



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los
trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa,
2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gonzales Cortez, Nhaomy Malu (orcid.org/0000-0003-3492-5098)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE-PERÚ

2024

DEDICATORIA

Quiero dedicar la presente investigación a mi madre, honrar su memoria ha sido la tarea más bonita y uno de los mayores motivos que he tenido para continuar después de su partida.

Nhaomy Malú

AGRADECIMIENTO

A mi hermosa familia; mis hermanos, mis abuelos y mi papá. Todos me hacen sentir amada y muy capaz de lograr todo aquello que me proponga.

La autora



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Influencia de la Meritocracia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una Municipalidad de la provincia del Santa, 2023.", cuyo autor es GONZALES CORTEZ NHAOMY MALU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 13- 01-2024 11:49:56
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 13-01-2024 12:03:52

Código documento Trilce: TRI - 0732211



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES CORTEZ NHAOMY MALU estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la Meritocracia en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una Municipalidad de la provincia del Santa, 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
NHAOMY MALU GONZALES CORTEZ DNI: 71033706 ORCID: 0000000334925098	Firmado electrónicamente por: NGONZALESCOR el 13-01-2024 09:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0732210

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización	29
3.3. Población, muestra y muestreo	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Método de análisis de datos	32
3.6. Procedimientos	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de trabajadores	30
Tabla 2. Baremos de variable meritocracia	33
Tabla 3. Baremos de variable desempeño laboral	33
Tabla 4. Asociación de niveles de meritocracia y el desempeño laboral	35
Tabla 5. Medidas simétricas	35
Tabla 6. Nivel de la meritocracia laboral	36
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la meritocracia laboral, según dimensiones.	37
Tabla 8. Nivel del desempeño laboral	38
Tabla 9. Distribución de frecuencias del desempeño laboral, según dimensiones.	38
Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	39
Tabla 11. Correlación lineal y dependencia de la meritocracia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores	40
Tabla 12. Correlación lineal y dependencia de la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores	40
Tabla 13. Correlación lineal y dependencia de la dimensión independencia política en el desempeño laboral.	41
Tabla 14. Correlación lineal y dependencia de la dimensión capacidad técnica en el desempeño laboral.	43
Tabla 15. Resumen del modelo	44
Tabla 16. Coeficiente de regresión lineal simple	45
Tabla 17. Prueba de ANOVA	45
Tabla 18. Contrastación de hipótesis específica 1	46
Tabla 19. Contrastación de hipótesis específica 2	47
Tabla 20. Contrastación de hipótesis específica 3	48

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Puntuaciones de la meritocracia laboral y el desempeño laboral	36
Figura 2. Puntuaciones entre la dimensión 1 de la meritocracia y el desempeño laboral	41
Figura 3. Puntuaciones entre la dimensión 2 de la meritocracia y el desempeño laboral	42
Figura 4. Puntuaciones entre la dimensión 3 de la meritocracia y el desempeño laboral	43

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y con diseño no experimental, transversal, descriptiva correlacional causal. Se consideró una muestra censal, que estuvo determinada por 51 trabajadores de la municipalidad. La técnica de recolección de datos que se usó fue la encuesta y como instrumento la escala valorativa de “Desempeño Laboral” y la escala valorativa de “Meritocracia Laboral”, cuya información obtenida fueron analizados mediante gráficos estadísticos y tablas de frecuencia. Los resultados permitieron indicar, sobre la meritocracia laboral, un 66.7% de los trabajadores, distinguen un nivel bajo; sobre la segunda variable desempeño laboral, se tuvo que un 74.5% de los trabajadores indican que es deficiente; concluyendo que la meritocracia laboral influye de manera positiva directa muy fuerte sobre el desempeño laboral, en los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa, donde se obtuvo un valor $r^2 = 0,684$ y un valor de $\text{sig}=0,000$.

Palabras clave: Meritocracia, desempeño laboral, municipalidad

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of meritocracy on the work performance of workers in a municipality in the province of Santa, 2023. The research was basic, with a quantitative approach, and with a non-experimental, transversal design. descriptive correlational causal. A census sample was considered, which was determined by 51 municipal workers. The data collection technique used was the survey and as an instrument the "Work Performance" rating scale and the "Work Meritocracy" rating scale, the information obtained from which was analyzed using statistical graphs and frequency tables. The results indicated, regarding labor meritocracy, 66.7% of workers distinguish a low level; Regarding the second variable job performance, 74.5% of workers indicated that it is deficient; concluding that labor meritocracy has a very strong direct positive influence on job performance in the workers of a municipality in the province of Santa, where a value of $r^2 = 0.684$ and a value of $\text{sig} = 0.000$ was obtained.

Keywords: Meritocracy, job performance, municipality

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral, es en la actualidad el aspecto fundamental en la vida profesional de cualquier individuo, y con mayor énfasis para el desarrollo y los servicios brindados en las entidades, convirtiéndose en una competencia dinámica de todos los profesionales por alcanzar el mayor éxito en su desempeño; demandando a estos la mejor eficiencia en el cumplimiento de sus actividades a fin de lograr las metas y por ende brindar servicios de calidad a la población en lo que respecta a las instituciones del sector público. Para Karimi y Razavi (2018), la idea de desempeño laboral está orientada a las tareas que se asignan al personal, siendo este un compromiso adquirido de modo consiente en una organización, y los mismos que conducen a resultados esperados. Por su parte Canossa (2022), señala que, para un correcto desempeño laboral se hace necesario incorporar la identificación, evaluación y supervisión del desempeño de los individuos, adoptando una perspectiva orientada hacia el futuro y brindando apoyo para que los trabajadores alcancen el potencial máximo dentro de la institución.

El problema del desempeño laboral en las entidades públicas, especialmente en los gobiernos locales de la provincia del Santa, se manifiesta de diversas maneras, dado que un desempeño ineficiente, trae consigo, procesos burocráticos lo que conlleva a una lentitud en la ejecución de los servicios, así como en la toma de decisiones; a su vez, trae consigo acciones por parte del personal que no se ajustan al marco legal vigente, donde según últimos estudios de los órganos de control, se evidencia que los índices más altos de corrupción y falta de transparencia se da en los gobiernos locales, lo que socava el desempeño laboral en el sector público, conllevando a una inadecuada rendición de cuentas, entre otros; en la mayoría de instituciones el personal por la deficiencia que presenta, no busca mejoras en su centro de labores, y esto se evidencia que siguen laborando con normativas y políticas desactualizadas que no les permite abordar los desafíos y demandas actuales.

Todo lo expuesto anteriormente conlleva a tener efectos negativos en la ejecución de sus funciones, teniendo un deficiente desenvolvimiento en la prestación de

servicios y en la desconfianza que tiene la ciudadanía en los gobiernos locales, trayendo consigo un impacto negativo en el desarrollo local y escasa inversión; por ello, diversos autores, señalan que es necesario contar con servidores públicos aptos y con compromiso por servir, de modo que esto sea garantía para un desempeño eficiente, no solo visto profesionalmente, sino desde el factor organizacional (Adrianzén y Gusman, 2022)

Así mismo, toda organización, en el contexto y nivel que se encuentre, busca garantizar la meritocracia en sus trabajadores, orientando al desarrollo de los mismos dentro de la entidad en función de sus destrezas y capacidades para el desempeño apropiado del trabajador, marcando una tendencia positiva dentro del mercado laboral. Al respecto, Patroni (2021) indica que, una meritocracia se encuentra centrado en los méritos hacia el trabajador, de modo que este pueda ocupar cargos de responsabilidad, brindados por sus esfuerzos, sus habilidades y capacidades, presentando la meritocracia gran relevancia, frente al desempeño en tareas y responsabilidades laborales de los trabajadores.

A nivel mundial, diversos países muestran una preocupación por el recurso humano y la tendencia de su promoción basados en méritos, impulsados por la necesidad de abordar desafíos globales que afectan a todos los países como la pandemia, el cambio climático y la desigualdad; como en América latina, donde varios países intentan realizar avances significativos sobre la meritocracia de los trabajadores, evaluando diversos indicadores, todo ello en aras de mejorar sus labores y brindar servicios óptimos a la ciudadanía (OCDE, 2019).

En Perú, la DGGFRH del MEF, se encarga de llevar a cabo la gestión tanto financiero como técnico de las políticas relacionadas con las remuneraciones y otros de los empleados del aparato estatal (MEF, 2023). Donde por medio de la Ley N° 30057 del año 2013, se definen los derechos y responsabilidades de los funcionarios públicos, así como las normativas relacionadas con capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, y otros aspectos; todo ello con el fin de brindar servicios de calidad. Según una investigación de Diario Gestión (2017), se determina que un 87% de las organizaciones identifican el bajo compromiso y

desempeño de los empleados con su entidad; de estos 6 de 10 empleados indican que no cuentan un plan que sea capaz de evaluarlos y mejorar su compromiso laboral (Gestión, 2017). Esta situación no es ajena en la región Ancash, dado que siguen los mismos patrones, donde las autoridades de las entidades, lejos de mostrar preocupación por el recurso humano, solo se centran en la gestión financiera.

De la misma manera, en una municipalidad de la Provincia del Santa, no es ajena a dicha situación, cuya entidad, cuenta con 51 trabajadores, comprendidos en los DL N° 728, DL N° 276 y DL N° 1057; por ello mismo cuenta con escaso presupuesto asignado y recaudado, donde según el MEF (2023), se cuenta con un PIM, para cubrir pago de planillas, en la Genérica 2.1, solamente el importe de S/ 881,787.00, y para el personal CAS el importe de S/ 550,945 para todo el año fiscal.

Así mismo se percibe un deficiente desempeño laboral, reflejados en el incumplimiento de las metas de la municipalidad plasmadas en las evaluaciones semestrales y anuales del Plan Estratégico Institucional, las constantes observaciones y documentos de control gestionados por el Órgano de Control interno, los reclamos realizados por los ciudadanos respecto al servicio recibido en la municipalidad, el mínimo cumplimiento de metas respecto al Plan de Incentivos, entre otros indicios; percibiendo además que en la entidad se pretende implementar políticas de meritocracia en la administración del recurso humano; los mismos que se ven soslayados por una falta de transparencia en los procedimientos de evaluación de desempeño, así como, percepciones de favoritismo; lo que estaría generando una disminución en la satisfacción laboral entre los colaboradores; a su vez, una desatención de sus responsabilidades funcionales y el desempeño laboral de estos, conllevando todo ello al descontento por parte de la población con la municipalidad, teniendo como consecuencia todo ello, que la entidad cuenta con baja aprobación por parte de la ciudadanía, se brinden servicios ineficiente, refleje una baja ejecución del presupuesto, no se cumpla con las metas estratégicas plasmado en los documentos de gestión, donde se verifica que la municipalidad, a lo mucho está logrando ejecutar un 60% del presupuesto asignado (MEF, 2023).

Parralero a dicha problemática, en la actualidad, la meritocracia constituye una de las tendencias de toda entidad que conlleva a garantizar mejores desempeños laborales de sus trabajadores, tal como lo señala Tuesta et al. (2021) quien indica que la meritocracia es transcendental para el desempeño laboral y para el logro de los objetivos de cada organización administrativa; aun con ello, cuando se analizó el ingreso a puestos con mayor responsabilidad, se evidenció que los procesos no eran meritocráticos en su totalidad. Por ello se indica que la meritocracia tiene diversas consecuencias en el desempeño laboral; puesto que, al reconocer y recompensar las habilidades sobresalientes y la dedicación de los trabajadores, se espera que ellos se sientan motivados a desarrollar de forma más eficiente sus funciones, así como, se promueva un ambiente laboral cómodo, que incite a la competencia sana de habilidades y destrezas profesionales.

Por su parte Ruiz (2020), indica que no existen políticas claras respecto a los procesos meritocráticos en las instituciones, a pesar de que se necesita personal debidamente calificado para desempeñar las actividades, se generan tratos desiguales en la designación de funcionarios en los puestos laborales, y se estaría generando un clima de insatisfacción e injusticia; el cual estaría impulsando a su vez, un desinterés en el desarrollo de las actividades laborales. Por ello, es que, las políticas de meritocracia se implementan de modo lento, llevando consigo, el no contar con trabajadores capaces, y no permite dar cumplimiento a los objetivos y la escasa posibilidad de implantar un proceso de mejora continua. (Da Silva y Gouveia, 2021). Sobre ello, SERVIR enfoca sus esfuerzos para transformar el sector público en fundamentos de meritocracia, optimizando la marcha positiva de la función pública dejando sentado las bases como la igualdad de oportunidades, permitiendo ello el progreso permanente del servidor (Pichón, 2022).

La investigación de esta problemática encuentra su razón de ser, en el deficiente desempeño laboral, debido a la limitada aplicabilidad de políticas de meritocracia o mecanismos que influyan positivamente en el desempeño, también en la escasa literatura respecto a la implantación de los lineamientos de meritocracia; así como, en la relevancia de rediseñar la gestión del recurso humano en el ámbito municipal; y en una limitada aplicabilidad, dado que los estudios realizados en su mayoría solo

terminan en aspectos teóricos, no generándose aplicaciones prácticas que se ajusten a la normatividad y que brinden soluciones a las problemáticas que aquejan a las instituciones, lo que potencialmente traería consigo, un mejor desempeño laboral de los servidores públicos, así como un ambiente laboral cómodo, satisfactorio para quienes lo compartan; gestionando y brindando servicios públicos esenciales, a fines a su jurisdicción; custodiando el confort de la población y optimizando condiciones de vivencia de los mismos (Ley N° 27972, 2003)

Frente a la problemática expuesta, busca comprender la incidencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los empleados de una municipalidad de la provincia del Santa, la cual se encuentra enmarcada en la política pública: Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, identificando los factores que repercuten sobre un deficiente desempeño laboral, permitiendo una correcta implementación de política de meritocracia y plantear diversos mecanismos prácticos que puedan llevarse a cabo para la mejora en la administración del personal; materializándose sus efectos, en un óptimo desempeño de sus servidores en el desarrollo de sus funciones; lo que consecuentemente se reflejará en el éxito de la gestión municipal; a través de sugerencias y/o planteamientos, que se desprenderán productos de los resultados obtenidos.

De acuerdo con lo referido, se propuso el problema siguiente: ¿En qué medida influye la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023?

La presente investigación, se justifica teóricamente, porque se fundamentará en aportes teóricos de autores, referente a Meritocracia y desempeño laboral, permitiendo conocer en mayor medida el comportamiento de las temáticas de estudio y su influencia entre las mismas, permitiendo ampliar las teorías que se tienen al respecto, por medio de las conclusiones y recomendaciones, para que sirvan de guía para futuros estudiantes, y/o investigadores, permitiendo actualizar los conocimientos relacionados con las teorías en estudio

Posee justificación práctica, porque se logrará identificar las dificultades y factores

respecto al bajo desempeño laboral, para que, a través de los resultados que se obtengan, se implementarán políticas de meritocracia en la municipalidad, permitiendo así el desarrollo y el logro de metas por parte del municipio, por medio de un mejoramiento en el desempeño laboral de los trabajadores, los cuales servirían como insumos de mejora para la alta dirección y los propios trabajadores.

Y por su relevancia social, la investigación es importante, porque, se centra en el personal de una municipalidad de la Provincia del Santa, a fin de brindar propuestas de solución a la problemática del desempeño laboral, para que, permita cumplir con la finalidad específica de la entidad, que consiste en brindar servicios de calidad a la ciudadanía y satisfaciendo las necesidades de los mismos; y dado que al ser una entidad del sector público, los resultados y propuestas a surgir del estudio, podrán ser replicados en otras municipalidades del sector, logrando un impacto colectivo, no solo en la localidad, sino en la provincia y en la región.

Sobre los objetivos, como objetivo general se tiene: Determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023. Y como objetivos específicos:

Describir el nivel de la meritocracia en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023; describir el nivel del desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023; determinar la influencia de la dimensión responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023; determinar la influencia de la dimensión independencia política de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023; determinar la influencia de la dimensión capacidad técnica de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.

Respecto a la hipótesis, se tuvo

Hi: La meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la Provincia del Santa

Ho: La meritocracia no influye de manera directa ni significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la Provincia del Santa

Teniendo como hipótesis específicas:

Hi1: La responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la Provincia del Santa

Ho1: La responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Hi2: La independencia política de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Ho2: La independencia política de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Hi3: La capacidad técnica de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Ho3: La capacidad técnica de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

II. MARCO TEÓRICO

De los antecedentes de estudio, se cuenta en el ámbito nacional a Navarro, et al. (2022), quien, en su artículo científico, propone una guía de capacidades para el cargo que permita optimizar el desempeño laboral en una organización de la DRP de Piura. La investigación es de tipo descriptivo, básica, con un diseño no experimental, y tuvo una muestra de 90 empleados. Se obtuvo como resultados, que, la competencia para el cargo, se tiene que un 72% de las competencias es de nivel bajo, y según sus dimensiones, se tiene, un 78% que considera también un nivel bajo respecto a las funciones para el puesto, lo mismo señalan un 71% sobre los requisitos para el puesto. Sobre el desempeño laboral consideran que es de nivel regular en un 70%, y sobre sus dimensiones, eficacia se tiene un 66%, en productividad un 81% y en eficiencia un 68%. Concluyendo la existencia de una relación de modo directo y significativo entre las competencias para el cargo y el desempeño laboral, con un porcentaje de relación a R seudo de 44% entre las variables de estudio; recomendando la implementación de un Plan de mejora que aporte a contar con un eficiente desempeño laboral.

Pizarro (2022) en su investigación de maestría, en cuyo objetivo determina la incidencia de la gestión del recurso humano sobre la meritocracia en una red de salud de Amazonas. Con un estudio tipo transversal – descriptivo y un diseño no experimental, cuenta con una muestra de sesenta y seis empleados, habiendo utilizado como técnica, la encuesta y el cuestionario. Resultando que las dimensiones como visión tuvo un 68% contando con un nivel “Bueno”; liderazgo en un 60% “Bueno”, gestión interpersonal un 51% “Bueno”, y sobre las dimensiones de meritocracia, se tiene sobre el aspecto coherente un 71% “Alto”; ética un 60% y con la eficacia y eficiencia un 57% “medio”. Concluyendo que existe una incidencia positiva moderada de la gestión del recurso humano y meritocracia en la Red, con un coeficiente de determinación de 0,2067; evidenciando que el 20.67% de la gestión de recursos humanos depende de la meritocracia.

Salazar (2022) en su artículo científico, tiene como finalidad verificar la relevancia de la meritocracia en la selección de empleados de confianza en la administración municipal provincial de Huancavelica. Se trata de una investigación de tipo

aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental transaccional, cuya muestra estuvo conformada por cincuenta trabajadores y el instrumento usado fue el cuestionario. Entre los resultados, sobre la meritocracia se tiene que, un 40% de la muestra afirma que la valoración de la meritocracia es baja, y solo apenas un 18% la considera alta; del mismo modo el 50% indica que el nivel de reconocimiento del mérito es bajo, y un 22% sostiene que el nivel si es alto; sobre las competencias del servidor, se tiene que un 52% sostiene que las competencias son valoradas en un nivel bajo; y sobre las transparencias como dimensión, se tiene que un 44% consideran que su valoración es baja y que el 48% sostiene que igualdad no se toma en cuenta. Permitted concluir que, en la entidad el nivel de valoración de la meritocracia es bajo, dado que prima las preferencias políticas y no se da prioridad a las capacidades técnicas con las que cuenta el personal; dado que el índice de medición del mérito en la selección de empleados es también bajo, llevando a determinar que la meritocracia no existe en dicho proceso.

Riera (2022) en su tesis de maestría, plantea como objetivo encontrar la relación existente de la meritocracia y el desempeño laboral en la Municipalidad de Coishco. Nos muestra un estudio no experimental, cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 80 empleados, haciendo uso como instrumento a la encuesta. Se encontró como resultados que el 38% indican que la meritocracia es percibida como baja, un 31% señalan como alta y un 24% como regular; mientras que un 41.3% indican que es regular el desempeño laboral, un 32% consideran que es regular y un 26% consideran un alto desempeño. Concluyendo que existe una correlación de nivel positivo y alto, entre los elementos bajo análisis, esto permite interpretar que si una variable incrementar su índice, lo mismo pasara en la otra variable, o caso viceversa, teniendo que la variable meritocracia se relación en un 70.3% sobre el desempeño laboral, y sobre sus dimensiones se tiene que existe una relación positiva media (0.598) de la meritocracia y las capacidades; del mismo modo se verifica la existencia de una relación positiva media (0.665) de la meritocracia y la responsabilidad en las funciones laborales; y una correlación positiva media (0.698) entre la meritocracia y las relaciones interpersonales.

