B = 0,000 < 0.05, por ello, se rechazó la h. nula y se aceptó la alterna. Finalmente se dedujo la existencia de una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Tabla 19

Correlación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales

			Meritocraci a	Responsabil idad en las tareas laborales
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Responsabilidad en las tareas laborales	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Respecto a la Tabla 19 se examinó la relación entre la variable y la dimensión la cual fue significativa empleando el estadígrafo de Rho Spearman, con un valor de 0.639 positivo, por tanto, se dedujo la existencia de una relación positiva considerable entre la meritocracia y la dimensión responsabilidad en las tareas laborales. A mayor meritocracia mayor será la responsabilidad en las tareas laborales. En relación a, la Sig. B = 0,000 < 0.05, entonces, se rechazó la h. nula y se aceptó la alterna. Por último, se dedujo la existencia de una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Tabla 20

Correlación entre Meritocracia y relaciones interpersonales

			Meritocra	Relaciones
			cia	interperson
				ales
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la Tabla 20 se examinó la relación entre la variable y la dimensión la cual fue significativa empleando el estadígrafo Rho Spearman, el valor fue 0.609 positivo, por tanto, se dedujo la existencia de una relación positiva media entre la meritocracia y las relaciones interpersonales. De modo que, a mayor meritocracia mayor serán las relaciones interpersonales. En relación a, la Sig. B = 0,000 < 0.05, por ello, se rechazó la h. nula y se aceptó la alterna. Por último, se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre la variable y la dimensión.

V. DISCUSIÓN

Con relación a la discusión sobre los resultados, se tuvo como finalidad delimitar la asociación entre las variables de investigación en una entidad pública, en donde se contrastó si la H.G; frente a las investigaciones nacionales e internacionales. Evidenciándose un valor de 0,748; por ello, se afirmó la existencia de una asociación positiva significativa, también se obtuvo un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechazó la h. nula y se admitió la hip. alterna. Por tanto, a mayor meritocracia mejor desempeño laboral se tendrá en los trabajadores de la entidad pública.

Dichos resultados se contrastaron con el estudio de Gómez (2023) quien mencionó que la eficacia de los sistemas de mérito es un modo de selección que admite enfrentar la politización del trabajo público, también informó que la meritocracia es un sistema social donde el mérito se da como base para que clasifiquen a los trabajadores en sus puestos en relación a sus logros y méritos; lo que quiere decir que los puestos más importantes los ocupen trabajadores que mayor talento personal tienen, en donde se evidencian tres significados que se interrelacionan. Primero, se da como una orden social que brinda recompensa a los trabajadores, segundo, el concepto de meritocracia se refiere a una clase social de élite, en donde los trabajadores gozan de un prestigio porque algunos de ellos demuestran méritos que se basan en sus capacidades y logros únicos. Por último, se relaciona a los criterios de asignación de puestos, evidenciando prestigio y recompensa económica, a través de los cuales los trabajadores excelentes, se ven beneficiados en exceso ante los demás.

Al igual que, Guerrero et. al (2019) en su estudio informó que el clima organizacional positivo promueve un ambiente que promueve la valoración del trabajador, el respeto y apoyo mutuo, la retribución recíproca, el trabajo en equipo, sentimiento de pertenencia, por ello es de interés de los trabajadores, que su ambiente laboral les admita el confort personal y les facilite realizar un trabajo. Con un ambiente cómodo y adecuado diseño del sitio permite un mejor desempeño laboral, por ello, las instituciones públicas deben ser más eficaces en todas sus áreas que la conforman y para que se de ello se ve necesario que los recursos de la organización

se aprovechen de modo eficiente. Optimizar los recursos no es tarea fácil ya que las instituciones son complejas, porque trabajan mucho el factor humano, y se tiene distintos intereses y distintas maneras de pensar. Uno de los principales capitales que tienen las instituciones es su talento humano, de su desempeño dependerá la efectividad.

Al igual que, Vásconez et al. (2019) en su investigación manifestó que el desempeño laboral es el esfuerzo de cada trabajador y se da en función del valor de las recompensas que se brindan y de la posibilidad de que éstas estén sujetas al esfuerzo. Dicho esfuerzo personal está encaminado, por una parte, por las destrezas y capacidades del trabajador y, por otra, por las apreciaciones que él tiene del papel que debe realizar. Asimismo, la relación entre el colaborador y la organización es un procedimiento de interrelación, la empresa ejecuta ciertas cosas por el colaborador y para el colaborador, le brinda un sueldo, le da confort y status; de manera recíproca, el colaborador responde trabajando y realizando sus labores, pese a que el rendimiento que los colaboradores tengan dentro de la organización, se verá afectando por distintos motivos, entonces los trabajadores, están preparados a contribuir siempre y cuando sus labores dentro de la institución, contribuya de modo directo al logro de sus metas personales.

Finalmente, Estupiñán (2021) manifestó que las instituciones son creadas para que perduren en el tiempo, mencionando que el desempeño laboral son los comportamientos que se observan en los colaboradores que son importantes para lograr objetivos institucionales, siendo una fortaleza para las entidades ya sean públicas o privadas que estarán acordes a las acciones que se tomen benéficas para el bien de los mismos, por tanto se debe poner énfasis en brindan las mismas oportunidades para todos los colaboradores para que potencien sus habilidades, conocimientos, destrezas en las áreas laborales de sus instituciones.

En cuanto al OE 1: Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

Mediante la prueba de Rho Spearman se obtuvo una correlación positiva entre la variable Meritocracia y la dimensión capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, con un valor de 0.648, y $p = 0.000$ menor a

0.05, ello indicó que se aceptó la h. de investigación sobre la existencia de una asociación entre la variable y la dimensión y se declinó la h. nula. Dichos resultados se contrastaron con los de Guillén (2022) en donde manifiesta que la meritocracia si se lo proponen los trabajadores la pueden llegar a alcanzar, solo tiene que desarrollar sus talentos y deben esforzarse para lograr aumentar sus ganancias y con ello subir de escala social. Desde este punto de vista de la meritocracia por el autor antes mencionado se basó en una perspectiva individualista y excluyente, porque se mantendrá a los trabajadores en constante competencia. En cuanto a las tareas que realiza cada colaborador es importante, pero se debe mencionar que las tareas de cada uno se complementan en un trabajo en equipo para un solo objetivo.

Tiene relación con el estudio de, Minaya y López (2019) quien informó que la meritocracia puede tener distintas virtudes, pero no siempre es clara. Los colaboradores públicos tienen que hacer uso de todos sus talentos y virtudes y llegar a brindar sus servicios a las entidades públicas de modo eficiente y eficaz, realizando sus tareas laborales en beneficio de la población. Para ello, se debe fomentar su crecimiento y desarrollo de cada trabajador.

Respecto al OE 2: Determinar la asociación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

Se obtuvo mediante la prueba de Rho de Spearman una relación significativa positiva con un valor de 0.639 entre la V1 y la dimensión responsabilidad en las tareas laborales de los trabajadores, siendo su p valor 0.000 menor a 0.05 lo cual indicó que se aceptó la h. de investigación de la existencia de la relación y se declina hipótesis la nula. Comparándolo con los resultados de Rapri (2023) la meritocracia se utiliza con éxito en las instituciones públicas, cuando se pone peso a las capacidades de los trabajadores motivándolos a mejorar de manera constante. El objetivo de la meritocracia es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para incrementar la calidad de los servicios del Estado, la elección de los servidores públicos debe ser bajo el cumplimiento del perfil del cargo y bajo el cumplimiento de sus tareas. Los beneficios de la meritocracia son muchas, pero la más relevante es asegurar a la población que la administración de los recursos públicos está en manos de aquellos colaboradores que lo merecen porque están preparados para servir. Asimismo, Rodríguez (2019) sustentó en su investigación

que el personal demostró una mala aptitud para desempeñar cargos altos de mayor responsabilidad, se evidenció también un bajo conocimiento del puesto, falta de cortesía, y mostraron falta de iniciativa para desarrollar sus tareas dentro de la institución.