Cuba (2020) en su artículo científico, tiene como objetivo, hallar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los colaboradores de los programas sociales de la región Lima. investigación de tipo básica, nivel correlacional no causal, de diseño no experimental, transversal, empleando la técnica de la encuesta, los resultados encontrados, señalan que la responsabilidad ante la sociedad, y el desempeño laboral fueron calificados en un índice bueno, con un 59% que indicaron dicho nivel predominante, un 26% señalan que es bueno y un 14% indican que presenta un nivel medio. Y concluye que con un nivel de significando del 5%, existe una relación positiva muy fuerte y significativa de la responsabilidad y el desempeño laboral, determinándose un valor $p: 0.00 < 0.010$; así como también, existe una correlación positiva muy fuerte de la responsabilidad social y los factores intrínsecos del rendimiento laboral y del mismo modo entre la responsabilidad social y los factores extrínsecos del rendimiento laboral.

Tejada, et al. (2020) en su artículo científico, tiene como objetivo identificar la incidencia de la incorporación de personas sobre el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L. La investigación es de tipo aplicada y según su alcance descriptiva – correlacional y con un diseño no experimental, se tomó una muestras a 26 trabajadores, teniendo como resultados que, sobre el desempeño laboral, en función de su esfuerzo, señala que un 57% señalan que no desarrollan esfuerzo alguno, un 8% siempre desarrolla esfuerzo en su trabajo y 3% ejecuta con esfuerzo sus labores, señalando a modo general que es muy deficiente el desempeño laboral, en un 84.6%, aspecto que perjudica a la empresa. Concluyendo que se tiene una correlación directa y débil entre la incorporación de trabajadores y el desempeño laboral, contando con una relación de 0.058 entre ambas variables estudiadas.

Valiente et al. (2020) en su artículo científico, tiene como objetivo, verificar la influencia de las capacidades en la mejora del desempeño laboral, en las compañías constructoras de Trujillo. Esta investigación es de tipo básico, diseño no experimental, y con una muestra de 115 compañías, haciendo uso de la técnica la encuesta. Se tuvo como resultados que un 45% de las compañías cuentan un nivel medio de la gestión de sus capacidades, en cambio un 39% de las compañías

gestionan un alto nivel; del igual modo se tiene que un 37% de las compañías desarrollan un alto nivel de desempeño laboral, en cambio el 34% de las compañías constructoras presentan un nivel medio; y sobre las dimensiones del desempeño laboral, se tiene que un 46% cuentan con un factor humano actitudinal en un nivel medio, un 44% un nivel medio sobre las habilidades para el desarrollo de sus labores, un 43% sobre las condiciones de trabajo presentan un nivel medio y un 42% un nivel medio sobre la retribución económica. Concluye que las capacidades de los trabajadores presentan una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral de las compañías constructoras materia de estudio, teniendo un nivel medio; según el coeficiente de contingencia del estadístico, con una incidencia del 90.5 de las capacidades laborales sobre el desempeño laboral.

En el ámbito internacional, se tiene a Gómez y Quintero (2023), en su artículo científico, tiene como objetivo ver la correlación de la administración del talento humano y la aplicación de la meritocracia en organismos gubernamentales dentro del departamento Norte de Santander. La investigación es de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo y correlacional, cuya muestra estuvo dada por 66 trabajadores y fue realizada a través la técnica de la encuesta. Entre los resultados revelaron que, sobre la percepción de la meritocracia, se tiene un 34% en un nivel alto, un 25% en un nivel medio, un 10% una percepción baja y un 1% un nivel muy bajo., donde sobresale por mayor puntuación los indicadores del instrumento aplicado, referente a Crecimiento profesional y por el contrario el indicador beneficio con incentivos tiene una menor puntuación. Concluyendo que, la percepción de la meritocracia y el talento humano, presentan una correlación positiva alta y una relación estadística significativa; y sobre las dimensiones se tiene que la más influyente es la relacionada a la gestión de las compensaciones, como la dimensión más influyente sobre la meritocracia.

Duque (2020) en su artículo científico, tiene como objetivo estudiar la meritocracia en las sociedades contemporáneas. La investigación realizada fue de tipo básico, diseño no experimental, tomando como muestra a 10 empresas públicas, haciendo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. El autor concluye que, las organizaciones del sector público actualmente presentan

una severa crisis para la ejecución de la meritocracia en el sector público, encontrándose una serie de inconvenientes para ello, como son personal no capacitados para los puestos de trabajo, parcialidad de los directivos que realizan los procesos de selección, repercutiendo todo ello, en la ejecución de actividades de modo ineficiente, sino también que afecta la imagen institucional de las organizaciones; todo esto no permite que la sociedad avance en la mejoría de la ciudadanía; así mismo, que en la actualidad la meritocracia es sometida a una serie de críticas, algunas vistas desde sus fundamentos y otras en base a las concepciones de la sociedad.

Bridget, et. al. (2019) en su artículo científico, busca determinar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de organizaciones del estado de Rivers. Diseño de investigación descriptivo, haciendo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se tuvo al cuestionario, y una muestra de 100 y haciendo uso del muestreo aleatorio. Se tiene como resultados que el trabajo es propicio entre el rango de entorno de 3.04-3.34 y desviación estándar de 0,76-0,87. Permitiendo concluir que, la motivación de los trabajadores realiza un importante rol en el desempeño laboral, los cuales se encuentran motivados por necesidades fisiológicas, requisitos de seguridad y necesidades de autorrealización, identificando como principal factor que incide en el rendimiento es el ambiente laboral del trabajo, siendo ello requisito para tener una fuerza laboral motivada y calificada.

Sánchez (2019), en su tesis de maestría, tiene como objetivo analizar el procedimiento meritocrático percibido en la gerencia del sector público, en el país de Colombia. Investigación con enfoque cualitativo y tipo descriptivo, obteniendo como resultados que se identifica que en los procesos meritocráticos, se tiene en cuenta un 30% los conocimientos, un 35% las aptitudes gerenciales, un 10% los antecedentes y un 25% el desenvolvimiento de los mismos; permitiendo concluir que existe un alto porcentaje del 75% que presencia niveles de insatisfacción y desconfianza en los procesos meritocráticos, identificando que los trabajadores experimentan dificultades derivadas de las estrategias empleadas en la planificación, organización y participación en los concursos públicos y abiertos del sector, de persistir esta situación, la promoción del mérito y el talento se verá

comprometida debido a los retrasos injustificados en la ejecución de estos procesos de selección públicos, donde es necesario fortalecer los índices de desarrollo del servicio civil, que no solo vela por el interés del desarrollo de la carrera administrativa, sino también un sistema de gestión pública eficiente.

Szlechter et al (2018) en su artículo científico, tiene como finalidad sobre las representaciones de la meritocracia a partir del ascenso de Macri, desde el aspecto político, en Argentina. La investigación es de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 5 autoridades y la técnica usada fue la encuesta. Se concluye, que las distintas opciones políticas si repercute de modo significativo en la probabilidad de que los seres humanos accedan a cargos de alguna institución estatal o en caso ya estén laborando, influya en el desempeño del trabajador; esto debido a que se deja de lado la productividad, el rendimiento y la meritocracia; siendo necesario la reformulación de las políticas meritocráticas, a fin de que se garantice dar por cumplido los lineamiento para ejecutar procesos imparciales e igualitarios, siendo evaluados en función de su desempeño y no por ayudas de índole político que afectan el desarrollo del estado.

Por otra parte, de las teorías relacionadas al tema, se tiene:

Primero, de la variable desempeño laboral. Al ser una variable que tiene mucha incidencia en las organizaciones, ha sido objeto de análisis en diferentes investigaciones, encontrándose distintas concepciones teóricas al respecto, donde autores como Mejillón (2018), precisa que, el desempeño laboral evalúa el trabajo que los empleados demuestran en la organización, a fin de dar cumplimiento a la finalidad de la misma, siendo necesario realizar la medición del rendimiento para poder optimizar el desempeño de los colaboradores y cumplirlas de modo eficiente para el logro de las metas establecidas. Por su parte Chiavenato (2017) indica que, el desempeño laboral, se refiere al conjunto de actividades y los resultados que se logran por medio de estas, a fin de ejecutar funciones y responsabilidades designadas en un puesto de trabajo, todo ello para el cumplimiento de metas fijadas previamente. En ese sentido se resalta que el desempeño laboral no solo consiste

en la ejecución básica de tareas, sino que, engloba también al cumplimiento de metas u obtención de resultados satisfactorios.

Otros autores, plasman sus definiciones en función de las competencias del personal, tal como lo señala Pourteimor y Yaghmaei (2021), quien lo define como la eficiencia de una persona para ejecutar funciones y responsabilidades. Del mismo modo Koopmans (2014), la define como las competencias donde los trabajadores ejecutan sus labores esenciales y que influyen de modo indirecto en los objetivos de la organización. Autores como Edquen (2020) la relacionan como la evaluación del desempeño del personal, que permite detectar el cumplimiento de sus metas, a fin de tomar las directrices adecuadas en beneficio de la organización. Sobre ello, con las definiciones de autores vistos desde distintos aspectos, se hace necesario profundizar el estudio de la variable.

Como toda variable de estudio, presenta su importancia, y/o ventajas, donde respecto al desempeño en el trabajo esta se ve reflejada en la consolidación del éxito de una institución determinada, sea cual sea el ámbito o naturaleza de esta (Jara et al., 2018); por otro lado, autores como Álvarez et al (2018) señalan la importancia de la variable al indicar que, al diseñar estrategias que se apliquen en procesos de evaluación, estas deberán estar enfocadas no solo en beneficio de la organización, sino también del personal administrativo, basándose en la promoción de habilidades y conocimientos de los mismos. Lo manifestado por el autor coincide con lo señalado por Rosales, et al. (2017) al indicar que el desempeño en el trabajo está directamente relacionado con las habilidades individuales que cada empleado posee y que aplican en sus tareas diarias y por ende repercute en la formación de personas hábiles y eficientes. Todo ello permite manifestar que el desempeño laboral es trascendental, dado que repercute directamente sobre la productividad, satisfacción del empleado y el logro de la institución

Respecto a las características con las que cuenta el desempeño laboral, autores como Rosales, et al. (2017) añaden que el desempeño involucra habilidades particulares que cada empleado utiliza según su rol, haciendo uso de su conocimiento, su experiencia acumulada, desarrollo de habilidades, para que se le

permita afrontar de la mejor manera los desafíos laborales. Por otro lado, Bashir, et al. (2019) señalan que los comportamientos laborales están influenciados por una serie de factores motivacionales, así como sanciones o restricciones que pueden suscitarse en el entorno de trabajo. Estas características permiten la búsqueda del cumplimiento de las metas institucionales, así como una correcta selección de personal, implementación de políticas retributivas, que permiten estimular al trabajador por su labor e identificación.

En el transcurso del tiempo, se hacen mención de la existencia de distintos enfoques para el desempeño laboral, entre los cuales según Palomino (2017), se tiene el enfoque comparativos o referidos a normas, siendo la utilidad de este enfoque para identificar de un grupo quien es el trabajador que se está desempeñando de la mejor manera, para así designarlo en la ejecución de una tarea en específico, obligando de esta manera a los directivos, a realizar comparaciones por distintos mecanismos a todos su trabajadores. Por otro lado, Dolan et al. (2017), identifica el enfoque conductual, donde señala que, el desenvolvimiento de cada trabajador es independiente, en función a ciertos criterios, considerándose esta uno de los enfoques más sencillos, donde el evaluador realiza su labor de manera eficiente, identificando debilidades y fortalezas, y haciendo recomendaciones para incrementar el desempeño, destacando al ensayo narrativo como la técnica más utilizada en este enfoque. El mismo autor, define el siguiente enfoque, denominado enfoque por resultados, el cual se vincula en función de estos aspectos: administrar por objetivos, medir el rendimiento, medir indicadores y el logro de los mismos, centrándose todos ellos en los productos de la actividad laboral; y por último se hace necesario considerar el enfoque de dirección por objetivos, el cual sirve para evitar que se trabaje en funciones que no tienen que ver con los objetivos.

Así mismo el desempeño laboral presenta diferentes teorías las cuales de acuerdo a su relevancia para el estudio, se menciona a la teoría cognitiva del aprendizaje social, la cual según Bandura (1999) citado por Díaz y Morales (2018) señalan que la esencia de un individuo se centra en la capacidad para que pueda realizar una actividad, donde se hace necesario desempeñarse de modo eficiente, y pueda

confiar en sus capacidades para tener éxito, dado que, mientras se cuente con una elevada autoeficacia se podrán abordar los obstáculos o dificultades en su desenvolvimiento, para mejorar su desempeño. Por otro lado, se tiene la Teoría de las expectativas, las que según Robbins y Coulter (2010) citado por Sánchez y García (2017), indican que, es cuando una persona se inclina a comportarse de cierta manera debido a la anticipación de un resultado específico que seguirá a esa acción, así como lo atractivo que ese resultado puede ser para el individuo. Por último, es conveniente mencionar, la Teoría de la equidad de Adams, la cual según Dimitrova (2017) indica que el rendimiento, la motivación y la satisfacción de un trabajador están influenciados por cómo percibe la correspondencia entre su esfuerzo y las recompensas que recibe, no solo en comparación consigo mismo, sino también en relación con lo que sus compañeros reciben, bajo esto, la motivación es un proceso que involucra comportamientos individuales que pueden ser influenciados por distintos aspectos. Encontrándose estas teorías ligadas directamente a las definiciones ya plasmadas anteriormente, y que sirvieron de base para ello.

El desempeño laboral, surge de distintos modelos teóricos, los cuales refuerzan el estudio de la variable, Bautista (2020) hace mención al Modelo teórico de Campbell, la cual se centra en evaluar el desempeño de modo integro, teniendo como finalidad, contar con herramientas para evaluar el rendimiento y proponer estrategias orientadas al logro de objetivos; esta teoría abarca aspectos como las habilidades en aspectos laborales y no laborales, la comunicación oral y escrita, la manifestación de esfuerzo, la disciplina, la colaboración con colegas, la supervisión, así como la administración y gerencia.

Por otro lado se tiene el modelo teórico de Borman & Motowidlo (1993), el cual se basa en el modelo de Campbell, siendo este un referente en el control del desempeño de los empleados, porque se constituye una estructura básica para cualquier otro diseño; este modelo se usa con la finalidad de contar con los elementos más primordiales a fin de establecer los desempeños, y de esta manera, contribuir en la implementación de estrategias direccionándolas a que se logren las

metas establecidas por la organización, este modelo tiene como dimensiones al Desempeño contextual y el Desempeño de la tarea (Bautista, et al., 2019).

También se encuentra el modelo teórico de Murphy & Saal (1990), la misma que consiste en ejecutar las actividades asignadas en la organización, pero que estas se encuentren en función de la capacidad y de la instrucción, para la realización de los trabajos que se tengan que realizar en los centros de trabajo, siendo estos que impacten de modo directo o indirecto en la organización, este modelo propuesto, se centra en las dimensiones: comportamiento en tiempo de inactividad, comportamiento destructivo, interpersonal y desempeño de la tarea.

Desde otro ámbito, se tiene el modelo teórico de Bowling (2014), este modelo se vincula con el modelo de Motowidlo, pero que añade una dimensión que hace mención a comportamientos que inciden de modo negativo en el Desempeño Laboral, presentando dimensiones como: Comportamiento laboral contra productivo, comportamiento organizacional ciudadano, y el desempeño laboral.

Finalmente se tiene, el Modelo teórico de Koopmans, et al (2014), en su propuesta tuvo como finalidad la de generar un instrumento que sirva para la medición del desempeño laboral de forma individual, teniendo como base los modelos de otros autores, identificó tres dimensiones: Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y el Desempeño contextual, donde para la investigación en materia de estudio, se hará uso, dado que es un instrumento que se encuentra validado internacionalmente, y por ser considerado un instrumento verídico y confiable usado en diferentes investigaciones; y permitirá una evaluación objetiva de la variable, motivo por el cual se realiza el desarrollo teórico de las dimensiones:

Como primera dimensión, se tiene al desempeño de la tarea, la cual el autor del modelo Koopmans, et al (2014), indica que esta dimensión o cualquiera a fin a ella, siempre constituirá un componente necesario para el desempeño laboral, dado que coincide en su gran mayoría con los modelos de otros autores mencionados anteriormente, esto se centra dado que los primeros estudios de dicha variables se basaban en los requerimientos de las tareas, dándoles diferentes denominaciones como desempeño del rol, destreza específica del empleo, habilidad técnica, entre

otros (Viswesvaran y Ones, 2000); de lo analizado de los modelos anteriores se percibe que el planteamiento de Murphy & Saal, tiene en sus dimensiones al desarrollo en la tarea, por su parte Campbell lo relación con dos de sus dimensiones, denominadas competencias de las tareas del trabajo y las competencias en las tareas que no son laborables.

Por todo ello esta dimensión se define como el cumplimiento de las tareas y de los deberes, que son asignados y considerados en su labor, siendo estas asociadas con los objetivos de una entidad, los cuales constituyen, actividades ligadas de modo indirecto o directo con los procesos que se dan en la organización. (Koopmans, 2014). Por la afirmación del autor, podemos indicar que, si el desempeño en la tarea se relaciona directamente con el objetivo de una organización, entonces esta, también dependerá de la capacidad, habilidad y del conocimiento del trabajador.

Esta dimensión según Koopmans, et al. (2014), indica que estas actividades deben medirse en base a ciertos indicadores, a fin de que se pueda identificar con exactitud el desempeño del mismo, siendo estas: trabajo eficiente, orientar hacia el resultado, planificar y organizar el trabajo, priorizar, y calidad del trabajo. En síntesis, esta dimensión permite realizar el análisis de la forma en la que se lleva a cabo la ejecución de una tarea, incluyendo los roles no específicos y los específicos para el cumplimiento del trabajo, a fin de verificar si se cumplió con el objetivo no solo laboral sino de la organización.

Como segunda dimensión se tiene a los Comportamientos contraproducentes, donde autores como Rotundo & Sackett (2002), lo definen como aquellas actitudes que atentan con los lineamientos y/o normas que se establecen en la entidad. Es necesario aclarar en este punto, que este tipo de dimensiones, que tengan impacto negativo, no se busca que estén presentes en el modelo de estudio, sino se trata de ahondar en conductas de aspectos positivos (Matabanchoy & Álvarez, 2019), los mismos autores definen esta dimensión como los comportamientos efectuados por los empleados para su beneficio personal transgrediendo las normativas y reglamentos de la entidad.

Una definición similar fue dada por Sackett y DeVore (2001), donde se indica como aquella conducta que van en contra de lo productivo, y más aún como aquella conducta intencionada que va contra los intereses y objetivos de la empresa (Alicia, 2010). La misma idea la comparte Gabini y Salessi (2016), dado que señalan que son los actos que ejecutan algún empleado de la entidad de modo intencional con el fin de ir en contra de los intereses de la empresa, como pueden ser no dar cumplimiento al horario de trabajo, realizar pausas laborales en periodos de tiempo altos, consumo excesivo de recursos para la ejecución de una tarea, entre otros. Sackett (2002), en su estudio, logró identificar características primordiales en los comportamientos contraproducentes, siendo estos, que van en contra de los intereses de la organización, debido al incumplimiento de normas y reglamentos; son realizadas con intención, dado que, es por propia voluntad de los trabajadores; y estos pertenecen a la entidad, dado que estos comportamientos son realizados por los propios trabajadores; y a fin de realizar mediciones más precisas, esta dimensión presenta los siguientes indicadores: demostración excesiva de la negatividad, ejecutar errores de modo intencional, conductas que perjudiquen a los compañeros o superiores y conductas o comportamientos que dañen a la organización. En ese sentido, se hace mención, que si el empleador, no ejecuta acciones de control periódicas o en otro sentido, no se les brindará estrategias de flexibilidad laboral, lo que es muy probable que los trabajadores presentes comportamientos contraproducentes en perjuicio de la empresa.