Con relación al OE 3: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Se obtuvo mediante la prueba de Rho Spearman el valor de 0.609, con un $p = 0.000 < 0.05$, por ello, es una correlación significativa positiva, evidenciando una relación directa entre Meritocracia y las relaciones interpersonales. Contrastándolo con Medrano (2022) en su estudio manifestó que los ciudadanos no están de acuerdo con que se designen a los trabajadores de confianza en entidades públicas, porque refieren que no existe meritocracia y los colaboradores que ingresan a los cargos de confianza no ingresan al servicio a través de un concurso por méritos, sino que los designan por medio de un titular. Al igual que, Mori (2019) quien sustentó que el proceso que se define para el requerimiento de los trabajadores se da bajo los criterios técnicos y para el desarrollo y formación de los colaboradores, ello se da a través de la interacción individual o grupal que participan en el desarrollo de las competencias generando la comunicación y las relaciones interpersonales. Para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores a trabajadores o jefe a trabajadores, se debe desarrollar las habilidades de comunicación que permitan optimizar su desempeño, también las habilidades técnicas para la resolución de problemas. Por tanto, se menciona que la meritocracia debe ser utilizada de buena forma en las instituciones públicas con las relaciones interpersonales de los trabajadores para brindar apoyo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Respecto a la contrastación de la hipótesis general de la presente investigación sobre si Existe relación directa entre Meritocracia y desempeño laboral, según la prueba de Rho de Spearman se obtuvo el valor de 0.748, con un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechazó la h. nula y se aceptó la h. alterna, mencionando que fue una correlación significativa positiva, se concluyó que existe una relación directa las variables de estudio. En tal sentido, comparándolo con el resultado de Gómez y Torcoroma (2023) quienes concluyeron que existe una relación positiva alta, entre sus variables talento humano y meritocracia con una

sig. bilateral = 0.000, y su nivel de correlación de 0.766; obtenido después de la aplicación del estadígrafo de Rho de Spearman, se evidenció que existe similitud con la presente investigación por lo que del mismo modo acepta la hipótesis sobre la existencia de la relación entre sus variables. Concuerda con el estudio de Rapri (2023) quien tuvo como un coeficiente de correlación de 0,856; se obtuvo mediante la prueba de Rho Spearman y su sig. Bilateral = 0,000, por tanto, rechazó su hipótesis nula y aceptó la alterna evidenciando una relación positiva alta entre la meritocracia y el desempeño laboral. Por ello, se encontró similitud con los estudios mencionados al también declarar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna y obtener una asociación positiva entre sus variables de investigación.

Con relación a la HE 1 se propuso, que existe relación directa entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas, con la prueba de Rho de Spearman se obtuvo 0.648, con un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, mencionando que fue una correlación significativa positiva, se concluyó que existe una asociación directa entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas. Al respecto, se encontró similitud con los resultados del estudio de Minaya y López (2019) quienes mediante la prueba de Rho de Spearman obtuvieron un valor de 0,862 entre la variable Meritocracia y la dimensión habilidad en los trabajadores, mencionando que su relación fue positiva alta aceptando su hipótesis alterna y rechazando la nula. En donde la habilidad menciona que se refiere a la capacidad para realizar cierta tarea.

Referente a, la HE 2 se propuso, que existió asociación directa entre V1 y responsabilidad en las tareas laborales, según la prueba de Rho de Spearman se obtuvo el valor de 0.639, con un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, mencionando que fue una correlación significativa positiva, se concluyó que existe una asociación directa entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales. Concuerdan con los resultados de Estupiñan (2021) quien evidenció la existencia de una correlación positiva alta entre sus variables de estudio, demostrando que en la institución donde realizó su investigación se desarrolla una buena gestión del talento humano, actividad que se vio reflejada en el desempeño laboral del trabajador, demostrando su responsabilidad al desarrollar sus actividades laborales.

Referente a, la HE 3 se propuso, que existe relación directa entre Meritocracia y las relaciones interpersonales, según la prueba de Rho de Spearman se obtuvo el valor de 0.609, con un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se rechazó la h. nula y se aceptó la h. alterna, mencionando que fue una correlación significativa positiva, se concluyó que existe una asociación directa entre la variable y la dimensión. Se halló coincidencia con la investigación de Mori (2020) quien obtuvo una asociación positiva entre sus variables, y quien resaltó que en cuanto a las relaciones interpersonales con los jefes a veces se les brindó apoyo y que los colaboradores contaban con habilidades interpersonales adecuadas para un buen desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a, las conclusiones Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que al elaborar las conclusiones se debe evitar rehacer los resultados, las conclusiones deben ser coherentes con la información. Por ello, se encontraron las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó la asociación directa entre meritocracia y el desempeño laboral ELTDUEP. El índice de Rho Spearman indicó que al 95% de confianza, que existió una correlación positiva alta con un valor de 0.748. Y un $p = 0.000$, lo que indicó que la meritocracia se relacionó positiva y significativamente con el desempeño laboral. Por tanto, se concluyó la existencia de la evidencia estadística para admitir la h. alterna.

Segunda: Se determinó la asociación directa entre la meritocracia y capacidad de resolución de tareas. El índice de Rho Spearman indica que al 95% de confianza, existió una correlación positiva media con un valor de 0.648. Y un $p = 0.000$, lo que indicó que la meritocracia se relaciona positiva y significativamente la capacidad de resolución de tareas. Por tanto, se concluyó la existencia de la evidencia estadística para admitir la h. alterna.

Tercera: Se logró determinar la relación directa entre la meritocracia y Responsabilidad en las tareas laborales. El índice de Rho Spearman indica que al 95% de confianza, existió una correlación positiva media con un valor de 0.639. Y un $p = 0.000$, lo que indicó que la meritocracia se asocia positiva y significativamente con la responsabilidad en las tareas laborales. Por tanto, se concluyó la existencia de la evidencia estadística para admitir la h. alterna.

Cuarta: Se determinó la asociación directa entre la meritocracia y las relaciones interpersonales. El índice de Rho Spearman indica que al 95% de confianza, existió una correlación positiva media con un valor de 0.609. Y un $p = 0.000$, lo que indicó que la meritocracia se relaciona positiva y significativamente con las relaciones interpersonales. Por tanto, se concluyó la existencia de la evidencia estadística para admitir la h. alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda, al gerente de la institución pública objeto de estudio tener en cuenta a la meritocracia y que sea valorada en cada uno de los colaboradores dentro de su gestión, en relación a sus méritos y se les brinde las mismas oportunidades a todos los que cumplan con el perfil del puesto para que participen de los ascensos de puestos, ello conllevará a un mejor desempeño laboral y eficaz servicio a la ciudadanía.

Segunda: Se recomienda a las autoridades en coordinación con el área de recursos humanos brindar capacitaciones sobre cursos actuales de gestión pública, Ética y Sociedad, Comportamiento organizacional para fortalecer las capacidades y destrezas del personal e incentivar a que los colaboradores sigan sus estudios profesionales en Diplomado, Maestrías y Doctorados, asimismo brindar el apoyo sobre dudas relacionadas a las actividades laborales que desempeñan los trabajadores, considerando el esfuerzo y dominio evidenciado por los colaboradores, ello ayudará a una mejor capacidad de resolución de tareas y se cumplirán con eficacia los objetivos institucionales.

Tercera: A los colaboradores públicos se les recomienda comprometerse con su trabajo y fomentar los jefes de las áreas el buen desempeño laboral sin preferencias, procurando tener como base a los valores morales, también realizar evaluaciones psicológicas a los colaboradores, con el objetivo de determinar las capacidades y habilidades otorgándoles cargos más completos, generando así más responsabilidad en sus tareas laborales y el cumplimiento de metas.

Cuarta: A los altos funcionarios, gerentes de áreas y colaboradores públicos de la entidad pública objeto de estudio incentivar y desarrollar de mejor modo las relaciones interpersonales de jefe a trabajador y de trabajador a trabajador, brindando el mismo trato a todos sin preferencias, también elaborar una agenda para realizar actividades de integración e incentivar a que los colaboradores se brinden apoyo mutuo, lo antes mencionado ayudará a que se mejoren las relaciones interpersonales dentro de la entidad pública, comprometidos todos por el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Quinta: A los Altos funcionarios aplicar estrategias para evaluar el desempeño laboral en los colaboradores públicos, de modo adecuado y sin retrasos burocráticos.

REFERENCIAS

- Baena, G. (2017) *Metodología de la investigación* (3 a. ed.) Grupo Editorial Patria.
- Bautista, R., y Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión] Repositorio UPEU <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://cutt.ly/FJwOQqf>
- Civil, D. y Himsforth, J. (2020). Introduction: Meritocracy in perspective. the rise of the meritocracy 60 years on. *The Political Quarterly*, 91(2), 1-6. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-923X.12839>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Revista Conciencia EPG* 6(1), 1-23. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-1.1>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3.a ed). Mc Graw Hill.
- Estupiñan, M. (2021). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio PUCESE <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1an%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- Fernández, J. (2009). *Coaching, desempeño, competencia y talento*. Pearson Educación.

- Flores, H. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciéndo*, 23 (2). 121 – 124.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2945/3280>
- Garcés, L. (2019). Meritocracia y emprendedorismo, Valores de las políticas sociales del gobierno de Cambiemos. *Escenarios*, (30).
<https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/view/10028>
- Gómez, G., & Quintero, B. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 19(19).
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3958>
- Guillen, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80133/Guillen_PRMSD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440799>
- Guevara, P. (2022). *Procesos de meritocracia y la transparencia en los concursos público* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3896>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilísticos que existen. *Revista cubana de medicina general integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421252021000300002
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta. España. Mc Graw Hill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- López, P., y Fachelli, S. (2019). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap24a2017.pdf
- Martínez, J. (2022). Meritocracia y educación: más allá de la igualdad de oportunidades. *Con-ciencia social: Segunda Época*, (5), 207-218.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399055>
- Mazza, M. G., & Mari, C. L. D. (2021). Meritocracia: origens do termo e desdobramentos no sistema educacional do Reino Unido. *Pro-Posições*, 32, e20190063. doi:10.1590/1980-6248-2019-0063
- Medrano, C. (2023). La meritocracia y su impacto en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ahuac-2021.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5454>
- Minaya, M. B., y López, N. (2019). *La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018*. [Tesis para Título, Universidad Peruana de los Andes] Repositorio UPLA.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/922>
- Moretti, R., & Contreras, J. (2021). *Mérito y meritocracia: paradojas y promesas incumplidas*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=gONBEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=meritocracia+y+desempe%C3%B1o+laboral&ots=NN3Mh04nbZ&sig=Cj_83n2Y9wD0NZE5ofJ6yMfa7IA#v=onepage&q=meritocracia%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false
- Mori, K., y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Nuñuvero, M. (2019). Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional. La Libertad. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>

- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S240987522021000200003&script=sci_arttext
- Rapri, S., & Gladys, G. (2023). *La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio UNDAC. <http://45.177.23.200/handle/undac/3180>
- Riera, A. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. Universidad César Vallejo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera_RWA-SD.pdf?sequence=1
- Riva, J., & Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (décima tercera edición). Pearson. México.
- Rodríguez, L. (2019). *Evaluación y valoración de desempeño de empleados vinculados en provisionalidad en el sector público para la alcaldía de Gachancipá*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28200?show=full>
- Salazar, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial. *ZHOECOEN*, 14(1), 115–124.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>

- Sandel, M. (2021). En meritocracia, las oportunidades no son iguales para todos. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/michael-sandel-en-meritocracia-las-oportunidades-en-realidad-no-son-iguales-para-todos-noticia/>
- Silva, A., y Gouveia, I. (2021). Meritocracy and competency – based people management model: utopia or Organizational reality? *Cadernos EBAPE.B.R.*, 19(1), 19–20. doi:10.1590/1679-395120190100 <https://www.scielo.br/j/cebape/a/B9yzBbYXxCrXB9vVNTrY36L/?lang=en>
- Souza, A., & Vasconcelos, I. (2021). Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional? *Cadernos EBAPE BR*, 19(1), 190–202. doi:10.1590/1679-395120190100
- Szlechter, D., Vanegas, J. D., & Tijonchuk, A. (2018). Representaciones de la meritocracia en la prensa escrita argentina a partir de la asunción de Macri. *Psicoperspectivas*, 17(3), 28-39. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071869242018000300028&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Ticahuanca, F., Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Rev. de investigación Valor Agregado*, 8(1), 86 – 98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, G., Rengifo, R., & Martell, P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F., y Neira, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 550-562. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088764>
- Villavicencio, G. (2021). Hablemos sobre meritocracia: ¿qué es y por qué no funciona? *Revista Nexos*. <https://economia.nexos.com.mx/hablemos-sobre-meritocracia-que-es-y-por-que-no-funciona/>

Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy, 1870 – 2033: An Essay on Education and Equality*. Penguin Books.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023						
AUTOR: Guiliana Emilia Castillo Pozú						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación existe entre Meritocracia y Desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y la capacidad de resolución de tareas en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023? 2. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y la responsabilidad en las tareas laborales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023? 3. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.</p> <p>Específicas 1. Determinar la relación entre Meritocracia y la capacidad de resolución de tareas en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023. 2. Determinar la relación entre Meritocracia y la responsabilidad en las tareas laborales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023. 3. Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.</p>	<p>General: Existe relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.</p> <p>Específicas 1. Existe relación entre Meritocracia y la capacidad de resolución de tareas en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023. 2. Existe relación entre Meritocracia y la responsabilidad en las tareas laborales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023. 3. Existe relación entre Meritocracia y relaciones interpersonales en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.</p>	Variable 1: Meritocracia			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Desarrollo personal	-Aportación a la organización -Adaptación a los cambios -Imagen personal	1,2 3,4 5,6	Totalmente de acuerdo De acuerdo No sabe En desacuerdo Totalmente de acuerdo
			D2: Desarrollo de competencias	-Conocimientos -Habilidades blandas -Perfil laboral	7,8 9,10 11,12	
			D3: Retribución	-Aumento de sueldo -Ascenso -Reconocimiento	13,14 15,16 17,18	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			D1: Capacidad de resolución de tareas	-Habilidad técnica -Dominio de la tecnología -Conocimiento de las reglas de la organización	1,2 3,4 5,6	Totalmente de acuerdo De acuerdo No sabe En desacuerdo Totalmente de acuerdo
			D2: Responsabilidad en las tareas laborales	-Asistencia -Puntualidad -Cumplimiento de funciones	7,8 9,10 11,12	

			D3: Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo -Relación trabajador- trabajador -Relación jefe- trabajador	13,14 15,16 17,18	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal Método: Hipotético Deductivo		Población: 80 trabajadores de una entidad pública Muestra: Muestra censal		Técnica: Encuesta Instrumentos: V1: Meritocracia Nro. Ítems: 18 V2: Desempeño laboral Nro. Ítems: 18		Descriptiva: Estadística descriptiva, presentación en tablas y figuras. Inferencial: Estadística inferencial para contrastar las hipótesis.