Y como tercera dimensión, se tiene al desempeño contextual; aquí se considera necesario citar a Harzer & Ruch (2014), quienes indican que hace referencia a las conductas espontáneas y que se realizan de modo individual por parte de los trabajadores, y que estas van más allá de las expectativas de los directivos. Borman & Motowidlo (1993) indican que esta dimensión, consiste en el comportamiento o actuación de los trabajadores en un entorno o ambiente específico, donde realizan alguna actividad o proceso técnico.

Gorriti (2011) profundiza este concepto al describirlo, como aquella conducta ejecutada por el empleado de modo voluntario en las empresas, pero que siguen contribuyendo al logro de los objetivos definidos por las mismas, donde de modo indirecto se irá logrando crear un ambiente ideal de trabajo, como podría ser apoyar

en la protección de los intereses de la organización, brinda apoyo al compañero de trabajo y tener la predisposición de apoyar en cualquier tarea asignada; el autor indica que existen tres aspectos que inciden en lo mencionado, como son: la habilidad, el hábito y la aptitud cognitiva, siendo para él la más resaltante, lo que refiere a la personalidad. En síntesis, los trabajadores, que logren alcanzar un rendimiento más elevado en el contexto, serán los mejores vistos por sus compañeros, y les servirán de motivación para tener el mismo tipo de comportamiento, repercutiendo todo ello en equipos de trabajo con un desempeño óptimo (Afacan, 2015).

Koopmans, et al. (2014), presenta los indicadores para esta dimensión, pero agrupada en dos categorías, primero el nivel interpersonal, que tiene indicadores como: cooperación con los demás, aceptación y aprendizaje de los comentarios, toma de iniciativa, comunicación de forma efectiva y la segunda categoría hace referencia al nivel organizativo, siendo los indicadores de estas: ser creativo, estar orientado al cliente, demostración de responsabilidad, y asumir tareas que sean desafiantes. En ese sentido, el desempeño contextual, no se encuentra tan ligado a la ejecución de algún rol específico, sino a variables que motiven e incentiven, no solo al propio trabajador, sino también a los compañeros de trabajo, siendo el aporte de estos sus conductas para con la empresa.

Segundo, respecto a la variable: meritocracia, diversos autores presentan distintas definiciones, al respecto Suzuki y Hur (2021) la señalan como el estándar competitivo que una sociedad asume en la selección y captación del recurso humano, teniendo en cuenta criterios como el talento, las competencias y los méritos, y no dejando de lado el grado motivacional. Vélez (2018) hace mención que la meritocracia consiste en la igualdad de acceso e igualdad de oportunidades a un mismo grupo de personas, dejando de lado factores como la discriminación, o la injusticia. Por su parte Littler (2018) entiende esta variable, como la movilidad social a la que puede acceder cualquier persona, estando al alcance de las mismas, pero que influye mucho el esfuerzo y talento de las personas para lograr beneficios sustanciales y poder diferenciarse del resto. En ese sentido la meritocracia visto laboralmente, se mide en base a los esfuerzos, méritos, habilidades, logros, de tal

manera que en mérito a ello, estas sean recompensadas, por medio del reconocimiento y/o oportunidades a favor del trabajador, y de modo indirecto al logro de los objetivos organizacionales.

Citando a Castillo et al. (2018), señalan que la meritocracia consiste en tener trabajadores con experiencia y al mismo tiempo que estos presenten habilidades específicas para que puedan asumir puestos de importancia; a fin de que estos sean capaces de demostrar habilidades diferenciadas como toma de decisiones, capacidad de liderazgo, asumir obligaciones, y entre otros. Desde el punto de vista de Peña y Toledo (2017), mencionan que, la ejecución de la meritocracia en las empresas, permitirá constantemente evaluar al personal y tenerlos en cuenta para que sean responsables de asumir cargos dentro de la institución. Por su parte, Lizárraga (2019) indica que la implementación de políticas meritocráticas, para la selección de personal en los cargos, permite incentivar en los trabajadores sus habilidades y destrezas mediante capacitaciones o mecanismos similares, promoviendo una competencia sana entre los mismos trabajadores. Todo ello permitiría, indicar que los empleadores juegan un rol importante al implementar política de meritocracia, dado que están deben ir de la mano, con mecanismos que propicien una competencia justa.

Aun cuando la meritocracia, es un aspecto que trae múltiples ventajas para las organizaciones, estas logran implementarse en poca escala, desconociendo los beneficios que traen consigo, al respecto Patroni (2021), señala que la meritocracia se establece a partir de la percepción, el interés personal y las preferencias que hacen posible la implementación de un sistema meritocrático, trayendo como principal fin la implementación de calidad y el logro de las metas de la entidad; por su parte Charrón, et al. (2016) señalan que existen múltiples beneficios respecto a la meritocrática, siendo el más resaltante, el brindar seguridad a los ciudadanos de que los recursos públicos asignados para atender los servicios de calidad a la población, son destinados a quienes realmente se lo merecen y que se cuenta con trabajadores aptos e idóneos, identificados en brindar resultados, resaltando las virtudes de los más capaces profesionales inculcándolos a superarse cada día más. Si bien es cierto, esta afirmación, se da en un escenario ideal, donde la meritocracia

sea aplicada de manera justa e imparcial, en la realidad, se tiene un descontento por parte de la población, dado que se tienen acciones negativas que malogran el proceso meritocrático y por califican como malo el servicio brindado a la sociedad.

A fin de poder clasificar la meritocracia, y determinar su implementación en cada organización según sus necesidades, existen distintas tipologías o clasificaciones, donde autores como Castillo et al (2019) plantea la meritocracia desde 03 perspectivas; la primera la normativa, está vinculada a la filosofía política, fundamentándose en elementos primordiales de la justicia; la perspectiva descriptiva, que se vincula a temas sociológicos, mediante la cual se centra en los méritos educativos, donde el papel primordial lo realiza la educación y por último la perspectiva subjetiva, está asociado el modo de como los empleados analizan las discrepancias sociales en el contexto. Por su parte Duque (2020), señala que la meritocracia se puede clasificar en dos enfoques: la meritocracia equitativa, donde se evalúa el profesionalismo, el talento y otras aptitudes personales con el propósito de dar un cumplimiento adecuado a sus responsabilidades, buscando el crecimiento personal o el reconocimiento social; y como segunda clasificación, se tiene a la meritocracia competitiva, que se enfoca en la medición de la formación o la aptitud competitiva con el objetivo de mejorar los ingresos. Es necesario mencionar que en ambas clasificaciones son importantes incentivarlas y promoverlas dentro de la organización, a fin de poder satisfacer a los trabajadores en su gran mayoría, pero siempre priorizando el logro de las metas institucionales.

Existen distintas epistemologías de las teorías respecto a la meritocracia, empezando por Lizárraga (2019), quien indica que se considera necesario ejecutar un procedimiento meritocrático dentro de una entidad, a fin tener mejorías sobre la eficiencia y la racionalidad, logrando así un incremento en la producción de los empleados al alinearse con los objetivos de la organización. por otro lado, también se desarrolla la teoría de las competencias fundamentada por Chiavenato (2017) donde establece que la evaluación del rendimiento laboral se realiza al verificar cómo una persona cumple sus responsabilidades en su área de trabajo, ajustándolas de manera adecuada a su experiencia profesional y personal, con el objetivo de contribuir al crecimiento de la entidad. También es necesario tener en

cuenta la teoría Young (2011), el autor indica que la meritocracia intensifica el sentimiento de orgullo de los empleados que ocupan los primeros lugares, en cambio aquellos que no logran ocupar esos lugares experimentan un sentido de humillación e insatisfacción. Es necesario indicar, que las diferentes teorías se centran en el recurso humano, como principal eje de la organización.

Por otro lado, a fin de identificar las dimensiones de la meritocracia, se ha tenido en cuenta el análisis de la Teoría de la nueva gestión pública (NGP), donde autores como Adrianzén (2022) indican que dicha teoría reúne las definiciones de economía y de distintos sistemas administrativos, en términos de eficacia y eficiencia para las entidades de los estados, con el fin de entregar calidad en los servicios prestados por las organizaciones hacia un público objetivo; centrándose en la flexibilidad de la administración del estado. En la actualidad, muchos estados, aun cuando toman como modelo este enfoque, no son aplicados en su totalidad las distintas características de la Nueva Gestión Pública, no permitiendo actuar de modo eficiente en la solución de distintas problemáticas que aquejan a la sociedad. (De la Garza, et al 2018). El mismo autor, señala las siguientes dimensiones para la NGP: orientar al cliente, gerencia basada en resultados, descentralización y autonomía, competencia, enfoque en la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas, flexibilidad y adaptabilidad, e innovación y mejora continua. Es preciso indicar que todas estas dimensiones, son necesarias en todos los sistemas administrativos del estado, incluyendo el de recursos humanos, para una eficiente gestión pública.

Por otro lado, se tiene a la secretaria de Gestión Pública la Presidencia del Consejo de Ministros (2012), quienes elaboraron la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública Al 2021; cuya política consiste en la orientación, articulación, e impulso en las organizaciones públicas del Perú, centrándose en los procedimientos de modernización para una administración pública centrada en el resultado, que influyan de modo positivo en el bienestar del individuo y el progreso exitoso del Perú. La misma política hace mención a la reforma implementada en el país, por medio de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la cual, al hablar de meritocracia, se centra en la mejora del desempeño y la influencia que las funciones

públicas ejercen sobre el ciudadano, así como, sobre los fundamentos de mérito y equidad de oportunidades, que constituyen primordiales aspectos del servicio civil; esta política, centra sus dimensiones de la meritocracia en función de los atributos que todo servidor público debe tener: responsabilidad ante las autoridades, independencia política y la capacidad técnica. Debido al ámbito en el que se ejecuta esta política, siendo este todo el sector público peruano, y dado que se vincula directamente con el objetivo de estudio, es que se tomarán en cuenta estas dimensiones para la ejecución de la investigación a realizarse, las cuales también han sido usadas en otras investigaciones.

Como primera dimensión, se tiene, a la responsabilidad ante las autoridades, autores como Pliscoff (2017), señalan que consiste en el compromiso que tienen las personas, organismos o entidades, para actuar de modo legal y ético, frente a las entidades estatales y los representantes de estas, según su jurisdicción; ello tiene que ver con el cumplimiento de leyes, normas, directivas reguladas por las autoridades, siendo necesario para preservar el orden y la justicia en la sociedad o entidad. Así mismo, se tiene a Socialetic (2013), quien afirma que las funciones asignadas en un centro de labores, solo se basa en cumplir las actividades encomendadas, dejando de lado aspectos relacionados al trato empleado – empleador o que estos sirvan para identificarse con la institución donde laboren, debiendo dárseles prioridad en los mecanismos de evaluación para ascender en el trabajo. Teniendo como indicadores a la ética organizacional, cumplimiento legal y efectividad en la comunicación, esta dimensión se vincula con el desempeño laboral, dado que esta variable, no solo busca la realización del trabajo técnico u operativo en las entidades, sino que estas se den bajo el cumplimiento legal de las normas, actuando con ética y conducta profesional, teniendo un respeto no solo al personal directivo o autoridades que la dirigen, sino también a la propia organización donde laboran, siendo este un aspecto que se debe tener muy en cuenta, en los procesos de meritocracia.

Como segunda dimensión, independencia política, se tiene a la Secretaría de gestión Pública (2018), la que propone que los empleados aun cuando están en la posibilidad de pertenecer a un grupo cerrado, dependiente de quien administre el

gobierno, no debe ser así, sino por el contrario, estar supeditado, a los intereses de la mayoría de la población, y con ello controlaría las desigualdades y privilegios que se dan en las instituciones del sector público. Citando al autor, Calvopiña (2021), desde el enfoque laboral, se centra en la capacidad de un trabajador para que este pueda expresar sus opiniones política, sin que estas se vean influenciadas por cualquier aspecto de índole laboral o personal, y del mismo modo que estos no afecten ya sea positiva o negativamente en su centro de labores, no siendo por ello objeto de discriminación o por beneficios que no le corresponden, asegurando en todo momento la libertad de expresión y participaciones cívicas de los ciudadanos, aun cuando estos se encuentren laborando para una entidad en particular. Por otro lado, La Izquierda (2020), indica que esta dimensión, se debe considerar con el primer escalón para llegar a tener un pensamiento equitativo y superior. Teniendo como indicadores, a los intereses políticos, libertad de expresión y políticas de no discriminación. En cuanto a esta dimensión, es uno de los aspectos que siempre han sido criticado, no solo por los mismos servidores, sino también por los ciudadanos, al percibir, que mucho influye la dependencia política en la meritocracia; en cambio si este aspecto se enfoca desde el lado positivo, repercutirá en el desempeño laboral de los colaboradores, al desempeñar sus funciones con total libertad de expresión, sin discriminación y prejuicio por alguna índole política.

Y por último, la tercera dimensión: la capacidad técnica, la SGP (2013), señala que el servidor, debe estar enfocado hacia la profesionalización, especialización, perfeccionamiento de destrezas y por ende en su capacidad técnica del mismo, demostrando en todo momento el desempeño óptimo en las funciones asignadas, según el cargo, y/o puesto en el que se desempeña, debiendo ser estos con eficiencia y eficacia, dado que con mayor capacidad más se adaptarán al medio, y por ello, posee una mayor capacidad para adaptare a los cambios estratégicos gubernamentales, así, como para satisfacer las demandas y expectativas de los individuos. Citando a López et al. (2017), indica que el trabajador es el único que tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas asignadas, debiendo realizarlas de modo eficiente, siguiendo las normas de la organización. También se considera necesario citar a Cleaver (2017), quien señala que esta dimensión, permite el crecimiento de las competencias, así como de los conocimientos que son

necesarios para cumplir la finalidad de la organización, satisfaciendo los requerimientos de la entidad y de la población. Teniendo como indicadores a experiencia profesional, formación, trabajo en equipo y gestión de recursos. La dimensión capacidad técnica, permitirá vincularse con el desempeño laboral, dado que, para un eficiente desenvolvimiento de este último, se hace necesario contar con las capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y conductas, tanto técnicas como estratégicas para la realización de cualquier tarea asignada, en el puesto en el que labore.

De las teorías mencionadas, se puede entender que existe una vinculación de dichas variables, no solo por las definiciones encontradas, sino por las propias investigaciones consultadas, donde según López et al. (2017), señalan que el trabajador debe mostrar responsabilidad y lograr el cumplimiento con las tareas de manera eficiente en las funciones que se le asignen, aplicando las políticas de las organización, cumplimiento de normas, considerarse un elemento indispensable para el proceso de trabajo; jugando un rol importante el empleador, al asignar méritos al mejor desempeño, dado que mientras más sea la motivación, se considera que mayor será la responsabilidad y la entrega de del trabajador en el cumplimiento oportuno de sus funciones. Como afirman Gómez y Ángeles (2017), quienes confirman lo indicando, destacando la importancia del recurso humano, identificando que, por la baja motivación desde cualquier perspectiva, es que se cuenta con empleados deficientes, todo ello por un bajo desempeño laboral, resaltando que los puestos con más responsabilidades o encargaturas de cargos, no siempre son asumidos por trabajadores eficientes, dejando de lado el aspecto meritocrático. Por otro lado, tal como lo señalan Kim y Choi (2017), indican que la meritocracia involucra a una sociedad equitativa, fundamentando que el éxito de la misma se da por el propio desempeño laboral del trabajador, y este, en función del talento, habilidades, destrezas, aptitudes, conductas, entre otros. Citando a Gonzales (2011), menciona que la meritocracia, desde un punto de vista global, se centra en la idea de que resultará beneficiado o recibirá una recompensa el que mayor esfuerzo demuestre o el que permita tener un mejor desempeño, claro está, siempre y cuando todo ello sea con la finalidad de apoyar al logro de las metas. Como afirma, Fogaça, et al. (2018), quienes mencionan que el desempeño laboral,

es un factor esencial en la organización de la gestión institucional y que ello se llevará a cabo, siempre y cuando se dé cumplimiento a las funciones que se asignan a los trabajadores, gracias a los incentivos, políticas de meritocracia y/o comportamiento del empleador que se dan dentro de la entidad. Y, por último, como sostiene Souroujon (2021), indica que la meritocracia se basa en la asignación equitativa de recompensas, así como en la oportunidad de realizar ascensos en los trabajadores, pero estas deben estar enfocadas al mérito personal, cuyo enfoque principal para su otorgamiento, debe ser el esfuerzo y su propio desempeño laboral como trabajador; donde las distintas teorías mencionadas, contribuyen a identificar los conceptos claves de cada variable de estudio; dado que proporcionan un marco teórico sólido para poder analizar las causas, consecuencias y/o recomendaciones para un deficiente desempeño laboral, en el ámbito del estudio.

De acuerdo con lo glosado, es necesario señalar que, tanto la meritocracia, como el desempeño laboral, se relacionan estrechamente, al pertenecer ambas variables al sistema de recursos humanos, y dado que la meritocracia en escenarios ideales busca la promoción de la recompensa, en función del mérito y del desempeño laboral individual que se da en el trabajo, motivándolos de esta manera a mejorar su rendimiento, y por ende contribuir al éxito de las entidades

III. METODOLOGÍA

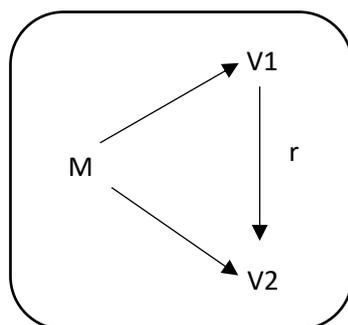
3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su finalidad del estudio, constituye una investigación básica, Cabezas et al. (2018), la define como aquellos estudios que se centran en la producción de un conocimiento nuevo que servirá para profundizar y/o ampliar algún postulado teórico de un determinado campo. En tal sentido, el estudio, se orienta al aporte de nuevos conocimientos sobre el desempeño laboral y la meritocracia dentro del contexto de una municipalidad.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, Baena (2017) al respecto señala que dicho enfoque, se centra en la recopilación y tratamiento de la data mediante tablas y gráficos estadísticos, de manera que su análisis se realice de modo numérico. Y dado que, mediante la aplicación de los instrumentos, se harán uso de herramientas estadísticas, para el tratamiento de la data, a fin de tener resultados mediables y cuantificables.

Según el nivel de alcance, corresponde a una investigación explicativa observacional. Sobre ello, Hernández, et al. (2014) señala que el objeto de este tipo de estudios no solo se centra en la descripción, sino también en buscar la respuesta del por qué ocurre un suceso, y la relación que se tienen entre las variables de investigación, buscando proporcionar explicaciones más profundas y detalladas sobre las misma. En tal sentido, el estudio, permite verificar la relación existente, entre la variable meritocracia, sobre la problemática del desempeño laboral, identificando y explicando del porque ocurren ciertos sucesos

Sobre el diseño de investigación, se tiene que es una investigación no experimental, transversal, descriptiva correlacional causal. Según Cohen y Gómez (2019), indican que una investigación no experimental, se centra en realizar observaciones a las variables de estudio, y no interfiere en el comportamiento de las mismas. Por otro lado, una investigación correlacional, busca realizar la medición, así como la incidencia de las dos variables de estudio (Hernández, 2019). Dado que la investigación permitirá examinar y analizar las variables en su entorno natural, determinando el nivel que presentan las mismas, así como el grado de influencias entre ambas, en un determinado momento y espacio.



Denotación:

M : Muestra de estudio, conformada por 51 trabajadores

Vx : Meritocracia

Vy : Desempeño Laboral

r : Relación causal de Vx en Vy

3.2. Variables y operacionalización

Sobre las variables, se cuenta:

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Definición conceptual. Se la define como las competencias, habilidades y destrezas con la que los trabajadores ejecutan sus labores esenciales y que influyen de modo directo en los objetivos de la organización (Koopmans, 2014).

Definición operacional. Mediante la aplicación de la escala valorativa “Desempeño laboral”, se evaluó el nivel de eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa, según las dimensiones desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual; según lo percibido por los trabajadores de una municipalidad de la Provincia del Santa.

Variable independiente: Meritocracia.

Definición conceptual. La meritocracia, consiste en la movilidad laboral a la que puede acceder cualquier persona, estando al alcance de las mismas, pero que influye mucho el esfuerzo y talento de las personas para lograr beneficios sustanciales y poder diferenciarse del resto; entendiéndose, que los cargos

públicos deben ser asumidos por profesionales de comprobada capacidad y méritos reconocidos (Littler, 2018).