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Meritocracia	Para Guillen (2022) menciona que la meritocracia equivale a los saberes y prácticas, que se ordenan en función a la calidad, Competencia y excelencia, para que de esta manera tomar las decisiones adecuadas.	La Meritocracia se va a medir mediante el cuestionario y se usarán las dimensiones desarrollo personal, desarrollo de competencias y retribución.	Desarrollo personal Desarrollo de competencias Retribución	- Aporte a la organización - Adaptación a los cambios -Imagen personal -Discernimientos -Habilidades blandas -Perfil laboral -Aumento de sueldo -Ascenso -Reconocimiento	Ordinal
Variable dependiente: Desempeño laboral	Para Chiavenato (2017) menciona que el Desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la indagación de las metas trazadas, en donde está asociada al plan personal para alcanzar sus metas propuestas.	El Desempeño laboral se va a medir mediante un cuestionario y se usarán las dimensiones capacidad de resolución de tareas, responsabilidad en las tareas laborales y relaciones interpersonales.	Capacidad de resolución de tareas Responsabilidad en las tareas laborales Relaciones interpersonales	-Habilidad técnica -Dominio de la tecnología -Conocimiento de las reglas de la organización -Asistencia -Puntualidad -Cumplimiento de funciones -Trabajo en equipo	Ordinal

-Relación
trabajador -
trabajador
-Relación jefe -
trabajador

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Meritocracia y desempeño laboral en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

Estimados (as), el presente cuestionario, presenta como objetivo principal: determinar la relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

Los datos que proporcionara, serán tratados de forma privada y confidencial.

Indicaciones:

Responda según su criterio y lógica, no existe respuesta positiva o negativa.

Cuento con su consentimiento (Si) (No)

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Variable: Meritocracia

N°	DIMENSIÓN I: Desarrollo personal	1	2	3	4	5
01	Considera que aporta a la organización donde labora con su experiencia y conocimientos.					
02	Su aporte a la organización donde labora genera una ventaja competitiva.					
03	Usted se adapta con facilidad a los cambios.					
04	Sus compañeros se adaptan con facilidad a los cambios.					
05	Considera usted que cuida su imagen personal en la organización donde labora.					
06	Es importante mantener una buena imagen personal ante sus compañeros de trabajo.					
	DIMENSIÓN II: Desarrollo de competencias					
07	Considera que tiene conocimientos en gestión pública.					

08	Usted tiene conocimientos sobre competencias digitales.					
09	Considera que usted hace uso de la comunicación asertiva.					
10	Usted utiliza la habilidad de liderazgo en su organización.					
11	Su perfil laboral contiene la experiencia necesaria para su puesto de trabajo en la entidad donde labora.					
12	Su perfil laboral contiene la formación académica que su puesto laboral lo requiere.					
DIMENSIÓN III: Retribución						
13	Ha recibido algún aumento de sueldo por parte de la institución.					
14	Considera que merece aumento de sueldo de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.					
15	Ha recibido ascensos por parte de la institución donde labora.					
16	Considera que merece ascensos por las actividades que realiza a diario.					
17	Ha recibido algún reconocimiento por parte de la institución donde labora.					
18	Considera que merece reconocimiento de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.					

Variable: Desempeño laboral

N°	DIMENSIÓN I: Capacidad de resolución de tareas	1	2	3	4	5
01	Considera que tiene dominio de habilidades técnicas (manejo de hoja de cálculo, uso de pc).					
02	Considera que tiene manejo de gestión de archivos.					
03	Usted domina los programas Excell, Word y Power Point.					
04	Considera que domina los programas de Siaf y Siga.					
05	Usted tiene conocimiento de la normativa de la organización donde labora.					
06	Considera que respeta la normativa de la organización donde labora.					
	DIMENSIÓN II: Responsabilidad en las tareas laborales					
07	Usted asiste sin ningún inconveniente a su centro de labores.					
08	Ha justificado alguna inasistencia si hubiera sido el caso.					
09	Usted llega temprano a su centro de labores.					
10	Considera que ser puntualidad es mostrar respeto hacia sus compañeros de trabajo.					
11	Cumple con las funciones que se le asigna en la organización donde labora.					
12	Ha tenido dificultades para cumplir con las tareas que se le asigna en la organización donde labora.					
	DIMENSIÓN III: Relaciones interpersonales					
13	Trabajan en equipo cuando les ponen un objetivo en común.					
14	Considera que el trabajo en equipo es importante para la organización.					
15	La relación entre los trabajadores de su institución es agradable.					
16	Tiene buenas relaciones laborales con sus compañeros.					
17	Es buena la disposición del jefe cuando le consulta algo sobre su trabajo.					
18	Los jefes tienen una actitud colaborativa hacia sus colaboradores.					

Anexo 4. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023

Investigadora: Guiliana Emilia Castillo Pozú

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023”. Cuyo objetivo es Determinar la relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023”.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, 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:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023. Cuyo objetivo es Determinar la relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante el Google form.
Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Castillo Pozú Guiliana Emilia email: castillopozuguiliana@gmail.com y Docente asesor

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

..... Fecha y hora:
.....

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. YVETTE PLASENCIA MARIÑOS

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

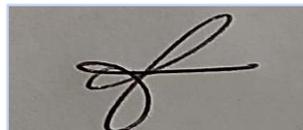
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ

D.N.I 47455199

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Meritocracia y desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	YVETTE PLASENCIA MARIÑOS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Meritocracia
Autor:	Guiliana Emilia Castillo Pozú
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El cuestionario de la Meritocracia virtual está compuesto de 3 dimensiones que son: Desarrollo personal, Desarrollo de competencias y Retribución. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.

4. Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desarrollo personal	Chiavenato (2017) menciona que es un grupo de acciones que se enfocan en el aprendizaje en relación a experiencias para mejorar el desempeño y crecimiento humano, está basado en la aportación que brinda el trabajador a la organización, en su adaptación a los cambios constantes y a la imagen personal que tenga.
	Desarrollo de competencias	Civil y Himsworth (2020) informan que es una práctica de las capacidades individuales, habilidades blandas, talentos, perfil laboral y conocimientos del puesto de trabajo, por ello, por la naturaleza del mismo se tienen que trabajar para poder potenciarlos. Sus indicadores son; conocimientos, habilidades blandas y perfil laboral.
	Retribución	Riera (2022) informa que la retribución, es un esquema de regulación con los individuos a partir de tratos diferenciados, ello son valores que recompensa los méritos, y algunas de las recompensas son el aumento de sueldo, ascensos y reconocimientos. Sus indicadores son; aumento de sueldo, ascenso y reconocimientos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Desarrollo personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporte a la organización	Considera que aporta a la organización donde labora con su experiencia y conocimientos.	4	4	4	
	Su aporte a la organización donde labora genera una ventaja competitiva.	4	4	4	
Adaptación a los cambios	Usted se adapta con facilidad a los cambios.	4	4	4	
	Sus compañeros se adaptan con facilidad a los cambios.	4	4	4	
Imagen personal	Considera usted que cuida su imagen personal en la organización donde labora.	4	4	4	
	Es importante mantener una buena imagen personal ante sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** desarrollo de competencias
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discernimientos	Considera que tiene conocimientos en gestión pública.	4	4	4	
	Usted tiene conocimientos sobre competencias digitales.	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que usted hace uso de la comunicación asertiva.	4	4	4	
	Usted utiliza la habilidad de	4	4	4	

	liderazgo en su organización.				

- **Tercera dimensión:** retribución

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de sueldo	Ha recibido algún aumento de sueldo por parte de la institución.	4	4	4	
	Considera que merece aumento de sueldo de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Ascenso	Ha recibido ascensos por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece ascensos por las actividades que realiza a diario.	4	4	4	
Reconocimiento	Ha recibido algún reconocimiento por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece reconocimiento de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: YVETTE PLASENCIA MARIÑOS

Especialidad del validador: Docente Doctor en Administración

.....



Firma del Experto validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. YVETTE PLASENCIA MARIÑOS

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

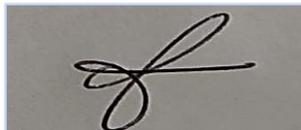
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ
D.N.I 47455199

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Meritocracia y desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	YVETTE PLASENCIA MARIÑOS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral
Autor:	Guiliana Emilia Castillo Pozú
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública
Significación:	El cuestionario de Desempeño laboral será virtual está compuesto de 3 dimensiones que son: Capacidad de resolución de tareas, Responsabilidad en las tareas laborales y Relaciones interpersonales. El objetivo de esta

	medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.
--	--

4. Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Capacidad de resolución de tareas	Nuñuvero (2019), menciona que se trata a como el trabajador actúa frente a las tareas que se le asigna, empleando habilidades técnicas, dominios en tecnología, conocimientos sobre lineamientos y reglas de la empresa para que sea satisfactorio su labor. Indicadores: habilidades técnicas, dominio de la tecnología y conocimiento sobre reglas de la organización.
	Responsabilidad en las tareas laborales	Nuñuvero (2019), informa que es el cumplimiento de cada función se le asigna al colaborador, están incluidos los procesos, resultados, su asistencia, su puntualidad, su participación en cada capacitación que brinde la organización. Sus indicadores son; asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones.
	Retribución	Nuñuvero (2019), menciona que es el modo en cómo se relacionan los colaboradores entre sí, con los jefes y supervisores y como trabajan en equipo. Indicadores; trabajo en equipo, relación trabajador – trabajador y relación jefe – trabajador.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Capacidad de resolución de tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad técnica	Considera que tiene dominio de habilidades técnicas (manejo de hoja de cálculo, uso de pc).	4	4	4	
	Considera que tiene manejo de gestión de archivos.	4	4	4	
Dominio de la tecnología	Usted domina los programas Excell, Word y Power Point.	4	4	4	
	Considera que domina los programas de Siaf y Siga.	4	4	4	
Conocimiento de las reglas de la organización	Usted tiene conocimiento de la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	
	Considera que respeta la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad en las tareas laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia	Usted asiste sin ningún inconveniente a su centro de labores.	4	4	4	
	Ha justificado alguna inasistencia si hubiera sido el	4	4	4	

	caso.				
Puntualidad	Usted llega temprano a su centro de labores.	4	4	4	
	Considera que ser puntualidad es mostrar respeto hacia sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Cumplimiento de funciones	Cumple con las funciones que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	
	Ha tenido dificultades para cumplir con las tareas que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	

- Tercera dimensión:** relaciones interpersonales
 Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Trabajan en equipo cuando les ponen un objetivo en común.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo es importante para la organización.	4	4	4	
Relación trabajador - trabajador	La relación entre los trabajadores de su institución es agradable.	4	4	4	
	Tiene buenas relaciones laborales con sus compañeros.	4	4	4	
Relación jefe - trabajador	Es buena la disposición del jefe cuando le consulta algo sobre su trabajo.	4	4	4	

	Los jefes tienen una actitud colaborativa hacia sus colaboradores.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: YVETTE PLASENCIA MARIÑOS

Especialidad del validador: Docente.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. WALTER ERNESTO PEREZ RODRIGUEZ

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

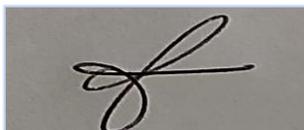
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ
D.N.I 47455199

Significación:	El cuestionario de la Meritocracia virtual está compuesto de 3 dimensiones que son: Desarrollo personal, Desarrollo de competencias y Retribución. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.
----------------	---

4. Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desarrollo personal	Chiavenato (2017) menciona que es un grupo de acciones que se enfocan en el aprendizaje en relación a experiencias para mejorar el desempeño y crecimiento humano, está basado en la aportación que brinda el trabajador a la organización, en su adaptación a los cambios constantes y a la imagen personal que tenga.
	Desarrollo de competencias	Civil y Himsworth (2020) informan que es una práctica de las capacidades individuales, habilidades blandas, talentos, perfil laboral y conocimientos del puesto de trabajo, por ello, por la naturaleza del mismo se tienen que trabajar para poder potenciarlos. Sus indicadores son; conocimientos, habilidades blandas y perfil laboral.
	Retribución	Riera (2022) informa que la retribución, es un esquema de regulación con los individuos a partir de tratos diferenciados, ello son valores que recompensa los méritos, y algunas de las recompensas son el aumento de sueldo, ascensos y reconocimientos. Sus indicadores son; aumento

		de sueldo, ascenso y reconocimientos.
--	--	---------------------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Desarrollo personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporte a la organización	Considera que aporta a la organización donde labora con su experiencia y conocimientos.	4	4	4	
	Su aporte a la organización donde labora genera una ventaja competitiva.	4	4	4	
Adaptación a los cambios	Usted se adapta con facilidad a los cambios.	4	4	4	
	Sus compañeros se adaptan con facilidad a los cambios.	4	4	4	
Imagen personal	Considera usted que cuida su imagen personal en la organización donde labora.	4	4	4	
	Es importante mantener una buena imagen personal ante sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** desarrollo de competencias
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discernimientos	Considera que tiene conocimientos en gestión pública.	4	4	4	

	Usted tiene conocimientos sobre competencias digitales.	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que usted hace uso de la comunicación asertiva.	4	4	4	
	Usted utiliza la habilidad de liderazgo en su organización.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** retribución

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de sueldo	Ha recibido algún aumento de sueldo por parte de la institución.	4	4	4	
	Considera que merece aumento de sueldo de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Ascenso	Ha recibido ascensos por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece ascensos por las actividades que realiza a diario.	4	4	4	
Reconocimiento	Ha recibido algún reconocimiento por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece reconocimiento de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: WALTER ERNESTO PEREZ RODRIGUEZ

Especialidad del validador: Docente- Maestría en Gestión Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2023.