Definición operacional. Mediante la aplicación de la escala valorativa “Meritocracia laboral”, se midió el nivel de eficiencia de la meritocracia en una municipalidad de la provincia del Santa, según las dimensiones responsabilidad ante las autoridades, independencia política y capacidad técnica; según lo percibido por los empleados de una municipalidad de la provincia del Santa.

Sobre la operacionalización de las variables, se presenta en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

De la población. Autores como Hernández, et al. (2014), la señalan como un conjunto total de individuos o elementos que cuentan con características o cualidades en común y que son objeto de estudio, que se encuentran restringidas en espacio y temporalidad (Hernández, et al., 2014). Para el estudio, se consideró una población constituida por 51 trabajadores de una municipalidad de la Provincia del Santa, que laboraron en el año 2023; los mismos que pertenecen a los regímenes laborales que se presentan en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de trabajadores de la población de estudio

Régimen Laboral	Varones	Mujeres	Total
DL. 276	5	6	11
DL 1057	13	9	22
DL 728	10	8	18
Total	28	23	51

Criterio de exclusión: Se excluye al alcalde y personal con cargo de confianza.

Sobre la muestra de estudio, se indica que a fin de obtener resultados representativos, se considera el estudio bajo una muestra censal. Al respecto Gallardo (2017), señala que una muestra censal corresponde cuando esta, coincide en su totalidad con la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, se usará la encuesta, la que según Gil (2017), la define como un conjunto de preguntas, que se realizan con la finalidad de conseguir información, para lograr algún objetivo específico.

Así mismo, el instrumento a usar, se realizará por medio de escalas valorativas, los que permitirán medir el nivel de meritocracia, como el desempeño laboral; siendo estas:

- a. *Escala* valorativa “Meritocracia laboral”. Instrumento adaptado, del cuestionario elaborado por Macedo (2022), cuyo instrumento presentó una validez determinada por tres expertos (1 metodólogo y 2 especialistas), y sobre su confiabilidad, se tuvo un coeficiente de 0.977 indicando que el instrumento fue confiable; donde para el estudio, sirvió para medir el nivel de eficiencia de la meritocracia de una municipalidad de la provincia del Santa. El cual se encuentra estructurado en tres dimensiones: Responsabilidad ante las autoridades, Independencia política y Capacidad técnica. Consta de 15 ítems, con respuestas de 5 opciones.

- b. *Escala* valorativa “Desempeño laboral”. Instrumento adaptado, del cuestionario elaborado por Gabini y Salessi (2017), cuyo instrumento presentó una estructura trifactorial, con adecuada consistencia (Dim. 1: $\alpha = .76$, Dim. 2: $\alpha = .76$, y Dim. 3: $\alpha = .72$), confiabilidad compuesta (CR mayores a .70) y validez convergente (AVE mayor a .50); donde para el presente estudio, sirvió para medir el nivel del desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa. El cual se encuentra estructurado en tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto. Consta de 16 ítems, con respuestas de 5 opciones.

Validez y confiabilidad:

Sobre la validez, Hernández y Mendoza (2018), sostienen que esta, consiste en la capacidad que cuenta el instrumento a usar, a fin de que se realice la medición de la variable que se estudia. Sobre ello, para validar los instrumentos, se realiza en función de la validez contenido por juicio de 03 expertos, los cuales cuentan con grado de magister, quienes cuentan con experiencia, en la parte técnica y metodológica relacionadas a las variables de estudio, los cuales realizan la validación teniendo en cuenta los parámetros de relevancia, claridad y pertinencia, de los elementos de cada instrumento (Anexo 03).

Respecto a su confiabilidad, se aplicó a una muestra de estudio piloto constituida por 10 trabajadores de otra municipalidad distrital de la provincia del Santa, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico incidental.

Del análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach, según Hernández et al. (2014), señala que se considera un instrumento que presenta confiabilidad, cuando el valor del coeficiente es superior a 0.70. Donde para la escala valorativa “Meritocracia” se tuvo un coeficiente de 0,908 (Muy Alto) y para la escala valorativa “Desempeño laboral” se tuvo un coeficiente de 0,813 (Muy Alto); determinando que, en ambas variables, se tiene que los instrumentos son confiables.

3.5. Método de análisis de datos

Para los resultados de las variables, en lo que respecta al análisis descriptivo, se hizo uso de gráficos de barras, como de tablas de frecuencias.

Sobre el nivel de investigación relacional, respecto a la incidencia de la meritocracia, sobre el desempeño laboral, la información obtenida fue procesada con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y sobre el nivel de correlación se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Sobre el estudio de la hipótesis, del mismo modo se hacen uso de las pruebas estadísticas, de regresión lineal y ANOVA, donde para el análisis y procesamiento de estos, se usará los aplicativos informáticos: Excel 2017 y SPSS Versión 22.

Para el estudio del nivel de la meritocracia, como del desempeño laboral, se considera los baremos de rangos siguientes:

Variable meritocracia

Tabla 2

Baremos de variable meritocracia

Dimensiones	Niveles		
	Baja	Media	Alta
Dim1 Responsabilidad ante las autoridades	5-11	12-18	19-25
Dim2 Independencia política	5-11	12-18	19-25
Dim3 Capacidad técnica	5-11	12-18	19-25
Total Meritocracia	15-35	36-55	56-75

Variable Desempeño Laboral

Tabla 3

Baremos de variable desempeño laboral

Dimensiones	Niveles		
	Deficiente	Moderado	Eficiente
Dim1 Rendimiento en la tarea	7-16	17-26	27-35
Dim2 Comportamientos contraproducentes	5-11	12-18	19-25
Dim3 Rendimiento en el contexto	4-9	10-15	16-20
Total Desempeño laboral	16-37	38-59	60-80

3.6. Procedimientos

Sobre el procedimiento de recolección de datos, inicialmente se delimitó la población y muestra, constituyéndose esta última como una muestra censal, que consiste en una muestra representativa para el estudio; así mismo se elaboraron las escalas valorativas, tanto para medir el nivel de la meritocracia, como el nivel del desempeño laboral, donde dichos instrumentos, son validados por 03 expertos que realizan la revisión y conformidad respectiva, y para obtener la confiabilidad se realiza la aplicación del instrumento a un grupo de 10 servidores públicos de otra municipalidad distrital de la provincia del Santa.

Acto seguido, se solicita la autorización y el permiso, ante el despacho de Gerencia Municipal de una municipalidad de la provincia del Santa, para realizar el estudio, y poder realizar la aplicación de las escalas valorativas, aplicando los instrumentos sobre la muestra censal, los mismo que para efectos de eficiencia, serán desarrollados por medio de una encuesta presencial.

Para finalizar, la información recolectada, se procesa en los aplicativos informáticos Excel 2017 y SPSS Versión 22, donde se realizarán los análisis estadísticos para los resultados y finalizar con su discusión.

3.7 Aspectos éticos

El estudio, se lleva a cabo siguiendo los principios éticos de la institución, considerando el Código de ética en Investigación de la UCV, aprobado con Resolución del Consejo Universitario N° 0340-2021-UCV, en base a dicha normativa se ha tenido en cuenta los lineamientos siguientes: Respeto de la propiedad intelectual, donde se respetará la propiedad intelectual de los conocimientos que se recopile de otros investigadores, evitando el plagio en cualquiera de sus formas; así mismo se mantendrá la Probidad, indicando que se actuará con honestidad en el desarrollo de la investigación, presentando los resultados de modo fidedigno, sin alternaciones ni manipulaciones; se mantendrá la transparencia, ya que la investigación podrá ser divulgada, de modo que sea factible realizar la replicación de la metodología y se pueda realizar la verificación de la validez de los resultados; y por último se tendrá en cuenta la beneficencia, dado que en todo el desarrollo del estudio se buscará el bienestar de los participantes del estudio, así como el obtener beneficios en favor de la entidad materia de análisis, debido al planteamiento de alternativas de mejora para la problemática en estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general

4.1. Del objetivo general. Determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 4

Asociación de niveles de meritocracia y el desempeño laboral

	Niveles	Niveles del Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Meritocracia Laboral	Alta	f	34	0	0	34
		%	66.7	0.00	0.00	66.7
	Media	f	4	10	0	14
		%	7.8	19.6	0.00	27.4
	Baja	f	0	0	3	3
		%	0.00	0.00	5.9	5.9
Total	f	38	10	3	51	
	%	74.5	19.6	5.9	100.00	

Tabla 5

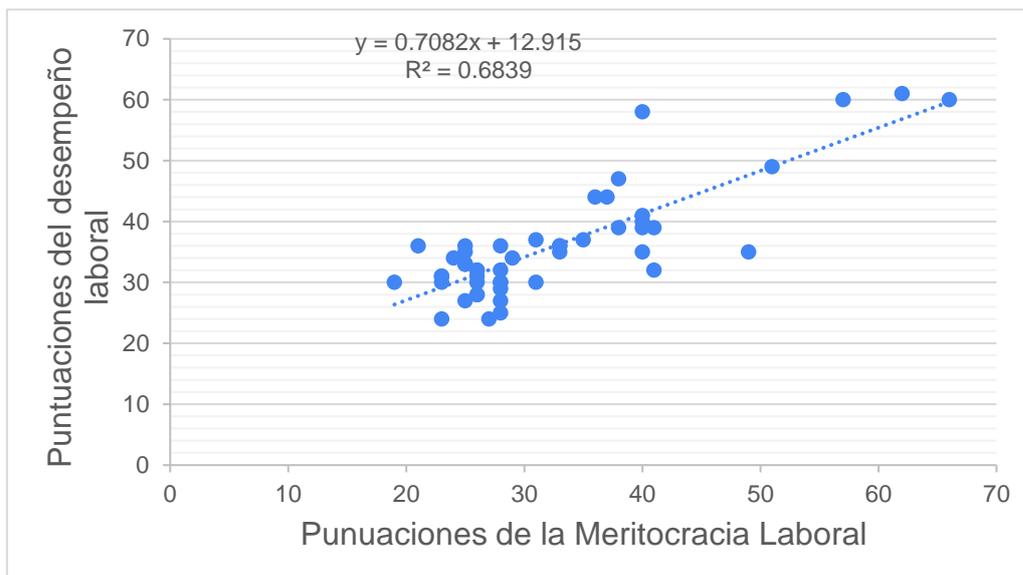
Medidas simétricas

Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.849	,068	5,408	0,000
N de casos válidos		51			

Interpretación: En función, del coeficiente de asociación Tau – b- Kendall, se verifica la existencia de asociación que tiene una significancia alta (P-valor = 0,000<1%) y correlación directa de nivel alto (T= 0,849) entre el nivel de eficiencia de la meritocracia y el desempeño laboral.

Figura 1.

Puntuaciones de la meritocracia laboral y el desempeño laboral



Interpretación: En la figura 1, se aprecia que a razón que incrementan los valores de la meritocracia laboral, se incrementan los valores del desempeño laboral. En vista de ello, según el modelo de regresión lineal, el índice del coeficiente de la pendiente ($m=0.7082$) de la ecuación lineal es positivo, lo que explica la correlación directa entre ambas variables. De otro lado, el coeficiente de determinación ($r^2 =0,6839$) señala que el 68.39% del desempeño laboral se halla influenciada por la meritocracia laboral.

4.2. De la descripción de las variables de estudio

Objetivo específico 1. Describir el nivel de valoración de la meritocracia de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 6
Nivel de la meritocracia laboral

Nivel	Trabajadores	
	F	%
Alta	3	5,8
Media	14	27,5
Baja	34	66,7
Total	51	100,0

Interpretación. Según la tabla 6, se verifica que un 66.7% de los trabajadores, distinguen un nivel de la meritocracia bajo, mientras que un 27,5 % lo percibe como medio y un 5,8% como alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la meritocracia laboral, según dimensiones.

Dimensiones	Niveles	Trabajadores	
		F	%
Responsabilidad ante las autoridades	Alta	3	5.9%
	Media	13	25.5%
	Baja	35	68.6%
Independencia política	Alta	7	13.7%
	Media	13	25.5%
	Baja	31	60.8%
Capacidad técnica	Alta	5	9.8%
	Media	9	17.6%
	Baja	37	72.5%
	Total	51	100.0%

Interpretación. Según la tabla 7, se percibe el nivel de eficiencia de las dimensiones de la meritocracia laboral que desarrolla en la municipalidad, donde se verifica que, en la dimensión responsabilidad ante las autoridades, el 68.6% de los trabajadores perciben un nivel bajo, mientras que un 25.5% como medio y un 5.9% un nivel bajo; en la dimensión independencia política, se tiene que el 60.8% de trabajadores lo valoran como bajo, un 25.5% como medio, y un 13.7% como alto; y en la dimensión capacidad técnica, el 72.5% de los trabajadores lo evalúan como alto, un 17.6% como media y el 9.8% como alto.

Objetivo específico 2. Describir el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 8*Nivel del desempeño laboral*

Nivel	Trabajadores	
	F	%
Eficiente	3	5,9
Moderado	10	19,6
Deficiente	38	74,5
Total	51	100,0

Interpretación. En la tabla 8, se verifica que un 74.5%, evidencian un nivel del desempeño laboral deficiente, mientras que un 19.6% lo percibe como moderado y un 5.9% como eficiente.

Tabla 9*Distribución de frecuencias del desempeño laboral, según dimensiones.*

Dimensiones	Niveles	Trabajadores	
		F	%
Rendimiento en la tarea	Eficiente	2	3,9%
	Moderado	13	25,5%
	Deficiente	36	70,6%
Comportamientos contraproducentes	Eficiente	2	3.9%
	Moderado	16	31.4%
	Deficiente	33	64.7%
Rendimiento en el contexto	Eficiente	4	7.8%
	Moderado	13	24.5%
	Deficiente	34	66.7%
	Total	51	100.0%

Interpretación. Según la tabla 9, se tiene el nivel del desempeño laboral que se desarrolla en la municipalidad, se verifica que, en la dimensión rendimiento en la tarea, el 70.6% de los trabajadores perciben un nivel deficiente, mientras que un 25.5% como moderado y un 3.9% un nivel eficiente; en la dimensión comportamiento contraproducentes, se tiene que el 64.7 % de los trabajadores lo valoran como deficiente, un 31.4% como moderado, y un 3.9% como eficiente; y en

la dimensión rendimiento en el contexto, el 66.7% de los trabajadores lo evalúan como deficiente, un 24.5% como moderado y el 7.8% como eficiente.

4.3. De análisis correlacional causal

Prueba de Normalidad

Hipótesis:

- H_0 : Los datos presentan una distribución normal
- H_1 : Los datos no presentan una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si p-valor es menos que α , se rechaza H_0 y se da por aceptado H_1 .

Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnova.

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov	
		gl	Sig.
Vx: Meritocracia laboral	,213	51	,000
Vy: Desempeño Laboral	,199	51	,000

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: Según la prueba Kolmogorov-Smirnov, se aprecia que las dos variables presentan una significancia $p = 0,000 < 0,05$; motivo por el cual se da por rechazado H_0 , y se concluye que la data de las dos variables no presenta una distribución normal, motivo por el cual, para el estudio correspondiente, se usará la **prueba no paramétrica de Rho (ρ) de Spearman**.

Objetivo general: Determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.

Tabla 11

Correlación lineal y dependencia de la meritocracia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Meritocracia laboral	Coeficiente de correlación	,851
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Interpretación. Según la tabla 11, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se verifica la existencia de correlación positiva directa de nivel muy fuerte (Rho=0,851) y significativa (P-valor < 0,05) entre la meritocracia laboral y el desempeño laboral

Objetivo específico 3. Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 12

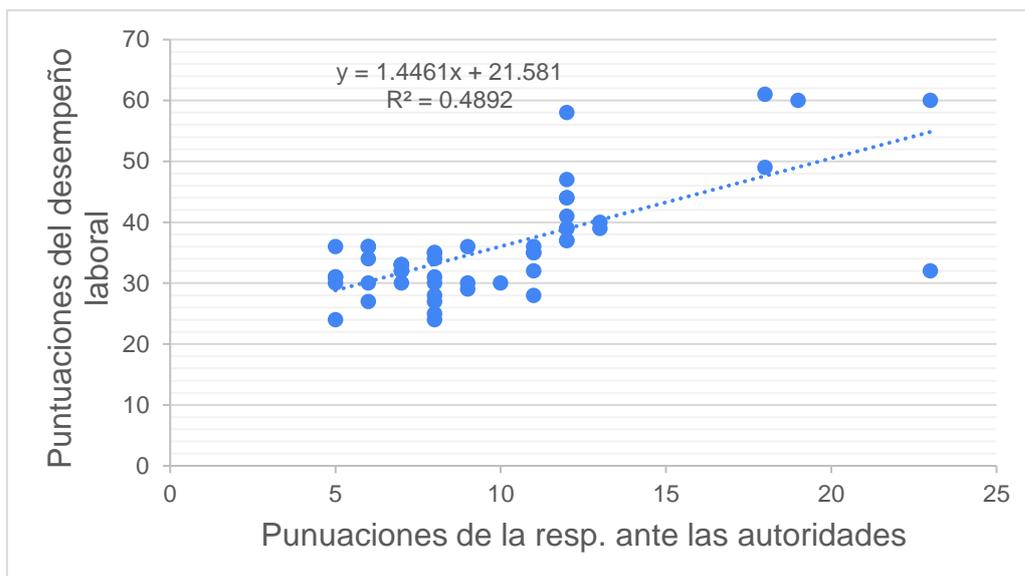
Correlación lineal y dependencia de la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Responsabilidad antes las autoridades	Coeficiente de correlación	,848**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Interpretación. Según la tabla 12, se evidencia la existencia de una correlación positiva directa de nivel muy fuerte (Rho=0,848) y significativa (P-valor < 0,05) entre la dimensión responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral.

Figura 2

Puntuaciones entre la dimensión 1 de la meritocracia y el desempeño laboral



Interpretación: Según la figura 2, se verifica la dispersión de las puntuaciones entre la dimensión responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral. Según el coeficiente de determinación y modelo de regresión lineal simple, se tiene que el 48,92 % del nivel de desempeño laboral está afectada por la responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia laboral. Así mismo, del modelo de regresión lineal, los datos 1,4461 y 21,581 tienen valores positivos de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, explicando el efecto directo y positivo de la responsabilidad ante las autoridades en el desempeño laboral.

Objetivo específico 4. Determinar la influencia de la dimensión independencia política de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 13

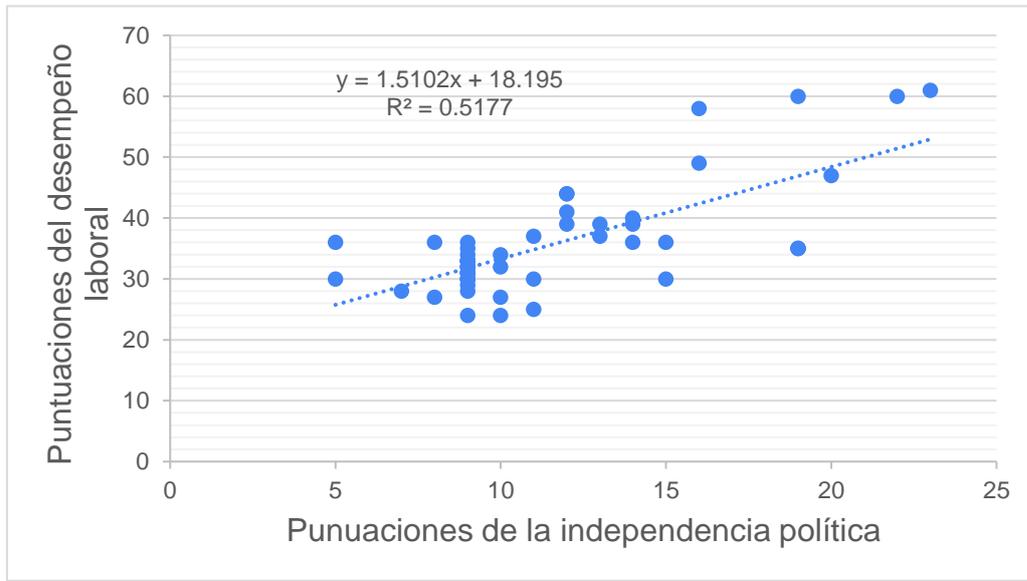
Correlación lineal y dependencia de la dimensión independencia política en el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Independencia política	Coeficiente de correlación	,702
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Interpretación. Según la tabla 13, se verifica que se tiene una correlación positiva directa de nivel considerable ($Rho=0,702$) y significativa ($P\text{-valor} < 0,05$) entre la dimensión independencia política y el desempeño laboral

Figura 3.

Puntuaciones entre la dimensión 2 de la meritocracia y el desempeño laboral



Interpretación: Según la figura 3, se verifica que la dispersión de las puntuaciones entre la dimensión independencia política y el desempeño laboral. Según el coeficiente de determinación y modelo de regresión lineal simple, se tiene que el 51,77% del nivel de desempeño laboral se encuentra afectada por la independencia política de la meritocracia laboral. Así mismo, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes 1,5102 y 18,195 presentan datos positivos de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, explicando el efecto directo y positivo de la dimensión de independencia política en el desempeño laboral.

Objetivo específico 5. Determinar la influencia de la dimensión capacidad técnica de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023

Tabla 14

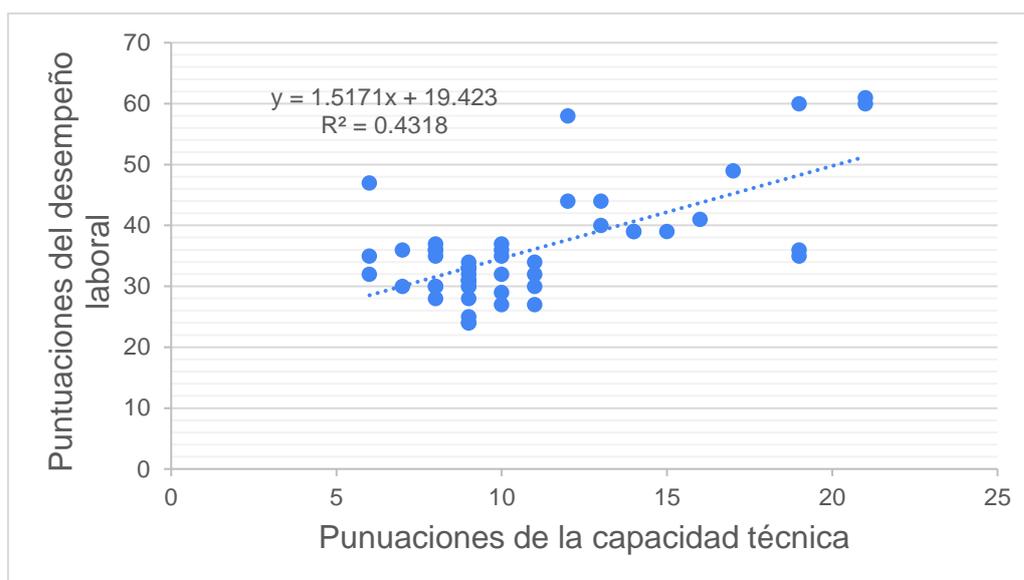
Correlación lineal y dependencia de la dimensión capacidad técnica en el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Capacidad técnica	Coefficiente de correlación	,820
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

Interpretación. Según la tabla 14, se tiene la existencia de una correlación positiva directa de nivel muy fuerte (Rho=0,820) y significativa (P-valor < 0,05) entre la dimensión capacidad técnica y el desempeño laboral

Figura 4.

Puntuaciones entre la dimensión 3 de la meritocracia y el desempeño laboral



Interpretación: Según la figura 6, se verifica la dispersión de las puntuaciones entre la dimensión capacidad técnica y el desempeño laboral. Según el coeficiente de determinación y modelo de regresión lineal simple, se tiene que el 43,18% del nivel de desempeño laboral está afectada por la capacidad técnica de la meritocracia laboral. Así mismo, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes 1,5171 y 19,423 presentan datos positivos de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, explicando la incidencia directa y positiva de la dimensión de capacidad técnica en el desempeño laboral.

4.4. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general

a. Hipótesis estadística general

Hi: La meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Ho: La meritocracia no influye de manera directa ni significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

b. **Nivel de significancia:** $\alpha = 5\%$

c. **Estadístico de prueba:** El parámetro de regresión, el estadístico “t”, y el estadístico “F”, presentándose en una tabla ANOVA de un factor.

d. **Región crítica:** Si el valor del estadístico “t” es menos que el nivel de significación, servirá para indicar que el parámetro de la regresión lineal es idóneo para la explicación de la relación causal. Al mismo tiempo, en la prueba “F” si es menos que el nivel de significancia, se confirmará la bondad de ajuste del modelo.

e. **Cálculos:**

Tabla 15

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	Cambio en F	gl2	Sig. Cambio en F
1	,827 ^a	,684	5,01470	106,037	49	,000

Tabla 16*Coefficiente de regresión lineal simple*

	Coeficiente B	Error estándar	Estadístico t	Probabilidad	Intervalo de confianza al 95% de B	
					Inferior	Superior
Intercepción	12,915	2,335	5,532	,000	8,224	17,607
VX: Meritocracia laboral	,708	,069	10,297	,000	,570	,846

a. Variable dependiente: desempeño laboral

$$VY: \text{Desempeño laboral} = 12.915 + 0.708 * \text{Meritocracia Laboral}$$

Tabla 17*Prueba de ANOVA*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2666,532	1	266,532	106,037	,000 ^b
	Residuo	1232,213	49	25,147		
	Total	3989,745	50			

b. Análisis y decisión:

Según lo presentado en la tabla 17, se verifica que el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,684$) el 68,4% del desempeño laboral está influenciada por la meritocracia laboral. A su vez, del modelo de regresión lineal, los índices: 12,915 y 0,708 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, permitiendo explicar el resultado directo y positivo de las puntuaciones de la meritocracia laboral en el desempeño laboral. De otro lado, del estadístico t de significación, se verifica una significancia estadísticamente significativa $P < V = 0,000$; lo que permitiría la validación del parámetro de regresión lineal, evidenciando que existe una correlación causal significativa. De otro lado, por medio de la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se verifica que la bondad de ajuste del modelo es bueno ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$).

Donde, permite concluir que al 95% de confianza, se verifica estadísticamente para afirmar la existencia de un efecto directo y significativo de la meritocracia en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

De la hipótesis específica 1

Hi1: La responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Ho1: La responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Tabla 18

Contrastación de hipótesis específica 1

Resumen del modelo			Coeficientes ^a		ANOVA ^a	
Modelo	R	R cuadrado	t	Sig.	F	Sig.
1	,699 ^a	,489	6,850	,000	46,928	,000 ^b
a. Predictores: (Constante) Responsabilidad ante las autoridades						
Variable dependiente: Desempeño laboral						

Análisis y decisión. Según la tabla 18, se verifica que el coeficiente determinación ($r^2 = 0,489$) el 48,9% del desempeño laboral está influenciada por la responsabilidad ante las autoridades. Así mismo, según al estadístico t se evidencia un nivel de significancia estadística significativa ($P-V = 0,000$); permitiendo la validación del parámetro de regresión lineal, hallándose que existe una correlación causal significativa. Según la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se verifica que la bondad de ajuste del modelo es bueno ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Donde, permite concluir que al 95% de confianza, se evidencia estadísticamente para afirmar que existe un efecto directo y significativo de la responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia laboral en el desempeño laboral de una municipalidad de la provincia del Santa.

De la hipótesis específica 2

Hi2: La independencia política de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Ho2: La independencia política de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Tabla 19

Contrastación de hipótesis específica 2

Resumen del modelo			Coeficientes ^a		ANOVA ^a	
Modelo	R	R cuadrado	T	Sig.	F	Sig.
1	,720	,518	7,252	,000	52,595	,000 ^b

Análisis y decisión. Según la tabla 19, se verifica que el coeficiente determinación ($r^2 = 0,518$) el 51,8% del desempeño laboral está influenciada por la independencia política. Así mismo, según el estadístico t se evidencia un nivel de significancia estadística significativa ($P-V = 0,000$); permitiendo validar el parámetro de la regresión lineal, encontrando la existencia una correlación causal significativa. De otro lado, según la prueba de contraste “F” del análisis de varianza, se verifica que la bondad de ajuste del modelo es bueno ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo expuesto, permite concluir que al 95% de confianza, estadísticamente se puede indicar la existencia de un efecto directo y significativo de la independencia política de la meritocracia laboral en el desempeño laboral de una municipalidad de la provincia del Santa.

De la hipótesis específica 3

Hi3: La capacidad técnica de la meritocracia influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Ho3: La capacidad técnica de la meritocracia no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa

Tabla 20*Contrastación de hipótesis específica 3*

Resumen del modelo			Coeficientes ^a		ANOVA ^a	
Modelo	R	R cuadrado	t	Sig.	F	Sig.
1	,657 ^a	,432	6,102	,000	37,230	,000 ^b
a. Predictores: (Constante) Capacidad técnica						
Variable dependiente: Desempeño laboral						

Análisis y decisión. Según la tabla 20, se verifica que el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,432$) el 43,2% del desempeño laboral está influenciada por la capacidad técnica. Así mismo, según el estadístico t se verifica un índice de significancia de estadística significativa ($P-V = 0,000$); permitiendo dar por válida el valor de la regresión lineal, señalando que existe una correlación causal significativa. De otro lado, según la prueba de contraste “F” del análisis de varianza, se verifica que la bondad de ajuste del modelo es bueno ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Por lo expuesto, se concluye que al 95% de confianza, se evidencia estadísticamente para determinar que existe un efecto directo y significativo de la capacidad técnica de la meritocracia laboral en el desempeño laboral de una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.

V. DISCUSIÓN

El desempeño laboral, es en la actualidad el aspecto fundamental en la vida profesional de cualquier individuo, y con mayor énfasis para el desarrollo y los servicios brindados en las entidades. Para Karimi y Razavi (2018), la idea del desempeño laboral está orientada a las tareas que se designan al personal, siendo este un compromiso adquirido de modo consiente en una organización, y que estos conducen a resultados esperados. Aun con ello, (Gestión, 2017) señala que en las entidades actuales, específicamente en las del sector público, se evidencia mayormente ineficiencia en el desempeño laboral, donde se evidencia efectos negativos en la ejecución de sus funciones, teniendo una ineficiente calidad en los servicios brindados y en la desconfianza que tiene la ciudadanía en los gobiernos locales, trayendo consigo un impacto negativo en el desarrollo local y escasa inversión; por ello autores, señalan que es necesario contar con servidores públicos aptos y con compromiso por servir, de modo que esto sea garantía para un desempeño eficiente, no solo en el aspecto profesional, sino también en el contexto organizacional (Adrianzén y Gusman, 2022)

En base a lo manifestado, se busca responder al siguiente enunciado: ¿En qué medida influye la meritocracia en el desempeño laboral de servidores públicos en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023? En base a ello, se procedió a recopilar los datos para la ejecución del estudio, así como el identificar los antecedentes que se vinculen con las variables de estudio, identificando las escalas valorativas a utilizar, las cuales fueron aplicados a la muestra de estudio seleccionada, donde por medio de parámetros estadísticos, se obtuvieron resultados que sustentan la investigación, donde como resultado previo se identificó que el nivel de la meritocracia laboral es bajo, así como el desempeño laboral de los trabajadores es ineficiente, y sobre la hipótesis, se indica que existe una relación significativa entre las variables.

Sobre las limitaciones del estudio, se tuvo que sólo se efectuó las encuestas al personal administrativo de una municipalidad de la provincia del Santa, por ser la población y muestra de estudio, entre otras se encontró la poca disponibilidad de

tiempo, como la escasa predisposición de los empleados de la organización, para colaborar con el progreso de la investigación, el poco compromiso que presentan los jefes de oficinas, aun cuando el tema de estudio es de interés para ello, en beneficio de la propia entidad, por el problema que les aqueja. En base a la investigación se identificó la necesidad de mejorar la meritocracia como el desempeño laboral de los trabajadores, en función a ello, con lo obtenido en los resultados se gestionarán recomendaciones de mejoría. Sobre ello Tuesta et al. (2021) señalan que la meritocracia es transcendental para el desempeño laboral y para el cumplimiento de las metas de cada entidad, todo ello con la finalidad de brindar servicios idóneos y de calidad al ciudadano

En cuanto a la validez interna, sobre las encuestas, se tuvo a las escalas valorativas, donde, ambas tienen el propósito de analizar cada variable desde la percepción de los trabajadores. Haciendo uso de la *escala* valorativa “Meritocracia laboral, instrumento adaptado, del cuestionario elaborado por Macedo (2022), de otro lado, se tuvo la escala valorativa “Desempeño laboral”, cuyo instrumento fue adaptado del cuestionario elaborado por Gabini y Salessi (2017). Sobre la confiabilidad se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach, donde para la escala valorativa “Meritocracia” se tuvo un coeficiente de 0,873 (Muy Alto) y para la escala valorativa “Desempeño laboral” un valor de 0,921 (Muy Alto); determinando que los instrumentos son confiables; así mismo la validez se ejecutó por juicio de tres expertos, los mismos que indicaron que las escalas valorativas son Aplicables.

Sobre su validez externa, son generalizables a los trabajadores del objeto de estudio, por ende, se ejecutó la investigación con la muestra censal como fuente de información, la misma, que según Gallardo (2017), señala que una muestra censal corresponde cuando esta, coincide en su totalidad con la población. Sobre ello, se señala que los resultados pueden ser ejecutados en otros gobiernos locales de la provincia del Santa, así como de la Región Ancash.

Sobre los antecedentes recopilados, se evidencia escasa realización de investigaciones sobre meritocracia y desempeño laboral a nivel provincial o regional, aun con ello no se evidencia estudios sobre las dimensiones planteadas

en el presente estudio, por ello se hace necesario realizar el análisis correspondiente, comparando y analizando los resultados, para su implementación en otras entidades del gobierno local del ámbito regional. Sobre los antecedentes verificados pertenecen a investigaciones descriptivas y correlacionales, donde se centra en obtener las percepciones de los colaboradores, que miden las variables de estudio y donde se recolecta las percepciones desde las unidades de información, además, se ejecutó con los empleados de la entidad, en lugar de personas externas.

De los resultados del estudio, se presenta la discusión de los mismos, contrastándolos con las bases teóricas y antecedentes correspondientes:

De acuerdo al objetivo general, que consistió en determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral en los trabajadores, obteniéndose como resultado una relación directa de nivel muy fuerte y significativa ($Rho = 0,684$ y un valor de $sig=0,000$) entre la meritocracia laboral y el desempeño laboral. De lo indicado se da por rechazado la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, la que refiere que la meritocracia influye de modo directo y significativo en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Dicho resultado es corroborado por Riera (2022), quien en su investigación llega a concluir la existencia de una relación positiva alta, de la meritocracia ya el desempeño laboral, esto le permitió interpretar que, si una variable incrementa su índice, lo mismo pasará en la otra variable, o caso viceversa, teniendo que la variable meritocracia se relaciona en un 70.3% sobre el desempeño laboral. De otro lado Pizarro (2022), sostiene que existe una relación positiva moderada de la gestión del recurso humano y la meritocracia.

Así también Gómez y Ángeles (2017), destacan la importancia del recurso humano, identificando que, por la baja implementación de políticas de meritocracia y motivación desde cualquier perspectiva, es que se cuenta con empleados deficientes, todo ello por un bajo desempeño laboral, resaltando que los puestos

con más responsabilidades o encargaturas de cargos, no siempre son asumidos por trabajadores eficientes, dejando de lado el aspecto meritocrático.

Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que a medida que el nivel de meritocracia sea alto, se contará con un desempeño laboral eficiente de los empleados en una municipalidad de la provincia del Santa, explicando que la meritocracia, es considerado un factor clave en el desenvolvimiento de los trabajadores, dado que las recompensas y avances en su aspecto laboral y profesional, estará ligado a las habilidades y esfuerzos que serán vistos como oportunidades de ascensos y reconocimiento, siendo ello un aspecto motivador para que los trabajadores puedan esforzarse, desempeñándose de modo eficiente y contribuir al éxito de la entidad.

De acuerdo al objetivo específico 1, que fue describir el nivel de la meritocracia en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023, podemos verificar que un 66.70% de los trabajadores, distinguen un nivel de la meritocracia bajo, mientras que un 27,5 % lo percibe como medio y un 5,8 % como alto; de otro lado, sobre las dimensiones se verifica que los trabajadores, en cuanto a la responsabilidad antes las autoridades, independencia política y capacidad técnica, es baja.

Lo indicado es corroborado por Duque (2020), en su artículo científico, concluye que las organizaciones del sector público actualmente presentan una severa crisis para la implantación de la meritocracia dentro del sector público, encontrándose una serie de inconvenientes para ello, dado que en la actualidad la meritocracia es sometida a una serie de críticas, algunas vistas desde sus fundamentos y otras en base a las concepciones de la sociedad. Sánchez (2019), también sostiene que un porcentaje significativo (75%) presentan niveles de insatisfacción y desconfianza de los procesos meritocráticos. Por otra parte, Salazar (2022), señala que un 40% de empleados de la Municipalidad provincial de Huancavelica, sostiene que la valoración de la meritocracia es baja, frente a un 22% que sostiene que si es alto.

Lo mismo sostiene Littler (2018), quien señalan que la meritocracia, según el enfoque laboral, se mide según los esfuerzos, méritos, habilidades, logros, de tal manera que en merito a ello, estas sean recompensadas, por medio del reconocimiento y/o oportunidades a favor del trabajador, y de modo indirecto al logro de los objetivos organizacionales. Lo obtenido también coincide con lo señalado por la teoría de Young (2011), donde indica que la meritocracia intensifica el sentimiento de orgullo de los empleados que ocupan los primeros lugares, en cambio aquellos que no logran ocupar esos lugares experimentan un sentido de humillación e insatisfacción, siendo necesario enfocarse en procesos meritocráticos eficientes, que se centren en el recurso humano como principal eje de la organización.

Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que, el nivel de meritocracia en una municipalidad de la provincia del Santa, es bajo, debido a lo percibido por los trabajadores de la entidad, debido a la falta de implementación de políticas meritocráticas y el poco empeño que ponen los directivos para ejecución de los mismos.

De ello se puede indicar que, contar con un bajo nivel de meritocracia en la entidad, permitirá ir en contra de los avances de otorgamiento de méritos, así como del reconocimiento individual; haciendo que los trabajadores, ya no denoten esfuerzos por la realización de sus labores asignadas, repercutiendo negativamente sobre varios aspectos de la entidad, creando un ambiente desmotivador y poco transparente. De lo indicado se da por rechazado la hipótesis nula, y se da por aceptado la hipótesis de investigación, la que señala que la meritocracia laboral es de nivel bajo en una municipalidad de la provincia del Santa.

De acuerdo al objetivo específico 2, que consistió en describir el nivel del desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023, podemos verificar que un 74.5% de los trabajadores, evidencian un nivel del desempeño laboral deficiente, mientras que un 19.6% lo percibe como moderado y un 5.9% como eficiente; de otro lado, sobre las dimensiones, los trabajadores, señalan que las tres dimensiones son deficientes.

Todo ello es corroborado por Tejada, et al. (2020), en su artículo científico, quien concluye que, sobre desempeño laboral, en función de su esfuerzo, señala que un 57% señalan que no desarrollan esfuerzo alguno, señalando a modo general que es muy deficiente el desempeño laboral, en un 84.6%, aspecto que perjudica a la empresa. Por otro lado, Navarro, et al. (2022) coincide en su investigación, al señalar que un 70% de trabajadores de la DRP de Piura, presentan un nivel regular de desempeño laboral. Así también, Rosales, et al. (2017), añade que el desempeño involucra habilidades particulares que cada empleado utiliza según su rol, haciendo uso de su conocimiento, su experiencia acumulada, desarrollo de habilidades, para que se le permita afrontar de la mejor manera los desafíos laborales.

Lo obtenido también coincide con la teoría cognitiva del aprendizaje, la misma que según Diaz y Morales (2018), señalan que la esencia de un individuo se centra en la capacidad para que pueda realizar una actividad, donde se hace necesario desempeñarse de modo eficiente, y pueda confiar en sus capacidades para tener éxito, dado que, mientras se cuenta con una elevada autoeficacia se podrán abordar los obstáculos o dificultades en su desenvolvimiento, para mejorar su desempeño. Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, es deficiente, esto repercute en el poco nivel de confianza con los que cuenta la municipalidad por parte de los ciudadanos, así como la deficiente calidad en el servicio brindado.