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. WALTER ERNESTO PEREZ RODRIGUEZ

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

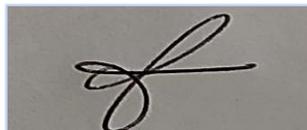
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ
D.N.I 47455199

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Meritocracia y desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	PEREZ RODRIGUEZ WALTER ERNESTO		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Docente - Maestría en Gestión Publica		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Desempeño Laboral
Autor:	Guiliana Emilia Castillo Pozú
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública

Significación:	El cuestionario de Desempeño laboral será virtual está compuesto de 3 dimensiones que son: Capacidad de resolución de tareas, Responsabilidad en las tareas laborales y Relaciones interpersonales. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.
----------------	--

4. Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Capacidad de resolución de tareas	Nuñuvero (2019), menciona que se trata a como el trabajador actúa frente a las tareas que se le asigna, empleando habilidades técnicas, dominios en tecnología, conocimientos sobre lineamientos y reglas de la empresa para que sea satisfactorio su labor. Indicadores: habilidades técnicas, dominio de la tecnología y conocimiento sobre reglas de la organización.
	Responsabilidad en las tareas laborales	Nuñuvero (2019), informa que es el cumplimiento de cada función se le asigna al colaborador, están incluidos los procesos, resultados, su asistencia, su puntualidad, su participación en cada capacitación que brinde la organización. Sus indicadores son; asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones.
	Retribución	Nuñuvero (2019), menciona que es el modo en cómo se relacionan los colaboradores entre sí, con los jefes y supervisores y como trabajan en equipo. Indicadores; trabajo en equipo, relación trabajador – trabajador y relación jefe – trabajador.

--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Capacidad de resolución de tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad técnica	Considera que tiene dominio de habilidades técnicas (manejo de hoja de cálculo, uso de pc).	4	4	4	
	Considera que tiene manejo de gestión de archivos.	4	4	4	
Dominio de la tecnología	Usted domina los programas Excell, Word y Power Point.	4	4	4	
	Considera que domina los programas de Siaf y Siga.	4	4	4	
Conocimiento de las reglas de la organización	Usted tiene conocimiento de la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	
	Considera que respeta la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad en las tareas laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia	Usted asiste sin ningún inconveniente a su centro de labores.	4	4	4	

	Ha justificado alguna inasistencia si hubiera sido el caso.	4	4	4	
Puntualidad	Usted llega temprano a su centro de labores.	4	4	4	
	Considera que ser puntualidad es mostrar respeto hacia sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Cumplimiento de funciones	Cumple con las funciones que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	
	Ha tenido dificultades para cumplir con las tareas que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	

- Tercera dimensión:** relaciones interpersonales
 Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Trabajan en equipo cuando les ponen un objetivo en común.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo es importante para la organización.	4	4	4	
Relación trabajador - trabajador	La relación entre los trabajadores de su institución es agradable.	4	4	4	
	Tiene buenas relaciones laborales con sus compañeros.	4	4	4	

Relación jefe - trabajador	Es buena la disposición del jefe cuando le consulta algo sobre su trabajo.	4	4	4	
	Los jefes tienen una actitud colaborativa hacia sus colaboradores.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: WALTER ERNESTO PEREZ RODRIGUEZ

Especialidad del validador: Docente -Maestría en Gestión Pública

23 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. SONIA ERLINDA MORI SALAZAR

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

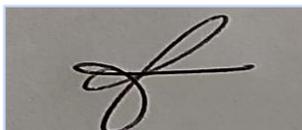
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ
D.N.I 47455199

Significación:	El cuestionario de la Meritocracia virtual está compuesto de 3 dimensiones que son: Desarrollo personal, Desarrollo de competencias y Retribución. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.
----------------	---

4. Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Desarrollo personal	Chiavenato (2017) menciona que es un grupo de acciones que se enfocan en el aprendizaje en relación a experiencias para mejorar el desempeño y crecimiento humano, está basado en la aportación que brinda el trabajador a la organización, en su adaptación a los cambios constantes y a la imagen personal que tenga.
	Desarrollo de competencias	Civil y Himsforth (2020) informan que es una práctica de las capacidades individuales, habilidades blandas, talentos, perfil laboral y conocimientos del puesto de trabajo, por ello, por la naturaleza del mismo se tienen que trabajar para poder potenciarlos. Sus indicadores son; conocimientos, habilidades blandas y perfil laboral.
	Retribución	Riera (2022) informa que la retribución, es un esquema de regulación con los individuos a partir de tratos diferenciados, ello son valores que recompensa los méritos, y algunas de las recompensas son el aumento de sueldo, ascensos y reconocimientos. Sus indicadores son; aumento de sueldo, ascenso y reconocimientos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 brindemos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Desarrollo personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aporte a la organización	Considera que aporta a la organización donde labora con su experiencia y conocimientos.	4	4	4	
	Su aporte a la organización donde labora genera una ventaja competitiva.	4	4	4	
Adaptación a los cambios	Usted se adapta con facilidad a los cambios.	4	4	4	
	Sus compañeros se adaptan con facilidad a los cambios.	4	4	4	
Imagen personal	Considera usted que cuida su imagen personal en la organización donde labora.	4	4	4	
	Es importante mantener una buena imagen personal ante sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** desarrollo de competencias
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Discernimientos	Considera que tiene conocimientos en gestión pública.	4	4	4	
	Usted tiene conocimientos sobre competencias digitales.	4	4	4	

Habilidades blandas	Considera que usted hace uso de la comunicación asertiva.	4	4	4	
	Usted utiliza la habilidad de liderazgo en su organización.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** retribución

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aumento de sueldo	Ha recibido algún aumento de sueldo por parte de la institución.	4	4	4	
	Considera que merece aumento de sueldo de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	
Ascenso	Ha recibido ascensos por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece ascensos por las actividades que realiza a diario.	4	4	4	
Reconocimiento	Ha recibido algún reconocimiento por parte de la institución donde labora.	4	4	4	
	Considera que merece reconocimiento de acuerdo a las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. SONIA ERLINDA MORI SALA



Especialidad del validador: Docente- Maestría en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador

23 de octubre del 2023.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. SONIA ERLINDA MORI SALAZAR

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A5, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

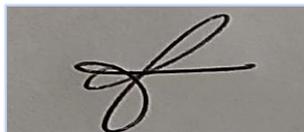
El nombre de mis Variables es: Meritocracia y desempeño laboral siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
GUILIANA EMILIA CASTILLO POZÚ

D.N.I 47455199

	medición es establecer las relaciones entre la meritocracia y desempeño laboral.
--	--

4.Soporte teórico:

Meritocracia: Guillén (2022) basado en Michael Walzer informa que son los saberes y prácticas que se relacionan con la calidad, competencia y la excelencia para tomar decisiones acertadas.

Desempeño laboral: Chiavenato (2017) informa que es el comportamiento del trabajador en la indagación de sus metas trazadas en donde se asocia al plan personal para alcanzar los objetivos trazados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Capacidad de resolución de tareas	Nuñuvero (2019), menciona que se trata a como el trabajador actúa frente a las tareas que se le asigna, empleando habilidades técnicas, dominios en tecnología, conocimientos sobre lineamientos y reglas de la empresa para que sea satisfactorio su labor. Indicadores: habilidades técnicas, dominio de la tecnología y conocimiento sobre reglas de la organización.
	Responsabilidad en las tareas laborales	Nuñuvero (2019), informa que es el cumplimiento de cada función se le asigna al colaborador, están incluidos los procesos, resultados, su asistencia, su puntualidad, su participación en cada capacitación que brinde la organización. Sus indicadores son; asistencia, puntualidad y cumplimiento de funciones.
	Retribución	Nuñuvero (2019), menciona que es el modo en cómo se relacionan los colaboradores entre sí, con los jefes y supervisores y como trabajan en equipo. Indicadores; trabajo en equipo, relación trabajador – trabajador y relación jefe – trabajador.

5.Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Meritocracia elaborado por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú y la variable desempeño laboral fue elaborado también por la autora Guiliana Emilia Castillo Pozú. 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 incluido.	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 bríndenos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Capacidad de resolución de tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y capacidad de resolución de tareas en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidad técnica	Considera que tiene dominio de habilidades técnicas (manejo de hoja de cálculo, uso de pc).	4	4	4	
	Considera que tiene manejo de gestión de archivos.	4	4	4	
Dominio de la tecnología	Usted domina los programas Excell, Word y Power Point.	4	4	4	
	Considera que domina los programas de Siaf y Siga.	4	4	4	
Conocimiento de las reglas de la organización	Usted tiene conocimiento de la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	
	Considera que respeta la normativa de la organización donde labora.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Responsabilidad en las tareas laborales
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre Meritocracia y responsabilidad en las tareas laborales en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asistencia	Usted asiste sin ningún inconveniente a su centro de labores.	4	4	4	
	Ha justificado alguna inasistencia si hubiera sido el caso.	4	4	4	
Puntualidad	Usted llega temprano a su centro de labores.	4	4	4	

	Considera que ser puntualidad es mostrar respeto hacia sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Cumplimiento de funciones	Cumple con las funciones que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	
	Ha tenido dificultades para cumplir con las tareas que se le asigna en la organización donde labora.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** relaciones interpersonales
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre Meritocracia y las relaciones interpersonales en una entidad pública, Lima – 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Trabajan en equipo cuando les ponen un objetivo en común.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo es importante para la organización.	4	4	4	
Relación trabajador - trabajador	La relación entre los trabajadores de su institución es agradable.	4	4	4	
	Tiene buenas relaciones laborales con sus compañeros.	4	4	4	
Relación jefe - trabajador	Es buena la disposición del jefe cuando le consulta algo sobre su trabajo.	4	4	4	
	Los jefes tienen una actitud colaborativa hacia sus colaboradores.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SONIA ERLINDA MORI SALAZAR

Especialidad del validador: Docente -Maestría en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2023.



Firma del Experto validador

Anexo 6: Base de datos V1 Meritocracia

	V1: MERITOCRACIA																		T. PUNTAJE				
	D1: DESARROLLO PERSONAL						PUNTAJE	D2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS						PUNTAJE	D3: RETRIBUCIÓN						PUNTAJE		
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16		17		18	
1	1	1	1	1	2	1	1	7	2	2	2	2	1	1	10	4	2	4	2	4	2	18	35
2	2	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	2	13	5	1	5	1	5	1	18	45
3	2	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	2	4	2	16	41
4	1	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	3	1	2	12	5	1	5	2	4	2	19	39
5	2	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	4	2	4	2	4	2	18	39
6	1	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	4	2	4	2	4	2	18	41
7	2	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	5	2	4	2	3	3	19	44
8	1	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	4	2	4	16	36
9	1	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13	33
10	1	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	1	10	4	2	2	2	4	2	16	33
11	1	1	1	3	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	2	1	3	1	2	1	10	25
12	2	2	1	3	1	1	1	10	2	2	2	1	1	2	10	4	2	4	2	4	2	18	38
13	2	2	1	2	2	1	1	10	2	2	2	2	2	2	12	4	2	4	2	2	2	16	38
14	1	1	1	2	2	1	1	8	5	2	2	2	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	27
15	1	1	2	3	1	1	1	9	2	2	2	1	2	2	11	5	1	5	5	2	2	20	40
16	1	2	1	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	1	9	3	3	4	3	3	3	19	38
17	2	2	1	2	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	7	4	1	3	1	3	1	13	29
18	1	1	1	3	1	1	1	8	2	2	1	2	2	1	10	4	1	2	2	4	2	15	33
19	1	1	2	2	1	1	1	8	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	22
20	4	4	3	4	4	2	2	21	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	4	4	28	76
21	4	4	4	4	4	2	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	70
22	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	89
23	4	4	3	5	3	2	2	21	5	4	4	4	5	3	25	4	5	3	3	4	4	23	69
24	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	4	1	4	1	1	1	12	24
25	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27	84
26	1	1	1	2	1	2	2	8	1	1	2	2	1	1	8	4	2	4	2	4	2	18	34
27	1	1	1	1	1	1	1	6	2	3	1	1	1	1	9	1	1	4	1	1	1	9	24
28	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
29	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	1	8	20
30	4	4	4	4	4	2	2	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69
31	1	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	1	1	9	26
32	1	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	21
33	1	1	4	4	1	1	1	12	2	3	3	1	2	2	13	3	1	5	1	2	5	17	42
34	1	1	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	2	12	3	1	2	2	2	2	12	31
35	1	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	1	1	1	9	4	1	1	3	4	2	15	32
36	2	3	2	2	2	1	1	12	3	2	1	1	2	2	11	3	3	2	2	2	2	14	37
37	1	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	2	12	5	1	5	1	5	1	18	37
38	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	19
39	1	1	1	3	1	2	2	9	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	2	11	28
40	1	1	1	2	1	1	1	7	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	2	1	2	7	23
41	1	1	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	4	2	13	31
42	2	2	1	1	1	1	1	8	2	3	2	2	2	2	13	4	2	4	3	4	3	20	41
43	2	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	1	11	3	2	3	2	2	2	14	32
44	1	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	1	1	10	2	2	3	2	2	2	13	32
45	1	2	1	3	2	2	2	11	2	4	2	4	2	5	19	2	1	1	1	1	1	7	37
46	1	2	1	2	1	1	1	8	2	3	2	2	2	1	12	1	1	2	1	2	1	8	28
47	1	3	2	3	1	1	1	11	3	3	2	2	2	1	12	4	2	4	3	4	3	20	43
48	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	4	2	14	38
49	1	1	1	4	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	7	5	1	5	1	4	1	17	33
50	1	2	1	3	2	1	1	10	2	2	2	2	1	1	10	4	1	4	1	4	1	15	35
51	1	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	4	1	4	2	3	3	17	40
52	2	2	1	3	2	1	1	11	1	2	2	2	2	1	10	2	2	4	2	2	2	14	35
53	1	3	1	4	1	1	1	11	4	2	1	2	1	1	11	4	1	4	1	4	1	15	37
54	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	1	1	2	1	2	1	8	22
55	1	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	4	10	4	1	4	1	4	1	15	33
56	1	1	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	4	10	4	1	4	1	4	1	15	33
57	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	4	1	1	9	5	1	5	1	4	1	17	32
58	1	1	1	2	1	1	1	7	3	3	2	1	1	1	11	4	1	4	3	4	3	19	37
59	1	1	2	4	1	1	1	10	2	2	2	1	1	1	9	5	1	1	1	1	1	10	29
60	2	1	1	3	1	1	1	9	3	1	2	3	1	1	11	5	1	5	4	4	4	23	43
61	1	1	2	2	1	2	2	9	2	3	2	2	1	1	11	5	1	4	1	3	1	15	35
62	1	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	1	2	11	4	2	3	2	3	2	16	35
63	1	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	3	4	17	40
64	1	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	4	1	2	1	2	2	12	25
65	1	1	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	2	9	23
66	2	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	37
67	2	2	2	3	1	1	1	11	2	1	1	2	2	1	9	4	2	3	2	3	2	16	36
68	2	2	1	2	2	2	2	11	2	3	1	2	1	2	11	1	2	2	2	1	2	10	32
69	1	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
70	1	1	1	3	1	1	1	8	2	3	2	2	1	1	11	2	2	1	4	1	2	12	31
71	1	1	4	4	1	1	1	12	1	2	1	2	1	1	8	5	1	4	1	4	1	16	36
72	1	2	1	2	1	1	1	8	2	1	2	1	1	1	8	2	1	2	1	2	1	9	25
73	2	2	1	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	2	2	9	25
74	2	2	2	2	1	1	1	10	2	2	2	2	1	1	10	5	1	3	2	4	2	17	37
75	2	2	1	2	1	1	1	9	2	2	1	2	1	1	9	4	1	4	1	4	1	15	33
76	1	1	4	4	2	4	4	16	2	3	1	4	4	4	16	4	1	5	1	4	1	16	48
77	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	2	2	2	10	24
78	2	2	2	3	2	1	1	12	3	2	2	2	2	2	13	4	2	3	3	3	3	18	43
79	2	2	1	3	1	1	1	10	2	2	2	2	4										

Anexo 7: Base de datos V2 Desempeño laboral

	V2: DESEMPEÑO LABORAL																				T. PUNTAJE	
	Capacidad de resolución de tareas						PUNTAJE	Responsabilidad en las tareas laborales						PUNTAJE	RELACIONES INTERPERSONALES							PUNTAJE
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	2	4	2	2	2	1	13	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	2	2	2	10	30
2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	12	38
3	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	38
4	2	2	2	3	3	3	15	2	2	1	2	1	4	12	2	1	2	2	2	2	11	38
5	2	2	2	2	2	2	12	2	4	2	2	2	4	16	2	2	2	2	1	2	11	39
6	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	12	38
7	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13	37
8	2	2	1	1	1	1	8	1	2	2	1	1	4	11	1	1	2	1	2	2	9	28
9	2	3	2	3	2	1	13	2	2	2	1	2	3	12	1	1	2	2	2	2	10	35
10	2	2	2	2	2	1	11	1	2	1	1	1	4	10	2	2	2	2	2	1	11	32
11	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	1	6	23
12	1	1	1	4	2	2	11	1	4	1	1	2	2	11	2	1	2	2	2	2	11	33
13	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	1	2	4	13	2	2	2	1	2	2	11	34
14	1	1	1	5	1	1	10	1	1	1	1	1	5	10	1	1	2	1	1	1	7	27
15	2	4	2	4	2	1	15	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	6	31
16	1	2	1	2	2	1	9	1	2	2	1	1	5	12	2	1	1	1	2	1	8	29
17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	1	6	21
18	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	4	9	1	1	2	2	2	2	10	27
19	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	21
20	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
21	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	3	21	70
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
23	4	4	3	4	5	3	23	4	5	3	4	5	5	26	5	5	4	5	4	5	28	77
24	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	1	6	22
25	5	4	4	5	5	4	27	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	4	5	5	28	81
26	1	1	1	2	1	1	7	2	2	2	2	2	4	14	2	1	1	1	2	3	10	31
27	3	3	3	3	3	1	16	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	1	6	31
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
29	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	1	1	1	8	25
30	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
31	1	1	2	3	2	2	11	2	1	1	1	1	4	10	1	1	1	1	1	1	6	27
32	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	20
33	2	2	2	5	1	1	13	1	5	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	6	30
34	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	30
35	1	1	1	4	3	2	12	1	1	1	1	2	4	10	2	1	3	2	2	3	13	35
36	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	11	37
37	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
38	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
39	1	1	1	4	2	2	11	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	1	6	26
40	2	2	1	2	2	2	11	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	4	9	28
41	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
42	2	2	4	4	2	1	15	1	1	2	1	1	4	10	1	1	1	1	1	1	6	31
43	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	1	1	1	7	23
44	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	2	2	8	29
45	1	2	4	3	1	1	12	2	1	1	1	1	2	8	2	1	3	2	5	4	17	37
46	2	2	2	3	2	2	13	1	2	1	1	1	3	9	2	1	1	1	1	1	7	29
47	3	3	2	1	2	2	13	1	1	1	1	1	4	9	3	1	1	2	2	2	11	33
48	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	12	40
49	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	2	8	22
50	1	3	1	4	3	3	15	2	1	2	1	1	4	11	1	2	1	2	3	3	10	36
51	2	2	2	4	1	2	13	2	1	1	1	1	4	10	4	2	4	4	2	2	18	41
52	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	4	13	2	2	2	2	2	4	14	38
53	1	1	1	4	2	1	10	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	2	2	8	27
54	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	6	23
55	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	4	10	3	1	4	1	2	4	15	33
56	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	4	10	3	1	4	1	2	4	15	33
57	2	1	2	1	1	1	8	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	24
58	3	3	3	3	1	1	14	1	1	2	1	1	4	10	1	1	1	1	2	2	8	32
59	1	2	1	4	2	1	11	1	1	1	1	1	4	9	1	1	4	3	2	2	13	33
60	1	3	1	2	2	2	11	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	2	1	1	9	28
61	3	4	4	2	2	1	16	1	1	1	2	1	3	9	2	1	2	2	2	2	11	36
62	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	7	26
63	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	1	4	13	2	2	2	2	3	13	40	
64	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2	3	2	11	1	2	1	1	1	1	7	24
65	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	4	9	1	1	1	1	1	1	6	22
66	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	12	39
67	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	2	2	2	10	25
68	2	1	1	2	2	1	9	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	1	7	24
69	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	19
70	3	1	2	3	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	1	4	5	14	32
71	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	4	4	12	29
72	2	2	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	1	8	23
73	1	4	1	3	2	1	12	1	1	1	1	1	5	10	1	1	2	1	3	2	10	32
74	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	41
75	1	1	2	3	1	1	9	1	1	1	1	1	4	9	2	2	2	1	1	2	10	28
76	1	2	2	2	2	2	11	1	2	1	4	2	4	14	4	2	4	4	4	4	22	47
77	1	4	1	1	2	1	10	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	24
78	4	3	3	3	2	2	17	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	1	1	2	8	34
79	3	2	1	3	2	1	12	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	2	7	29
80	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	4	9	1	1	2	1	1	1	7	28

Anexo 8. Formulario virtual

Preguntas Respuestas **80** Configuración

Meritocracia y desempeño laboral en los trabajadores en una entidad pública, Lima – 2023.

Estimado trabajador: Mi nombre es Guiliana Emilia Castillo Pozú, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente formulario es parte de la recolección de datos que se realizará con fines académicos para obtener el Título de Maestra en Gestión Pública .

OBJETIVO: Determinar la relación entre Meritocracia y Desempeño laboral en trabajadores en una entidad pública, Lima - 2023.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Desea participar de manera voluntaria. *

Si