De ello podemos indicar que un deficiente desempeño, repercute directamente sobre el éxito de la entidad, dado que no implica un uso óptimo de recursos, así como de las propias habilidades de los trabajadores, lo que conduce a una menor productividad, pésima calidad del trabajo, e insatisfacción de la ciudadanía. De lo indicado se da por rechazado la hipótesis nula, y se da por aceptado la hipótesis de investigación, la que indica que el desempeño laboral es deficiente en una municipalidad de la provincia del Santa.

De acuerdo al objetivo específico 3, que consistió en determinar la influencia de la dimensión responsabilidad ante las autoridades de la meritocracia en el desempeño laboral en los trabajadores, obteniéndose como resultado que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión responsabilidad ante las autoridades y el desempeño laboral ($Rho = 0,848$ y un valor de $sig=0,000$). De ello podemos indicar que existe una vinculación estrecha entre la dimensión y la variable en mención, indicando que se da por rechazado la hipótesis nula, y por aceptado la hipótesis de investigación, la que indica que la responsabilidad ante las autoridades influye de modo directo y significativo en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Esto es corroborado por Cuba (2020), en su artículo científico, quien concluye que existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativo entre la responsabilidad ante gobernantes y el desempeño laboral, determinándose un valor $p: 0.00 < 0.010$. Así también Pliscoff (2017), señala que la responsabilidad ante las autoridades, permite el compromiso que tienen las personas, para actuar de modo legal y ético, frente a las entidades estatales y los representantes de estas, según su jurisdicción; ello tiene que ver con el cumplimiento de leyes, normas, directivas reguladas por las autoridades, siendo necesario para preservar el orden y la justicia en la sociedad o entidad, donde no solo busca la realización del trabajo técnico u operativo en las entidades, sino que estas se den bajo el cumplimiento legal de las normas, actuando con ética y conducta profesional, teniendo un respeto no solo al personal directivo o autoridades que la dirigen, sino este aspecto importante en el desempeño de sus funciones.

Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que a medida que el nivel de la dimensión responsabilidad antes las autoridades sea elevada, se contará con un desempeño laboral eficiente por parte de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, por ende, permitiendo que la entidad logre el cumplimiento de sus metas; donde la transparencia, como el cumplimiento de las normativas son esenciales para el éxito de la gestión en la entidad, dado que los trabajadores que demuestra responsabilidad ante las autoridades, al seguir procedimiento legales y normativos, no solo trabajan a favor

de la entidad, sino que contribuyen a un ambiente laboral eficiente, exitoso y sostenible.

De acuerdo al objetivo específico 4, que consistió en determinar la influencia de la dimensión independencia política de la meritocracia en el desempeño laboral en los trabajadores, obteniéndose como resultado que existe una relación positiva directa considerable entre la dimensión independencia política y el desempeño laboral ($Rho = 0,702$ y un valor de $sig=0,000$). De ello se sostiene que la independencia política influye en el desempeño laboral, de lo indicado se da por rechazado la hipótesis nula, y se da por aceptado la hipótesis de estudio, donde señala que la independencia política de la meritocracia influye de manera significativa y directa en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Esto es corroborado por Szlechter et al (2018), en su artículo científico, concluye que las opciones políticas si repercute de modo significativo en el desempeño del trabajador; esto debido a que se priorizaría la productividad, el rendimiento y la meritocracia; siendo necesario la reformulación de las políticas meritocráticas, a fin de que se garantice que se cumplan los lineamientos para la implantación de un proceso imparcial e igualitario, siendo evaluados en función de su desempeño y no por ayudas de índole político que afectan el desarrollo del estado.

Así también, Calvopiña (2021), señala que la independencia política se centra en la capacidad de un trabajador para que este pueda expresar sus opiniones política, sin que estas se vean influenciadas por cualquier aspecto de índole laboral o personal, y del mismo modo que estos no afecten ya sea positiva o negativamente en su centro de labores, gestionando la libertad de expresión y participaciones cívicas de los ciudadanos, aspectos importantes que destacan en un eficiente labor por parte del trabajador.

Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que a medida que el nivel de la dimensión independencia política sea alta, influenciará con un desempeño laboral óptimo por parte de los colaboradores en una municipalidad de la provincia del Santa, debido las particularidades con las que

cuenta dicha dimensión; dado que les permite expresar sus opiniones y contribuir de manera auténtica en el entorno laboral, dado que cuando los trabajadores, tienen esa confianza y libertad de expresar sus ideas u opiniones ya sean de carácter político u otro, sin temor a represalias, se crearía un entorno laboral idóneo; fomentando ello, el intercambio de idea, resolución de problemas, trabajo en equipo, contribuyendo positivamente al desempeño al contar con un ambiente más dinámico.

De acuerdo al objetivo específico 5, que consistió en determinar la influencia de la dimensión capacidad técnica de la meritocracia en el desempeño laboral en los trabajadores, obteniéndose como resultado una relación directa de nivel muy fuerte y significativa ($Rho = 0,820$ y un valor de $sig=0,000$) entre la dimensión capacidad técnica y el desempeño laboral. De ello se indica que, estas se encuentran vinculadas, indicando que se da por rechazado la hipótesis nula, y por aceptado la hipótesis de investigación, la que indica que la capacidad técnica de la meritocracia influye de modo directo y significativo en el desempeño laboral en una municipalidad de la provincia del Santa.

Esto es corroborado por Valiente et al. (2020), quien concluye que las capacidades del colaborador presentan una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral de las organizaciones constructoras materia de estudio, teniendo un nivel medio al respecto según el coeficiente de contingencia estadístico, con una incidencia del 90.5 de las capacidades laborales sobre el desempeño laboral. Por su parte Gómez y Quintero (2023), en su artículo, coinciden al señalar que, la percepción de la meritocracia y el talento humano, presentan una correlación positiva alta y una relación estadística significativa.

Así también, se tiene a Rosales, et al. (2017) al indicar que el desempeño en el trabajo está directamente relacionado con la capacidad y habilidad individual que cada persona cuenta y que aplican en sus tareas diarias y por ende repercute en la formación de personas hábiles y eficientes, todo ello permite manifestar que el desempeño laboral es transcendental, dado que repercute directamente sobre la productividad, satisfacción del empleado y el logro de la institución.

Por lo manifestado, y en vista del análisis de los resultados, se confirma que a medida que el nivel de la dimensión capacidad técnica sea alta, influenciará de modo eficiente en el desempeño laboral, dado que las capacidades involucran una serie de habilidades, conocimientos, aptitudes entre otros necesarios para el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa; dado que los trabajadores con una sólida capacidad técnica suelen ser más eficientes y precisos en la realización de sus actividades. permitiéndoles aumentar su productividad y calidad del trabajo, dando la posibilidad de los trabajadores cuenten con un desempeño laboral sólido y que se adapten a entornos laborales que se encuentran en constantes cambios y evolución.

Si bien es cierto que existe relación entre las variables, la meritocracia, enfrenta desafíos fuertes sobre su implementación, siendo necesario que las entidades desarrolles políticas, claras, transparentes y equitativas, caso contrario, esta no podrá evaluarse en su totalidad, viéndose afectada la meritocracia por desigualdades, acceso no equitativo a oportunidades; siendo este un reto importante para las autoridades de turno, siempre primando todo ello, para elevar de modo eficiente y eficaz el desempeño laboral de los trabajadores, laborando en un entorno meritocrático de bienestar para los trabajadores y de la propia entidad. Para las futuras investigaciones, se debe realizar análisis más detallados sobre cada variable planteada, así como la vinculación de las variables con otras temáticas, como puede ser la retención del talento, calidad de servicio, tecnologías emergentes, innovación, entre otros.

V. CONCLUSIONES

Sobre lo analizado, se presentan las conclusiones siguientes:

Primera. Según el objetivo general, se concluye que la meritocracia laboral influye de modo positiva directo, de nivel muy fuerte ($Rho=0,851$) y significativo (p -valor=0.000) en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa. Así mismo, se indica que la meritocracia laboral influye en un 68.4% ($R^2 =0,684$) en el desempeño laboral, dado que se considera uno de los principales criterios para los ascensos, reconocimientos, fomentando la competitividad en el aspecto laboral.

Segunda. Según el objetivo específico 1, se concluye que los trabajadores (66.7%) consideran un nivel de meritocracia laboral bajo; ello implicaría que la municipalidad carece de procesos meritocráticos eficientes, generado porque los trabajadores perciben una baja responsabilidad ante las autoridades y normativas vigentes, una baja independencia política, y del mismo modo una baja capacidad técnica, en una municipalidad de la provincia del Santa.

Tercera. Según el objetivo específico 2, se concluye que los trabajadores (74.5%) consideran un nivel de desempeño laboral deficiente; lo que implicaría que el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la municipalidad no es óptimo, repercutiendo ello en el cumplimiento de la metas de la entidad, como del servicio brindado a los ciudadanos, generado porque los trabajadores presentan un deficiente rendimiento en la tarea, presentan comportamientos contraproducentes deficiente y el rendimiento en el contexto no es el adecuado, en una municipalidad de la provincia del Santa.

Cuarta. Según el objetivo específico 3, se concluye que la dimensión responsabilidad ante las autoridades, influye de modo positivo directo de nivel muy fuerte ($Rho=0,848$) y significativo (p -valor=0,000) en el desempeño

laboral, de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa. Así mismo, se indica que la responsabilidad ante las autoridades influye en un 48.9% ($R^2 = 0,489$) en el desempeño laboral; evidenciando que el cumplimiento de las normas legales, normatividades ya sean internas como externas, jurisprudencias, entre otros, permitirá que el personal desarrolle sus actividades por medio de un desempeño eficiente, repercutiendo todo ello, en cumplir los objetivos de la institución.

Quinta. Según el objetivo específico 4, se concluye la dimensión independencia política, influye de modo positivo directo, de nivel considerable ($Rho=0,702$) y significativa ($p\text{-valor}=0,000$) en el desempeño laboral, de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa. Así mismo, se tiene que la dimensión independencia política influye en un 51.8% ($R^2 = 0,518$) en el desempeño laboral; esto se evidencia, al indicar que la idea, partido u opción política, no debe constituirse como un factor para obtener beneficios o perjuicios ante la aplicación de la meritocracia laboral, ya que, esto repercutirá en el desempeño laboral del trabajador.

Sexta. Según el objetivo específico 5, se concluye que la dimensión capacidad técnica, influye de modo positivo directo, de nivel muy fuerte ($Rho=0,820$) y significativo ($p\text{-valor}=0,000$) en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa. Así mismo, se tiene que la dimensión capacidad técnica influye en un 43.2% ($R^2 = 0,432$) en el desempeño laboral; esto se evidencia, al señalar que el trabajador es requisito indispensable que cuente con habilidades y conocimientos necesarios para realizar eficazmente las tareas asignadas, dado que un trabajador con sólida capacidad técnica tiende a ser más productivo, resolver problemas de manera eficiente y contribuir al éxito de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Al personal de la alta dirección de una municipalidad de la provincia del Santa, se recomienda:

Primera. Actualizar el ROF, Manual de perfiles de puestos y el clasificador de cargos, teniendo como guía a las directrices emitidas por SERVIR, los cuales deben ser realizados con la participación del alcalde, consejo municipal, gerentes, y persona técnico, para que se puedan definir las metas y objetivos claros para cada puesto de trabajo, estableciendo expectativas específicas y medibles, a fin de proporcionar a los trabajadores una guía clara sobre lo que se espera de ellos, para que se pueda garantizar el trabajo diario contribuyendo al logro de metas operativas y estratégicas.

Segunda. Implementar un sistema de evaluación de meritocracia, sujeta a las normatividades emitidas por SERVIR, que sea transparente y basado en objetivos y criterios claros, así como de indicadores medibles para evaluar el rendimiento; para que garantice que los trabajadores participen activamente y absolutamente todos cuenten con las mismas oportunidades de ser beneficiados con dichas políticas por medios de procesos de selección transparentes, justos y basados en méritos.

Tercera. Implementar reglamentos, directiva y políticas basado en un sistema de recompensas y retribuciones según normatividades vigentes, por medio de un comité multidisciplinario, que se centre en reconocer y motivar a trabajadores con desempeño laboral óptimo, dichas políticas deben centrarse en bonificaciones, días libres, oportunidades de formación, entre otros; para que se impulse en el trabajador un mejor desempeño en la realización de sus labores, premiando el mérito e incentivando la mejora continua.

Cuarta. Realizar un manual detallado que recopile todos los documentos de gestión, reglamentos, directivas, tanto internas como externas pertinentes

para el personal municipal, este manual deberá ser accesible y actualizado regularmente para reflejar cambios en las políticas, y ser proporcionada a todos los trabajadores, que asegure que sea de fácil consulta, para que los trabajadores tengan el compromiso de actuar de modo legal y ético, frente a las entidades estatales y los representantes de estas; permitiendo el cumplimiento de leyes, normas, directivas reguladas por las autoridades, a fin de preservar el orden en la municipalidad.

A la Oficina de recursos Humanos, se recomienda:

Quinta. Elaborar una Política de No Discriminación Política, estableciendo una política reglamentada que sea clara y que asegure de que las decisiones relacionadas con contrataciones, ascensos y asignación de tareas se basen únicamente en méritos, habilidades y experiencia; implementando medidas para prevenir el nepotismo y cualquier forma de favoritismo basado en afiliaciones políticas, así como mecanismos de sanción para los que incumplan dicha política; para que de esta manera el trabajador, pueda desempeñarse eficientemente, con sus propias ideas políticas, sin ser motivo de discriminación y/o beneficios que no le corresponden.

Sexta. Elaborar el Plan Anual de capacitación de la municipalidad, el cual deberá contener los seminarios, cursos, talleres, entre otros, dirigidos a todo el personal de la entidad, que involucre temáticas enfocadas a mejorar la capacidad operativa del trabajador, como presupuesto, temáticas, cronogramas, entre otros; a fin de repotenciar las habilidades, capacidades, estrategias, etc; para un óptimo desempeño laboral.

A futuros investigadores:

Séptima. Profundizar las investigaciones, relacionadas al tema, por medio de tesis, artículos científicos, entre otros, vinculándolas con otras variables de estudio, a fin de seguir profundizando en las temáticas investigadas, permitiendo contar con sistemas meritocráticos y/o de desempeño laboral eficientes.

REFERENCIAS

- Adrianzén, L., y Gusman, A. (2022). El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública. *Sinergias Educativas*. <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/244>
- Adrianzén, R., Carranza, B., Barrantes, J., y Braxvo K. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5648-5658. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724
- Afacan, M. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/560499>
- Alicia, G. (2010). Comportamientos extra papel de la colaboración a la transgresión, CONICET-UNR. *Revista interamericana de Psicología ocupacional*. 29, 32-53 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654405>
- Andrade Salazar, J. A. y Rivera Pérez, R. (2019). La investigación: una perspectiva relacional. Fundación Universitaria del Área Andina. Fundación Universitaria del Área Andina. https://www.researchgate.net/publication/333279477_La_investigacion_-_una_perspectiva_relacional
- Bashir, A., Mehwish, A. & Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>

Bautista, T. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de admisión del hospital Adolfo Guevara Velasco ESSALUD*. Cusco, Perú.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5500>

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2019). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109 – 121.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.

<https://web.instipp.edu.ec/Libreria/libro/Metodologia%20Investigacion.pdf>

Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Psychology Faculty Publications*, 71-98.

https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/

Bowling, N. (2014). Job satisfacton, motivation and performance. En Peeters, M., De Jonge, J., y Taris, T. (Ed.). *An introduction to contemporary work psychology*. UK: John Wiley and Sons

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4532666>

Bridget, I., Ezech, J., Hart, R., Jude, A. & Nwachukwu, P. (2019). Employee Motivation and Job Performance of Selected Construction Companies in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(9), 130-137.

<https://ijemr.vandanapublications.com/index.php/ijemr/article/view/374/368>

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <https://bit.ly/3pqGakg>

Calvopiña, E. (2021). *Contenidos esenciales de la autonomía política en los Gobiernos Autónomos Descentralizados* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.

<http://hdl.handle.net/10644/8168>

Canossa, H. (2021). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 12.

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10875>

Castillo, J., Torres, A., Atria, J. y Maldonado, L. (2019). Meritocracy and economic inequality: perceptions, preferences and implications. *Revista Internacional de Sociología* 77(1): 117.

<https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>

Cleaver, K. (2017). *Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO*.

<https://www.fao.org/documents/card/es/c/996ca115-2d7d-430f-b491-bcc3698dbfcc>

Charrón, N., Dahlström, C., Fazekas, M. y Lapuente, V. (2016). Careers, Connections, and Corruption Risks: Investigating the Impact of Bureaucratic Meritocracy on Public Procurement Processes. *The Journal of Politics*, 79(1), 89-104.

<http://dx.doi.org/10.1086/687209>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.

https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Cuba, N., Mohamed, H., y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1245>

Da Silva, A. y Gouveia, I. (2021). Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 190–202.

<https://doi.org/10.1590/1679-395120190100x>

De la Garza, D., Yllián, E. y Barredo, D. (2018) Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31-48.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29055767003/29055767003.pdf>

Diario Gestión. (2017). Motivar a los colaboradores puede aumentar su productividad en un 80%. *Diario Gestión*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Díaz, J. y Morales, S. (2018). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, pp. 59-77.

<https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.7106>

Dimitrova, L. (2017). Perverse incentives of special purpose acquisition companies, the poor man's private equity funds. *Revista de Contabilidad y Economía*, 1(63).

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2139392

Dolan, L., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Editorial Mac Graw Hill. Madrid, España.

<https://anyflip.com/xivtx/kcvy/basic>

Duque, J. (2020). Meritocracy Freedom, equal opportunities and competition. *Dictamen Libre*, (27), 157–173.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6650>

Edquen, J. R. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19* [Tesis de pregrado, Universidad Señor De Sipán]. Repositorio institucional de Universidad Señor De Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>

Fogaça, N., Barbosa, M., Campos, M. & Pereira, L. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main. *International Society for Performance Improvemen*. 30(4), 231-247.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1).

<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo Interactivo*.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gil, C. (2017). *Cómo desarrollar proyectos de investigación*. (6ª Ed.). São Paulo, Atlas. <https://docero.com.br/doc/nc0cesv>

- Gómez, G., y Quintero, B. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro* 19(19), 1–11.
<https://doi.org/10.22463/24221783.3958>
- Gomez, J., & Angeles, A. (2017). Design of a meritocratic system for the management of human capital in the Municipality of Chiclayo 2015 - 2017. *Revista Journal Gobierno y Gestión Pública*, 84 - 98
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3516>
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Revista Scielo*, 58(2), 68 - 74.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0258-65762017000200003&lng=en&nrm=iso
- Gonzales, J. (2011). Las contradicciones culturales del capitalismo. *Red de Revistas Científicas*, 75.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706021>
- Gorriti, M. (2011). La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 13, 297 – 320.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. McGraw Hill. Interamericana Editores.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). Editorial Mc Graw Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista venezolana de gerencia*. ISSN: 1315-9984, 23(83),740-758.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Karimi, S. y Razavi, A. (2018). The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees. *Islamic Azad University*. 15(2), 385-401. ISSN 1390-9304
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378>

Kim, H. y Choi, B. (2017), How Meritocracy is Defined Today? Contemporary Aspects of Meritocracy, *Economics and Sociology*, 10(1), 112-121.
https://www.economics-sociology.eu/files/ES_10_1_Kim_Choi.pdf

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
<https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>

La izquierda diario. (2020). Qué es la independencia política de la clase trabajadora. *La Izquierda Diario*.
<https://www.laizquierdadiario.com/WikiLID-Que-es-la-independencia-politica-de-la-clase-trabajadora>

Ley N° 27972 Ley orgánica de municipalidades (06 de mayo del 2003).
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf>

- Ley N° 30057 Ley del servicio civil (03 de julio del 2013).
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Liberato, F., & Torres, A. (2021). *The impact of meritocracy on logistics companies during economic crises*. *Revista De Administração Da UFSM*, 14(3), 674–692. <https://doi.org/10.5902/1983465953208>
- Littler, J. (2018). *Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. Londres: Taylor & Francis Books.
<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/25903/1004179.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lizarraga, F. (2019). Egalitarianism and meritocracy from rawls to scanlon. *Revista Páginas de Filosofía*, Año XX, 1853-7960.
<http://hdl.handle.net/11336/125195>
- Lopez, A., Ojeda, J., y Rios, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46.
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- Macedo, C. (2022). Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba - 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95012>
- Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). Performance evaluation model based on competencies. *Ingeniare*, (15), 11–29.
<https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.15.598>

Matabanchoy, S., & Álvarez, K. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176 – 187.

<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mejillón, A. (2018). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social- IESS, del cantón La libertad, provincia de Santa Elena, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). *Consulta amigable. Transparencia económica.*

<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

Murphy, K. & Saal, F. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Lawrence Erlbaum Associate.

<https://psycnet.apa.org/record/1990-98304-000>

Navarro, L., Vega, K., Lola, D., y López, D. (2022). Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4069-4088.

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4809604>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019.*

<https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>

Palomino, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/9992>

Patroni, A. (2021). Los avatares de la meritocracia. *Cultura: Revista de La Asociación de Docentes de La USMP*, 35, 35–57.
<https://doi.org/10.24265/cultura.2021.v35.03>

Peña, M., & Toledo, C. (2017). Discursos sobre clase social e meritocracia de escolares vulneráveis no Chile. *Cadernos De Pesquisa*, 47(164), 496-518.
<http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/3752>

Pichón, J. (2022). *Faltas disciplinarias en el servicio civil peruano: compendio de criterios jurisprudenciales*. Editorial UPC. ISSN 978-612-318-407-0
<http://hdl.handle.net/10757/667310>

Pizarro, F. (2022). *Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97668>

Pliscoff, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Revista de Ciencias Sociales*, (73) 1405-1435 <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i73.4241>

Podsakoff, P., MacKenzie, S. & Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11(1), 1-40
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)

Pourteimor, S. & Yaghmaei, S. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19

patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

Presidencia del Consejo de Ministros (2012). *Política Nacional De Modernización De La Gestión Pública Al 2021*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/\\$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf)

Riera, W. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84870>

Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Bunay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare Electronic Journal*. 21(3), 1-24

<http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-3.13>

Rotundo, M. & Sackett, P. (2002). The relative importance of task citizenship and counter productive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1),66-80.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

Ruiz, P. (2020). *Meritocracia y su relación con la productividad del sector de restaurantes en la ciudad de Tarapoto, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Martín

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3992/1/MAEST.GEST.EMP.%20-%20Percy%20Edilter%20Ruiz%20Paredes%20.pdf>

Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behaviours: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.

<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>

Sackett, P., & Devore, C. (2001). Counterproductive behaviors at work. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 1, 145–164.

<https://psycnet.apa.org/record/2003-00437-008>

Salazar, D. (2022). Meritocracia En La Designación De Empleados De Confianza En Una Municipalidad Provincial. *Rev. Tzhoecoen*, 14(1), 115-124.

<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>

Sánchez, N.(2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia.

<https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.1806>

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú. (2018). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2021*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/\\$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf)

SocialEtic. (2013). La responsabilidad en el trabajo. *Revista Social Media*.

<https://www.socialetic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo/>

Souroujon, G. (2021). Las trampas de la meritocracia. Un recorrido por los problemas más significativos que esconde el merecimiento. *Revista de estudios políticos*, 191, 59-80.

<https://doi.org/10.18042/cepc/rep.191.03>

Suzuki, K., & Hur, H. (2020). Bureaucratic structures and organizational commitment: Findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*, 22(6), 877–907

https://www.researchgate.net/publication/333700844_Bureaucratic_structures_and_organizational_commitment_findings_from_a_comparative_study_of_20_European_countries

Szlechter, D., Vanegas, J., & Tijonchuk, A. (2018). Representations of meritocracy in the written argentine press since the landing of Macri to power. *Psicoperspectivas*, 17(3).

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/177623>

Tejada, J. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance´s. Tingo María*. 8(11): 56-63. ISSN:2706-6336

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629- 641.

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271>

Young, M. (2011). *The Rise of the Meritocracy* (1.ed.). Transaction Publishers.

https://books.google.com.py/books?id=e_rTyIMJR9kC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., y Méndez, F. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las

empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 16(1), 45-50.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

Vélez, F. (2018). Meritocracy? For Whom?. *ISONOMÍA*, 48, 147-167.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n48/1405-0218-is-48-00147.pdf>

Viswesvaran, C. & Ones, D. (2000). Perspectives on models of job performance.

Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.

<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° Ítem	Escala
Vx: Meritocracia	La meritocracia, consiste en la movilidad laboral a la que puede acceder cualquier persona, estando al alcance de las mismas, pero que influye mucho el esfuerzo y talento de las personas para lograr beneficios sustanciales y poder diferenciarse del resto; entendiéndose, que los cargos públicos deben ser asumidos por profesionales de comprobada capacidad y méritos reconocidos (Littler, 2018).	Mediante la aplicación de la escala valorativa “Meritocracia laboral”, se midió el nivel de eficiencia de la meritocracia en una municipalidad de la provincia del Santa, según las dimensiones responsabilidad ante las autoridades, independencia política y capacidad técnica; de acuerdo a la percepción de los trabajadores administrativos de una municipalidad de la provincia del Santa.	Responsabilidad ante las autoridades	Ética organizacional	1,2	Ordinal Valores finales: Alta 56 – 75 Media 36 – 55 Baja 15 – 35
				Cumplimiento legal	3,4	
				Efectividad en la comunicación	5	
			Independencia política	Interés político	6, 7	
				Libertad de expresión	8	
				Políticas de no discriminación	9, 10	
			Capacidad técnica	Formación	11	
				Experiencia profesional	12,13	
Gestión de recursos	14,15					
Vy: Desempeño laboral	El desempeño laboral, se define como las competencias, habilidades y destrezas con la que los trabajadores ejecutan sus labores esenciales y que influyen de modo directo en los objetivos de la organización (Koopmans, 2014)	Mediante la aplicación de la escala valorativa “Desempeño laboral”, se midió el nivel de eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa, según las dimensiones desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual; de acuerdo a la percepción de los trabajadores administrativos de una municipalidad de la provincia del Santa	Rendimiento en la tarea	Trabajo eficiente	1, 2, 3	Ordinal Valores finales: Eficiente 60 – 80 Moderado 38 – 59 Deficiente 16 – 37
				Calidad del trabajo	4, 5,6,7	
			Comportamientos contraproducentes	Demostración de negatividad	8,9	
				Perjuicio a compañeros	10	
				Daño a la organización	11, 12	
			Rendimiento en el contexto	Nivel interpersonal	13, 14	
				Nivel organizativo	15, 16	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa “Meritocracia Laboral”

Estimado trabajador(a):

El presente instrumento tiene por objetivo recoger tus percepciones respecto a la meritocracia que se viene desarrollando en una municipalidad de la provincia del Santa, y a partir del cual proponer recomendaciones de mejora en la entidad. Por lo tanto, se agradece su colaboración proporcionada.

Instrucciones: En cada una de las siguientes preguntas planteadas, marca con un aspa (X) la alternativa que considere que sucede en la realidad respecto a la meritocracia en esta municipalidad.

Recuerda que, no hay respuestas correctas ni incorrectas, y este instrumento es anónimo y confidencial.

Nº	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo estás con cada una de las siguientes afirmaciones respecto a la meritocracia que se desarrolla en la municipalidad?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<i>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad ante las autoridades</i>						
1	La municipalidad promueve activamente la igualdad de oportunidades y el tratamiento justo en el acceso a las oportunidades de ascenso y reconocimiento laboral.					
2	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se basan principalmente en el mérito y el desempeño, más que en factores externos como la amistad o el favoritismo.					
3	Los procesos de contratación y promoción en la municipalidad se llevan a cabo de manera transparente y respetando las leyes laborales vigentes.					
4	La asignación de tareas se realiza de forma equitativa entre los colaboradores, de acuerdo con sus atribuciones.					
5	La información relacionada con las oportunidades de ascenso y reconocimiento se comunica de manera clara y transparente a todos los empleados.					
<i>DIMENSIÓN 2: Independencia política</i>						

6	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se toman principalmente basadas en el mérito y el desempeño, en lugar de consideraciones políticas.					
7	Los cargos son asignados tomando en consideración, las habilidades, conocimientos y destrezas de los trabajadores.					
8	Las sugerencias los trabajadores son tomadas en consideración, de acuerdo a sus conocimientos técnicos, destrezas y capacidades en la materia.					
9	Las políticas de no discriminación se aplican de manera efectiva, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de sus afiliaciones políticas.					
10	Las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen de manera equitativa, sin importar las preferencias políticas de los empleados.					
<i>DIMENSIÓN 3: Capacidad técnica</i>						
11	Las oportunidades de ascenso y reconocimiento están directamente relacionadas a las capacidades académicas de los trabajadores.					
12	La experiencia profesional acumulada se reconoce en las posibilidades de ascenso a los cargos.					
13	El incremento salarial está directamente relacionado a la experiencia profesional de los trabajadores.					
14	La municipalidad fomenta un ambiente en el cual se valora y recompensa la creatividad y la eficacia en la resolución de problemas cotidianos					
15	La capacidad para resolver problemas de manera efectiva es un criterio importante en la evaluación del desempeño y en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa “Meritocracia Laboral”	
Autor original:	Cuestionario planteado por Macedo (2022)	
Nombre instrumento original	Cuestionario de meritocracia	
Dimensiones:	Responsabilidad ante las autoridades, Independencia política y Capacidad técnica	
N° de ítems	15	
Escala de valoración:	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Ámbito de aplicación:	Áreas administrativas de una municipalidad de la provincia del Santa	
Administración:	Auto reporte individual.	
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de eficiencia de la meritocracia de una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.	
Validez:	Validez de contenido, mediante el juicio de tres expertos con grados de maestros, los cuales mediante un certificado evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determina un grado de confiabilidad muy alto.	
Unidades de información:	Trabajadores administrativos de una municipalidad de la provincia del Santa.	
Organización:	Dimensiones:	N° de ítems:
	Responsabilidad ante las autoridades	1 – 5
	Independencia política	6 – 10
	Capacidad técnica	11 – 15
Niveles:	Baja: 15 – 35 Media: 36 – 55 Alta: 56 – 75	

Escala valorativa “Desempeño laboral”

Estimado trabajador(a):

El presente instrumento tiene por objetivo recoger tus percepciones respecto al desempeño laboral que se viene desarrollando en una municipalidad de la provincia del Santa, y a partir del cual proponer recomendaciones de mejora en la entidad. Por lo tanto, se agradece su colaboración proporcionada.

Instrucciones: En cada una de las siguientes preguntas planteadas, marca con un aspa (X) la alternativa que considere que sucede en la realidad respecto al desempeño laboral en esta municipalidad.

Recuerda que, no hay respuestas correctas ni incorrectas, y este instrumento es anónimo y confidencial.

N°	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo estás con cada una de las siguientes afirmaciones respecto al desempeño laboral que se desarrolla en la municipalidad?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<i>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</i>						
1	Los trabajadores cumplen con las tareas asignadas de forma óptima.					
2	Los trabajadores demuestran iniciativa y creatividad en el desarrollo de sus funciones.					
3	Los trabajadores se adaptan a los cambios y situaciones nuevas.					
4	Los trabajadores desarrollan sus tareas con calidad y eficiencia.					
5	Los trabajadores demuestran las habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.					
6	Los trabajadores demuestran responsabilidad en el desarrollo de sus tareas.					
7	Los trabajadores tienen capacidad de decisión en la solución de problemas que se presentan en el marco de sus funciones.					

Nº	¿Qué tan de acuerdo estás con cada una de las siguientes afirmaciones respecto al desempeño laboral que se desarrolla en la municipalidad?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<i>DIMENSIÓN 2: Comportamientos contraprudentes</i>						
8	Los trabajadores suelen realizar acciones que afectan negativamente el desarrollo de sus funciones.					
9	Los trabajadores no asumen su responsabilidad ante la incorrecta ejecución de una tarea.					
10	Los trabajadores muestran comportamientos inapropiados con sus compañeros, afectando el desempeño de sus labores.					
11	Los trabajadores incumplen normas o políticas de la municipalidad en el desarrollo de sus funciones.					
12	Los trabajadores utilizan el tiempo de trabajo para realizar actividades personales o ajenas a su función					

Nº	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo estás con cada una de las siguientes afirmaciones respecto al desempeño laboral que se desarrolla en la municipalidad?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<i>DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto</i>						
13	Los trabajadores demuestran compromiso y contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la municipalidad.					
14	Los trabajadores demuestran compromiso con su equipo de trabajo en la realización de tareas conjuntas.					
15	Los trabajadores demuestran habilidades de comunicación efectivas en el desarrollo de tareas comunes.					
16	Los trabajadores demuestran habilidades de trabajo en equipo, para la optimización de los mismos.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa “Desempeño Laboral”	
Autor original:	Cuestionario planteado por Gabini y Salessi (2017)	
Nombre instrumento original	Escala de rendimiento laboral individual	
Dimensiones:	<i>Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto</i>	
N° de ítems	16	
Escala de valoración:	Dimensión 1 y 3: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Dimensión 2: Totalmente en desacuerdo (5) En desacuerdo (4) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo (3) De acuerdo (2) Totalmente de acuerdo (1)	
Ámbito de aplicación:	Áreas administrativas de una municipalidad de la provincia del Santa	
Administración:	Auto reporte individual.	
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel del desempeño laboral una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.	
Validez:	Validez de contenido, mediante el juicio de tres expertos con grados de maestros, los cuales mediante un certificado evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,969)	
Unidades de información:	Trabajadores administrativos una municipalidad de la provincia del Santa.	
Organización:	Dimensiones:	N° de ítems:
	<i>Rendimiento en la tarea</i>	1 – 7
	<i>Comportamientos contraproducentes</i>	8 – 12
	<i>Rendimiento en el contexto</i>	13 – 16
Niveles:	Deficiente: 16 – 37 Moderado: 38 – 59 Eficiente: 60 – 80	

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Fanny Isabel Orellana Valdivia

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación, con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del Proyecto de Investigación es: "Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento Escala Valorativa Desempeño Laboral

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

Atentamente.

Bach. Nhaomy Malú Gonzales Cortez
DNI 71033706
CEL 910824401

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Nombre del instrumento: Escala valorativa Meritocracia Laboral

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Responsabilidad ante las autoridades									
1	Directo	La municipalidad promueve activamente la igualdad de oportunidades y el tratamiento justo en el acceso a las oportunidades de ascenso y reconocimiento laboral.	X		X		X		
2	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se basan principalmente en el mérito y el desempeño, más que en factores externos como la amistad o el favoritismo.	X		X		X		
3	Directo	Los procesos de contratación y promoción en la municipalidad se llevan a cabo de manera transparente y respetando las leyes laborales vigentes.	X		X		X		
4	Directo	La asignación de tareas se realiza de forma equitativa entre los colaboradores, de acuerdo con sus atribuciones.	X		X		X		
5	Directo	La información relacionada con las oportunidades de ascenso y reconocimiento se comunica de manera clara y transparente a todos los empleados.	X		X		X		
Dimensión 2: Independencia política									
6	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se toman principalmente basadas en el mérito y el desempeño, en lugar de consideraciones políticas.	X		X		X		
7	Directo	Los cargos son asignados tomando en consideración, las habilidades, conocimientos y destrezas de los trabajadores.	X		X		X		
8	Directo	Las sugerencias de los trabajadores son tomadas en consideración, de acuerdo a sus conocimientos técnicos, destrezas y capacidades en la materia.	X		X		X		
9	Directo	Las políticas de no discriminación se aplican de manera efectiva, garantizando la igualdad de	X		X		X		



		oportunidades para todos los empleados, independientemente de sus afiliaciones políticas.							
10	Directo	Las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen de manera equitativa, sin importar las preferencias políticas de los empleados.	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad técnica			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Las oportunidades de ascenso y reconocimiento están directamente relacionadas a las capacidades académicas de los trabajadores.	X		X		X		
12	Directo	La experiencia profesional acumulada se reconoce en las posibilidades de ascenso a los cargos.	X		X		X		
13	Directo	El incremento salarial está directamente relacionado a la experiencia profesional de los trabajadores.	X		X		X		
14	Directo	La municipalidad fomenta un ambiente en el cual se valora y recompensa la creatividad y la eficacia en la resolución de problemas cotidianos	X		X		X		
15	Directo	La capacidad para resolver problemas de manera efectiva es un criterio importante en la evaluación del desempeño y en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional.	X		X		X		

MG. FANNY ISABEL ORELLANA VALDIVIA
DNI N° 33264762
CEL. 943962421



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA
MERITOCRACIA LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fanny Isabel Orellana Valdivia

DNI: 33264762

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Magister en Gestión Pública	2015	universidad Privada Cesar Vallejo
02	Abogada	2012	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	27	Abogada
02	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón	9	Especialista Administrativo
03	Universidad Nacional del Santa	1	Especialista Administrativo

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

Chimbote, 16 de enero del 2024.



MG. FANNY ISABEL ORELLANA VALDIVIA
DNI N° 33264762
CEL. 943962421



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Nombre del instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral (EVDL)

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con las tareas asignadas de forma óptima.	X		X		X		
2	Directo	Los trabajadores demuestran iniciativa y creatividad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
3	Directo	Los trabajadores se adaptan a los cambios y situaciones nuevas.	X		X		X		
4	Directo	Los trabajadores desarrollan sus tareas con calidad y eficiencia.	X		X		X		
5	Directo	Los trabajadores demuestran las habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
6	Directo	Los trabajadores demuestran responsabilidad en el desarrollo de sus tareas.	X		X		X		
7	Directo	Los trabajadores tienen capacidad de decisión en la solución de problemas que se presentan en el marco de sus funciones.	X		X		X		
Dimensión 2 : Comportamientos contraproducentes			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Los trabajadores suelen realizar acciones que afectan negativamente el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
9	Directo	Los trabajadores no asumen su responsabilidad ante la incorrecta ejecución de una tarea.	X		X		X		
10	Directo	Los trabajadores muestran comportamientos inapropiados con sus compañeros, afectando el desempeño de sus labores.	X		X		X		
11	Directo	Los trabajadores incumplen normas o políticas de la municipalidad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
12	Directo	Los trabajadores utilizan el tiempo de trabajo para realizar actividades personales o ajenas a su función.	X		X		X		



Dimensión 3: Rendimiento en el contexto			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso y contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la municipalidad.	X		X		X		
14	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso con su equipo de trabajo en la realización de tareas conjuntas.	X		X		X		
15	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de comunicación efectivas en el desarrollo de tareas comunes.	X		X		X		
16	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de trabajo en equipo, para la optimización del mismo.	X		X		X		

MG. FANNY ISABEL ORELLANA VALDIVIA
DNI N° 33264762
CEL. 943962421



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fanny Isabel Orellana Valdivia

DNI: 33264762

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Magister en Gestión Pública	2015	Universidad Privada César Vallejo
02	Abogada	2012	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	27	Abogada
02	Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón	9	Especialista Administrativo
03	Universidad Nacional del Santa	1	Especialista Administrativo

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.

Chimbote, 16 de enero del 2024.

MG. FANNY ISABEL ORELLANA VALDIVIA
DNI N° 33264762
CEL. 943962421

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Osman Hernán Puelles Armas

Presente. -

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación, con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del Proyecto de Investigación es: "Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento Escala Valorativa Desempeño Laboral

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

Atentamente.



Bach. Nhaomy Malú Gonzales Cortez
DNI 71033706
CEL 910824401

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO
Nombre del instrumento: Escala valorativa Meritocracia Laboral

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Responsabilidad ante las autoridades			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La municipalidad promueve activamente la igualdad de oportunidades y el tratamiento justo en el acceso a las oportunidades de ascenso y reconocimiento laboral.	X		X		X		
2	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se basan principalmente en el mérito y el desempeño, más que en factores externos como la amistad o el favoritismo.	X		X		X		
3	Directo	Los procesos de contratación y promoción en la municipalidad se llevan a cabo de manera transparente y respetando las leyes laborales vigentes.	X		X		X		
4	Directo	La asignación de tareas se realiza de forma equitativa entre los colaboradores, de acuerdo con sus atribuciones.	X		X		X		
5	Directo	La información relacionada con las oportunidades de ascenso y reconocimiento se comunica de manera clara y transparente a todos los empleados.	X		X		X		
Dimensión 2 : Independencia política			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se toman principalmente basadas en el mérito y el desempeño, en lugar de consideraciones políticas.	X		X		X		
7	Directo	Los cargos son asignados tomando en consideración, las habilidades, conocimientos y destrezas de los trabajadores.	X		X		X		
8	Directo	Las sugerencias de los trabajadores son tomadas en consideración, de acuerdo a sus conocimientos técnicos, destrezas y capacidades en la materia.	X		X		X		
9	Directo	Las políticas de no discriminación se aplican de manera efectiva, garantizando la igualdad de	X		X		X		

		oportunidades para todos los empleados, independientemente de sus afiliaciones políticas.							
10	Directo	Las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen de manera equitativa, sin importar las preferencias políticas de los empleados.	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad técnica			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Las oportunidades de ascenso y reconocimiento están directamente relacionadas a las capacidades académicas de los trabajadores.	X		X		X		
12	Directo	La experiencia profesional acumulada se reconoce en las posibilidades de ascenso a los cargos.	X		X		X		
13	Directo	El incremento salarial está directamente relacionado a la experiencia profesional de los trabajadores.	X		X		X		
14	Directo	La municipalidad fomenta un ambiente en el cual se valora y recompensa la creatividad y la eficacia en la resolución de problemas cotidianos	X		X		X		
15	Directo	La capacidad para resolver problemas de manera efectiva es un criterio importante en la evaluación del desempeño y en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional.	X		X		X		



MG OSMAN HERNAN PUELLES ARMAS
 DNI N° 18132862
 CEL. 943924927



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA MERITOCRACIA LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Osman Hernán Puelles Armas
DNI: 18132862

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Magister en Gestión Pública	2015	Universidad Cesar Vallejo
02	Abogado	1999	Universidad San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	12	Abogado
02	Municipalidad distrital de Manacor	4	Abogado
03	Municipalidad distrital de Santo Domingo - Pallosca	1	Abogado

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

Chimbote, 16 de enero del 2023.

MG. OSMAN HERNAN PUELLES ARMAS
DNI/N° 18132862
CEL. 943924927

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO
Nombre del instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral (EVDL)

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con las tareas asignadas de forma óptima.	X		X		X		
2	Directo	Los trabajadores demuestran iniciativa y creatividad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
3	Directo	Los trabajadores se adaptan a los cambios y situaciones nuevas.	X		X		X		
4	Directo	Los trabajadores desarrollan sus tareas con calidad y eficiencia.	X		X		X		
5	Directo	Los trabajadores demuestran las habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
6	Directo	Los trabajadores demuestran responsabilidad en el desarrollo de sus tareas.	X		X		X		
7	Directo	Los trabajadores tienen capacidad de decisión en la solución de problemas que se presentan en el marco de sus funciones.	X		X		X		
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Los trabajadores suelen realizar acciones que afectan negativamente el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
9	Directo	Los trabajadores no asumen su responsabilidad ante la incorrecta ejecución de una tarea.	X		X		X		
10	Directo	Los trabajadores muestran comportamientos inapropiados con sus compañeros, afectando el desempeño de sus labores.	X		X		X		
11	Directo	Los trabajadores incumplen normas o políticas de la municipalidad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
12	Directo	Los trabajadores utilizan el tiempo de trabajo para realizar actividades personales o ajenas a	X		X		X		



		su función.						
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto			Si	No	Si	No	Si	No
13	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso y contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la municipalidad.	X		X		X	
14	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso con su equipo de trabajo en la realización de tareas conjuntas.	X		X		X	
15	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de comunicación efectivas en el desarrollo de tareas comunes.	X		X		X	
16	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de trabajo en equipo, para la optimización del mismo.	X		X		X	

MG OSMAN HERNAN PUELLES ARMAS
DNI/N° 18132862
CEL 943924927



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Osman Hernán Puelles Armas

DNI: 18132862

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Magister en Gestión Pública	2015	Universidad César Vallejo
02	Abogado	1999	Universidad San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote	12	Abogado
02	Municipalidad distrital de Marcos	4	Abogado
03	Municipalidad distrital de Santa Rosa - Pallasca	1	Abogado

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

Chimbote, 16 de enero del 2024.


MG. OSMAN HERNAN PUELLES ARMAS
DNI N° 18132862
CEL 943924927

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Patricia Carolina Gavidia Gámez

Presente. -

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación, con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El título del Proyecto de Investigación es: "Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023" y siendo imprescindible contar con la evaluación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de la variable y definiciones de dimensiones
- Instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala Valorativa Meritocracia Laboral
- Instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral
- Certificado de validez de contenido del instrumento Escala Valorativa Desempeño Laboral

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

Atentamente.



Bach. Nhaomy Malú Gonzales Cortez
DNI 71033706
CEL 910824401

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO
Nombre del instrumento: Escala valorativa Meritocracia Laboral

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Responsabilidad ante las autoridades			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	La municipalidad promueve activamente la igualdad de oportunidades y el tratamiento justo en el acceso a las oportunidades de ascenso y reconocimiento laboral.	X		X		X		
2	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se basan principalmente en el mérito y el desempeño, más que en factores externos como la amistad o el favoritismo.	X		X		X		
3	Directo	Los procesos de contratación y promoción en la municipalidad se llevan a cabo de manera transparente y respetando las leyes laborales vigentes.	X		X		X		
4	Directo	La asignación de tareas se realiza de forma equitativa entre los colaboradores, de acuerdo con sus atribuciones.	X		X		X		
5	Directo	La información relacionada con las oportunidades de ascenso y reconocimiento se comunica de manera clara y transparente a todos los empleados.	X		X		X		
Dimensión 2: Independencia política			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Las decisiones de promoción y reconocimiento laboral se toman principalmente basadas en el mérito y el desempeño, en lugar de consideraciones políticas.	X		X		X		
7	Directo	Los cargos son asignados tomando en consideración, las habilidades, conocimientos y destrezas de los trabajadores.	X		X		X		
8	Directo	Las sugerencias de los trabajadores son tomadas en consideración, de acuerdo a sus conocimientos técnicos, destrezas y capacidades en la materia.	X		X		X		
9	Directo	Las políticas de no discriminación se aplican de manera efectiva, garantizando la igualdad de	X		X		X		

		oportunidades para todos los empleados, independientemente de sus afiliaciones políticas.							
10	Directo	Las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen de manera equitativa, sin importar las preferencias políticas de los empleados.	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad técnica			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Las oportunidades de ascenso y reconocimiento están directamente relacionadas a las capacidades académicas de los trabajadores.	X		X		X		
12	Directo	La experiencia profesional acumulada se reconoce en las posibilidades de ascenso a los cargos.	X		X		X		
13	Directo	El incremento salarial está directamente relacionado a la experiencia profesional de los trabajadores.	X		X		X		
14	Directo	La municipalidad fomenta un ambiente en el cual se valora y recompensa la creatividad y la eficacia en la resolución de problemas cotidianos	X		X		X		
15	Directo	La capacidad para resolver problemas de manera efectiva es un criterio importante en la evaluación del desempeño y en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional.	X		X		X		



MG. PATRICIA CAROLINA GAVIDIA GÁMEZ
 DNI N° 47470733
 CEL. 976523911



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA
MERITOCRACIA LABORAL**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Patricia Carolina Gavidia Gámez
DNI: 47470733

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestría en Gestión Pública	2022	Universidad César Vallejo
02	Abogado	2018	Universidad San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	4 años	Abogado
02	Alta y Alta Abogados	1 año	Asistente legal
03	Colegio de Abogados del Santa	1 año	Asistente en Consultorio Jurídico.

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

Chimbote, 16 de enero del 2024.



MG. PATRICIA CAROLINA GAVIDIA GÁMEZ
DNI N° 47470733
CEL. 976523911

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO
Nombre del instrumento: Escala Valorativa Desempeño Laboral (EVDL)

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con las tareas asignadas de forma óptima.	X		X		X		
2	Directo	Los trabajadores demuestran iniciativa y creatividad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
3	Directo	Los trabajadores se adaptan a los cambios y situaciones nuevas.	X		X		X		
4	Directo	Los trabajadores desarrollan sus tareas con calidad y eficiencia.	X		X		X		
5	Directo	Los trabajadores demuestran las habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		
6	Directo	Los trabajadores demuestran responsabilidad en el desarrollo de sus tareas.	X		X		X		
7	Directo	Los trabajadores tienen capacidad de decisión en la solución de problemas que se presentan en el marco de sus funciones.	X		X		X		
Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Los trabajadores suelen realizar acciones que afectan negativamente el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
9	Directo	Los trabajadores no asumen su responsabilidad ante la incorrecta ejecución de una tarea.	X		X		X		
10	Directo	Los trabajadores muestran comportamientos inapropiados con sus compañeros, afectando el desempeño de sus labores.	X		X		X		
11	Directo	Los trabajadores incumplen normas o políticas de la municipalidad en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
12	Directo	Los trabajadores utilizan el tiempo de trabajo para realizar actividades personales o ajenas a	X		X		X		



		su función.							
Dimensión 3: Rendimiento en el contexto			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso y contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la municipalidad.	X		X		X		
14	Directo	Los trabajadores demuestran compromiso con su equipo de trabajo en la realización de tareas conjuntas.	X		X		X		
15	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de comunicación efectivas en el desarrollo de tareas comunes.	X		X		X		
16	Directo	Los trabajadores demuestran habilidades de trabajo en equipo, para la optimización del mismo.	X		X		X		

Patricia Gámez

MG. PATRICIA CAROLINA GAVIDIA GÁMEZ
DNI N° 47470733
CEL. 976523911

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Patricia Carolina Gavidia Gámez
DNI: 47470733

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestra en Gestión Pública	2022	Universidad César Vallejo
02	Abogada	2018	Universidad San Pedro

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote	4 años	Abogada
02	Alta y Alta Abogados	1 año	Asistente Legal
03	Colegio de Abogados del Santa	1 año	Asistente del Consultorio Jurídico.

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.

Chimbote, 16 de enero del 2024.



MG PATRICIA CAROLINA GAVIDIA GÁMEZ
DNI N° 47470733
CEL 976523911

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

N°	Escala valorativa "Desempeño Laboral"																Escala valorativa "Meritocracia laboral"														
	DIM 1					DIM 2						DIM 3					DIM 1					DIM 2					DIM 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	1	2	1	2	2	3	1	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1
3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
6	2	2	1	2	1	2	1	4	4	4	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1
7	3	3	1	4	2	1	2	3	3	3	2	1	2	4	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2
8	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2
9	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2

Escala Valorativa "Desempeño Laboral"				Escala valorativa "Meritocracia laboral"			
Alfa de Cronbach		Número de elementos		Alfa de Cronbach		Número de elementos	
0,813		16		0,908		15	

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0,813 y 0,908)

Anexo 4. Autorización de la entidad para la recopilación de datos



Municipalidad Distrital Cáceres del Perú

DL. 7078-13-10-1886 JIMBE

CARTA N° 072-2023-MDCP-GM

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS.**

Estimado:

Dr. ANDRÉS ALBERTO RUIZ GÓMEZ

Jefe de la Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo Chimbote.

Referencia:

Expediente Administrativo N° 2691-2023-MDCP

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente, así por medio de la presente y en atención al expediente de referencia, comunico la autorización a la Srta. NHAOMY MALÚ GONZALES CORTEZ, identificada con DNI N° 71033706, maestrante de su distinguida institución; la aplicación de encuestas en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú, como parte del desarrollo de su investigación titulada: "INFLUENCIA DE LA MERITOCRACIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL SANTA, 2023"

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Cáceres del Perú, 13 de noviembre del 2023.

Abg. Jhoan Jair Gocht Guerrero
Gerente Municipal

C.c. Archivo

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198089801
Municipalidad Distrital Caceres del Perú	
Nombre del Titular o Representante legal:	Jhoan Jair Gocht Guerrero
Nombres y Apellidos:	DNI:
Jhoan Jair Gocht Guerrero	44397450

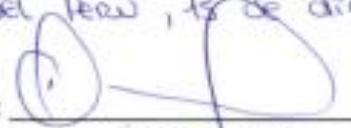
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [] , no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital del Sur, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Nhazmy Marú González Cortez	71033706

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Caceres del Perú, 15 de diciembre de 2023.

Firma: 
Abg. Jhoan Jair Gocht Guerrero

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Matriz de puntuaciones y niveles

ID	Variable: Meritocracia Laboral								Variable: Desempeño Laboral							
	Dim.1		Dim. 2		Dim. 3		Total		Dim.1		Dim. 2		Dim. 3		Total	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	12	Media	13	Media	15	Media	40	Media	7	Deficiente	16	Moderado	16	Eficiente	39	Moderado
2	12	Media	12	Media	12	Media	36	Media	22	Moderado	15	Moderado	7	Deficiente	44	Moderado
3	8	Baja	19	Alta	6	Baja	33	Baja	15	Deficiente	12	Moderado	8	Deficiente	35	Deficiente
4	7	Baja	9	Baja	9	Baja	25	Baja	14	Deficiente	10	Deficiente	9	Deficiente	33	Deficiente
5	7	Baja	9	Baja	10	Baja	26	Baja	14	Deficiente	11	Deficiente	7	Deficiente	32	Deficiente
6	5	Baja	9	Baja	9	Baja	23	Baja	7	Deficiente	10	Deficiente	7	Deficiente	24	Deficiente
7	8	Baja	10	Baja	9	Baja	27	Baja	7	Deficiente	11	Deficiente	6	Deficiente	24	Deficiente
8	5	Baja	9	Baja	9	Baja	23	Baja	14	Deficiente	9	Deficiente	8	Deficiente	31	Deficiente
9	8	Baja	9	Baja	9	Baja	26	Baja	9	Deficiente	11	Deficiente	11	Moderado	31	Deficiente
10	8	Baja	15	Media	8	Baja	31	Baja	17	Moderado	9	Deficiente	4	Deficiente	30	Deficiente
11	11	Baja	14	Media	8	Baja	33	Baja	15	Deficiente	10	Deficiente	11	Moderado	36	Deficiente
12	9	Baja	11	Baja	8	Baja	28	Baja	11	Deficiente	13	Moderado	6	Deficiente	30	Deficiente
13	12	Media	11	Baja	8	Baja	31	Baja	15	Deficiente	10	Deficiente	12	Moderado	37	Deficiente
14	18	Media	23	Alta	21	Alta	62	Alta	23	Moderado	18	Moderado	20	Eficiente	61	Eficiente
15	9	Baja	5	Baja	19	Alta	33	Baja	15	Deficiente	10	Deficiente	11	Moderado	36	Deficiente
16	6	Baja	9	Baja	9	Baja	24	Baja	19	Moderado	10	Deficiente	5	Deficiente	34	Deficiente
17	12	Media	16	Media	12	Media	40	Media	25	Moderado	14	Moderado	19	Eficiente	58	Moderado
18	7	Baja	10	Baja	11	Baja	28	Baja	16	Deficiente	10	Deficiente	6	Deficiente	32	Deficiente
19	6	Baja	9	Baja	10	Baja	25	Baja	20	Moderado	10	Deficiente	6	Deficiente	36	Deficiente
20	6	Baja	15	Media	7	Baja	28	Baja	13	Deficiente	14	Moderado	9	Deficiente	36	Deficiente
21	12	Media	12	Media	13	Media	37	Media	20	Moderado	11	Deficiente	13	Moderado	44	Moderado
22	5	Baja	8	Baja	8	Baja	21	Baja	8	Deficiente	15	Moderado	13	Moderado	36	Deficiente
23	11	Baja	19	Alta	10	Baja	40	Media	15	Deficiente	9	Deficiente	11	Moderado	35	Deficiente

24	7	Baja	9	Baja	9	Baja	25	Baja	14	Deficiente	10	Deficiente	9	Deficiente	33	Deficiente
25	5	Baja	9	Baja	9	Baja	23	Baja	7	Deficiente	10	Deficiente	14	Moderado	31	Deficiente
26	7	Baja	9	Baja	9	Baja	25	Baja	14	Deficiente	10	Deficiente	9	Deficiente	33	Deficiente
27	13	Media	14	Media	13	Media	40	Media	20	Moderado	10	Deficiente	10	Moderado	40	Moderado
28	8	Baja	9	Baja	8	Baja	25	Baja	13	Deficiente	13	Moderado	9	Deficiente	35	Deficiente
29	9	Baja	9	Baja	10	Baja	28	Baja	7	Deficiente	13	Moderado	9	Deficiente	29	Deficiente
30	23	Alta	22	Alta	21	Alta	66	Alta	28	Eficiente	19	Eficiente	13	Moderado	60	Eficiente
31	11	Baja	7	Baja	8	Baja	26	Baja	14	Deficiente	8	Deficiente	6	Deficiente	28	Deficiente
32	12	Media	12	Media	14	Media	38	Media	18	Moderado	10	Deficiente	11	Moderado	39	Moderado
33	11	Baja	19	Alta	19	Alta	49	Media	15	Deficiente	12	Moderado	8	Deficiente	35	Deficiente
34	12	Media	13	Media	10	Baja	35	Media	20	Moderado	11	Deficiente	6	Deficiente	37	Deficiente
35	6	Baja	8	Baja	11	Baja	25	Baja	12	Deficiente	9	Deficiente	6	Deficiente	27	Deficiente
36	12	Media	12	Media	16	Media	40	Media	23	Moderado	13	Moderado	5	Deficiente	41	Moderado
37	8	Baja	10	Baja	10	Baja	28	Baja	13	Deficiente	6	Deficiente	8	Deficiente	27	Deficiente
38	7	Baja	5	Baja	7	Baja	19	Baja	13	Deficiente	8	Deficiente	9	Deficiente	30	Deficiente
39	13	Media	14	Media	14	Media	41	Media	16	Deficiente	12	Moderado	11	Moderado	39	Moderado
40	11	Baja	9	Baja	6	Baja	26	Baja	16	Deficiente	8	Deficiente	8	Deficiente	32	Deficiente
41	8	Baja	11	Baja	9	Baja	28	Baja	7	Deficiente	11	Deficiente	7	Deficiente	25	Deficiente
42	8	Baja	9	Baja	9	Baja	26	Baja	13	Deficiente	10	Deficiente	5	Deficiente	28	Deficiente
43	18	Media	16	Media	17	Media	51	Media	32	Eficiente	9	Deficiente	8	Deficiente	49	Moderado
44	8	Baja	10	Baja	11	Baja	29	Baja	13	Deficiente	14	Moderado	7	Deficiente	34	Deficiente
45	19	Alta	19	Alta	19	Alta	57	Alta	23	Moderado	21	Eficiente	16	Eficiente	60	Eficiente
46	5	Baja	9	Baja	9	Baja	23	Baja	13	Deficiente	9	Deficiente	8	Deficiente	30	Deficiente
47	6	Baja	9	Baja	11	Baja	26	Baja	14	Deficiente	7	Deficiente	9	Deficiente	30	Deficiente
48	10	Baja	9	Baja	9	Baja	28	Baja	7	Deficiente	13	Moderado	10	Moderado	30	Deficiente
49	12	Media	20	Alta	6	Baja	38	Media	25	Moderado	14	Moderado	8	Deficiente	47	Moderado
50	23	Alta	9	Baja	9	Baja	41	Media	14	Deficiente	10	Deficiente	8	Deficiente	32	Deficiente
51	7	Baja	9	Baja	9	Baja	25	Baja	14	Deficiente	10	Deficiente	9	Deficiente	33	Deficiente

Variable meritocracia

Baremos de variable meritocracia

	Dimensiones	Niveles		
		Deficiente	Moderado	Eficiente
Dim1	Responsabilidad ante las autoridades	5-11	12-18	19-25
Dim2	Independencia política	5-11	12-18	19-25
Dim3	Capacidad técnica	5-11	12-18	19-25
Total	Meritocracia	15-34	35-54	55-75

Variable Desempeño Laboral

Baremos de variable desempeño laboral

	Dimensiones	Niveles		
		Deficiente	Moderado	Eficiente
Dim1	Rendimiento en la tarea	7-16	17-26	27-35
Dim2	Comportamientos contraproducentes	5-11	12-18	19-25
Dim3	Rendimiento en el contexto	4-9	10-15	16-20
Total	Desempeño laboral	16-37	38-59	60-80

Anexo 7. Modelo de consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023”.

Investigador: Nhaomy Malú Gonzales Cortez

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023, cuyo objetivo es determinar la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una entrevista donde se recogerán sus percepciones sobre la investigación titulada: Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Nhaomy Malú Gonzales Cortez, email: nhaomygonzales28@gmail.com y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: