

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,  
Volumen 9, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

## **UN ESTUDIO SOBRE EL FACTOR DE LA MERITOCRACIA COMO DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN EL PERÚ**

A STUDY ON THE MERITOCRACY FACTOR AS A DETERMINANT OF  
JOB PERFORMANCE AT A PUBLIC UNIVERSITY IN PERU

**Oscar Ivan Mamani Mamani**  
Universidad Nacional de Moquegua

**Mitzy Flor Mamani Ascuña**  
Universidad Nacional de Moquegua

**José Manuel Paricoto Cuayla**  
Universidad Nacional de Moquegua

**Andrea Hilda Guillen Alvarado**  
Universidad Nacional de Moquegua

**Ayerim Marleny Flores Becerra**  
Universidad Nacional de Moquegua

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.18462](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18462)

## Un estudio sobre el factor de la meritocracia como determinante en el desempeño laboral de una universidad pública en el Perú

**Oscar Ivan Mamani Mamani<sup>1</sup>**[omamanim@unam.edu.pe](mailto:omamanim@unam.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0003-1907-5865>Universidad Nacional de Moquegua  
Perú**Mitzy Flor Mamani Ascuña**[mitzyna.06@gmail.com](mailto:mitzyna.06@gmail.com)<https://orcid.org/0009-0000-0934-2486>Universidad Nacional de Moquegua  
Perú**José Manuel Paricoto Cuayla**[jparicotoc@unam.edu.pe](mailto:jparicotoc@unam.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0002-5804-1660>Universidad Nacional de Moquegua  
Perú**Andrea Hilda Guillen Alvarado**[aguillena@unam.edu.pe](mailto:aguillena@unam.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0001-8540-866X>Universidad Nacional de Moquegua  
Perú**Ayerim Marleny Flores Becerra**[afloresb@unam.edu.pe](mailto:afloresb@unam.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0002-4640-193X>Universidad Nacional de Moquegua  
Perú

### RESUMEN

Las posiciones laborales de los directivos y servidores en las organizaciones deben pasar por un proceso meritocrático que tenga incidencia en el desempeño laboral, es por ello, que la investigación determina el factor de la meritocracia como determinante el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública en el Perú. La metodología empleada fue cuantitativa de nivel explicativo, diseño no experimental, corte transversal en el que se aplicaron los cuestionarios a una muestra de 99 administrativos de una universidad pública, se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.926 para el cuestionario de meritocracia y Alfa de Cronbach 0.948 para el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados descriptivos mostraron una mayor participación de la meritocracia de los elementos del factor en la retribución con 77.8%, el desarrollo personal con 67.7% y buena administración con el 66.7% de nivel medio sobre el desempeño laboral y resultados inferenciales mostraron un modelo del factor de meritocracia con un  $p$ -valor=0.000 de significancia y el R cuadrado de Nagelkerke = 0.848 con una intensidad del 84.8% sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la casa superior de estudios universitarios. Concluyendo que el modelo del factor de meritocracia tiene una intensidad del 84.8% sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una universidad pública.

**Palabras claves:** meritocracia, desempeño, laboral, retribución, desarrollo personal

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [omamanim@unam.edu.pe](mailto:omamanim@unam.edu.pe)

# **A study on the meritocracy factor as a determinant of job performance at a public university in Peru**

## **ABSTRACT**

The job positions of managers and civil servants in organizations must go through a meritocratic process that has an impact on job performance. Therefore, this research determines the meritocracy factor as a determinant of the job performance of administrative workers at a public university in Peru. The methodology used was quantitative at the explanatory level, non-experimental design, cross-sectional in which the questionnaires were applied to a sample of 99 administrators from a public university. A Cronbach's alpha reliability of 0.926 was obtained for the meritocracy questionnaire and Cronbach's alpha of 0.948 for the job performance questionnaire. The descriptive results showed a greater participation of meritocracy of the elements of the factor in the retribution with 77.8%, personal development with 67.7% and good administration with 66.7% of average level on the work performance and inferential results showed a model of the meritocracy factor with a p-value = 0.000 of significance and the R square of Nagelkerke = 0.848 with an intensity of 84.8% on the work performance of administrative workers of the higher house of university studies. Concluding that the model of the meritocracy factor has an intensity of 84.8% on the work performance in administrative workers of a public university.

**Keywords:** meritocracy, performance, work, compensation, personal development

*Artículo recibido 12 mayo 2025*

*Aceptado para publicación: 16 junio 2025*



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones han tomado a la meritocracia como una asignación de posiciones bajo el criterio del mérito en virtud de los conocimientos, esfuerzo y competencias de cada persona para responder al cargo o puesto que son responsables frente a las tareas asignadas (Castillo et al., 2019). Es así que se considera a la meritocracia como un esfuerzo de los individuos que se le reconoce a cada trabajador o empleado para ocupar una posición en la organización (Lizárraga, 2019).

Los nuevos retos de las organizaciones involucran a la meritocracia en un sistema de promoción y reconocimiento que basa principalmente en los méritos del trabajador frente a una responsabilidad de la organización (Jara, 2018).

En ese sentido el mérito está definido como la combinación de los talentos y competencias para la destreza de una labor encargada y constituye en los fundamentos de diferenciación de uno sobre el otro en una organización (Castillo et al., 2019).

En la teoría de justicia e igualdad de Dworkin sobre la distribución de oportunidades y recursos, se centra en brindar acceso de los beneficios de la organización por el esfuerzo demostrado ante una responsabilidad, y que se genera para la actuación de cualquier trabajador o empleado, en esto le denominamos “la distribución endowista”, que busca corregir cualquier desigualdad que se produce en la competencia y condiciones de los recursos humanos de la organización (Dworkin, 1981).

Los beneficios de implementar un sistema meritocrático por parte de los directivos para conducir los recursos humanos en las organizaciones, es que este a cargo de personas competentes con la capacidad de utilizar los elementos necesarios para los objetivos de la organización (Pizarro, 2021).

En la teoría de Dworkin en el estudio sobre la distribución de oportunidades y recursos enfatizó en los componentes de la retribución, competencias, intrapersonal, justicia, administración y funcionalidad como los elementos para conducir un sistema de meritocracia en las organizaciones (Riera Rodríguez, 2022).

Entre sus elementos tenemos a la retribución que consiste en una distinción o diferencia por el esfuerzo y el talento demostrado en la organización, en la que se puede centrar en la estimulación de mayores ingresos o un ascenso en la escala jerárquica de la empresa (Yue Hu & Dong, 2016).



En el elemento de las competencias se demuestran a lo largo del desempeño laboral frente a las responsabilidades que se tenga y los objetivos que se alcancen dentro de la organización (David Civil, 2020).

En el elemento de lo intrapersonal se entiende como la adaptación, comportamientos, actitudes, aspecto personal y aprendizajes que se desarrollan durante el desempeño de sus actividades laborales (Chiavenato, 2011).

Como parte de la equidad tenemos el elemento de la justicia en la toma de decisiones que se emplea en asignar el valor correspondiente por el esfuerzo realizado o el reconocimiento por el resultado mostrado que genera un equilibrio responsable en las oportunidades (Riera, 2022).

En la conducción del elemento de una buena administración podemos señalar el éxito por la dirección de colaboradores preparados para afrontar los retos y desafíos que posiciona a la organización en niveles competitivos y una mayor calidad en sus productos (Riera, 2022).

Y en el último elemento la funcionalidad referida a un sistema organizativo de cumplimiento de funciones que contiene características sobre su desempeño y que debe sujetarse a la resolución de problemas (Polastri & Truisi, 2017).

En el campo del desempeño laboral es el cumplimiento de tareas que realizan los trabajadores cuando aplican sus actitudes, competencias, habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos de una organización (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Es de mencionar que el desempeño laboral son conductas y acciones que tienen los colaboradores contribuir en la organización donde laboran a partir de las capacidades, inteligencia emocional y trabajo colaborativo (Bautista et al., 2020).

El desempeño laboral se debe centrar en el bienestar y desarrollo laboral de los empleados que se conduzcan en los aspectos psicológicos, físicos, sociales u organizacionales en una institución, en ese sentido, el desempeño se canaliza en los elementos de las capacidades de las funciones asignadas, control de emociones, responsabilidad y relaciones intrapersonales con los colaboradores (Nuñuvero, 2020).



## MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio corresponde a una investigación básica que contribuye en explicar el fenómeno de estudio y toma como factor a la meritocracia en el desempeño laboral sobre la unidad de análisis de una universidad pública en el Perú, con un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y los datos fueron obtenidos en un sólo momento en forma transversal.

La población de estudio asciende a 179 trabajadores administrativos en el que se aplicó un muestreo aleatorio simple que ascendió a una representación de 99 trabajadores administrativos en los sistemas académicos y administrativos de una universidad pública en el departamento de Moquegua del Perú.

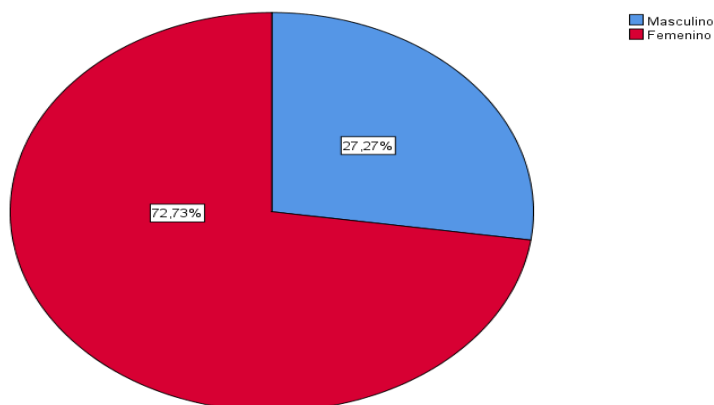
Se aplicó una encuesta a través de dos cuestionarios: Cuestionario de meritocracia y cuestionario de desempeño laboral sobre la implicancia de llevar un sistema meritocrático en los procesos de desempeño laboral de una institución universidad en el Perú, el cual comprendió una escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo; 4= De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

Se realizó una prueba piloto para analizar la confiabilidad de los instrumentos obteniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.926 para el cuestionario de meritocracia y Alfa de Cronbach 0.948 para el cuestionario de desempeño laboral, esto nos garantiza la efectividad de los instrumentos en los resultados recopilados.

## RESULTADOS

Se presentaron los siguientes resultados descriptivos:

**Figura 1** Porcentaje de género de los trabajadores administrativos

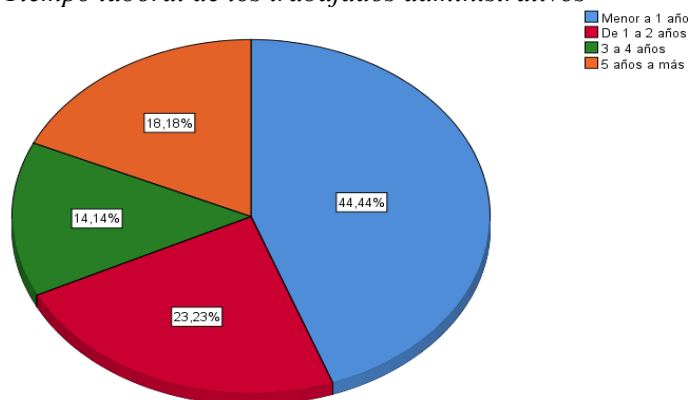


**Nota.** Elaboración propia en procesamiento de datos de programa estadístico.

El estudio demuestra que el 27.27% son trabajadores administrativos masculinos y el 72.73% son trabajadores administrativos femeninos de una universidad.

**Figura 2**

*Tiempo laboral de los trabajados administrativos*



**Nota.** Elaboración propia en procesamiento de datos de programa estadístico.

Se desarrolla las tablas de frecuencia para revisar los comportamientos de estudio de meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos conforme se detalla a continuación:

**Tabla 1**

*Tiempo laboral y Meritocracia*

		Meritocracia			Total	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Tiempo laboral	Menor a 1 año	f	0	34	10	44
		%	0,0%	34,3%	10,1%	44,4%
	De 1 a 2 años	f	0	20	3	23
		%	0,0%	20,2%	3,0%	23,2%
	3 a 4 años	f	2	12	0	14
		%	2,0%	12,1%	0,0%	14,1%
	5 años a más	f	1	17	0	18
		%	1,0%	17,2%	0,0%	18,2%
Total	f	3	83	13	99	
	%	3,0%	83,8%	13,1%	100,0%	

**Nota.** Elaboración propia en procesamiento de datos de programa estadístico.

En el estudio demuestra que los trabajadores administrativo menores a 1 año tienen un nivel medio del sentido de meritocracia del 34.3%, los trabajadores administrativos de 1 a 2 años tienen un sentido medio de meritocracia del 20.2%, los trabajadores administrativos de 3 a 4 años tienen un sentido medio de meritocracia de 12.1% y los trabajadores administrativos mayores a 5 años tienen un sentido medio de meritocracia de 17.2%. Lo que indica que perciben un sistema de meritocracia relativamente media entre los trabajadores administrativos de la universidad pública.

**Tabla 2**  
*Tiempo laboral y Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral			
		Nivel	Nivel	Total	
		Medio	Alto		
Tiempo laboral	Menor a 1 año	f	28	16	44
		%	28,3%	16,2%	44,4%
	De 1 a 2 años	f	16	7	23
		%	16,2%	7,1%	23,2%
	3 a 4 años	f	9	5	14
		%	9,1%	5,1%	14,1%
	5 años a más	f	11	7	18
		%	11,1%	7,1%	18,2%
	Total	f	64	35	99
		%	64,6%	35,4%	100,0%

**Nota.** Elaboración propia en procesamiento de datos de programa estadístico.

En el estudio demuestra que los trabajadores administrativo menores a 1 año tienen un nivel medio del sentido del desempeña laboral del 28.3%, los trabajadores administrativos de 1 a 2 años tienen un sentido medio del desempeño laboral del 16.2%, los trabajadores administrativos de 3 a 4 años tienen un sentido medio del desempeño laboral de 9.1% y los trabajadores administrativos mayores a 5 años tienen un sentido medio del desempeño laboral de 11.2%. Lo que indica que perciben un desempeño laboral relativamente media entre los trabajadores administrativos de la universidad pública.



**Tabla 3**  
*Elementos del factor de meritocracia*

		Meritocracia					
		Retribución	Competencia	Desarrollo Personal	Criterio de justicia	Buena Administración	Funcionalidad
Desempeño laboral	Bajo	18	19	1	20	3	12
		18.2%	19.2%	1.0%	20.2%	3.0%	12.1%
	Medio	77	50	67	65	66	49
		77.8%	50.5%	67.7%	65.7%	66.7%	49.5%
	Alto	4	30	31	14	30	38
		4.0%	30.3%	31.3%	14.1%	30.3%	38.4%
Total		99	99	99	99	99	99
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Nota.** Elaboración propia en procesamiento de datos de programa estadístico.

Los elementos del factor de meritocracia señalamos a la retribución con un nivel medio 77.8%, competencias 50.5%, desarrollo personal con 67.7%, criterios de justicia con 65.7%, buena administración 66.7% y funcionalidad con un 49.5% sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública.

En el estudio del modelo de un sistema meritocrático incide en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una universidad pública, se enfoca en ser determinado con una prueba de regresión ordinal logística para examinar la relación causal.

**Tabla 4**  
*Evaluación del modelo del factor de meritocracia en el desempeño laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	510,510			
Final	325,096	185,413	34	,000



---

Función de enlace: Logit.

Como el p-valor=0.000 es inferior a 0.05, indica una relevancia estadística para afirmar una influencia considerable entre el factor meritocrático en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública.

**Tabla 5**  
*Bondad de ajuste del modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1561,101	1020	,000
Desviianza	312,323	1020	1,000

---

Función de enlace: Logit.

Asimismo, realizando el ajuste del modelo del factor meritocrático en el desempeño laboral genera un Chi-cuadrado de Pearson con un puntaje  $X^2=1561.101$  y un p-valor=0.000 de significancia confirmando una relación causal entre ambas variables de estudio.

**Tabla 6**  
*Pseudo R cuadrado del modelo*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,846
Nagelkerke	,848
McFadden	,293

---

Función de enlace: Logit.

El Pseudo R cuadrado del modelo indica una influencia en la prueba de Cox y Snell (0.846) del 84.6% de intensidad en la relación del factor meritocrático sobre el desempeño laboral, en la prueba de Nagelkerke (0.848) un 84.8% de intensidad del factor meritocrático en el desempeño laboral y en la prueba de McFadden (0.293) del 29.3% de intensidad del factor meritocrático en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública.



## DISCUSIÓN

Podemos señalar que el factor de meritocracia genera una intensidad del 84.8% en el desempeño laboral, según la prueba de Nagelkerke, en los trabajadores administrativos de una universidad pública. A esto se suma otros estudios como Riera (2022) que muestran resultados estadísticos de relación con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson  $x=0.784$  entre la meritocracia y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Coishco – Perú. También consideramos Moran (2022), que muestra resultados estadísticos de relación con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson  $x = 0.784$  considera una correlación alta entre meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021. Este estudio fortalece a los funcionarios públicos de las entidades del Estado en tomar de decisiones para adoptar como factor determinante un sistema democrático en el desempeño laboral de los trabajadores o empleados a su cargo.

Debemos tomar en cuenta que los resultados encontrados mencionar la percepción de un sistema meritocrático con un nivel medio por el 83.8% con una incidencia del desempeño laboral del 64.6% de los trabajadores administrativos de una universidad pública. Esto significa que el desarrollo de un sistema meritocrático posicionado por el reconocimiento al mérito posiciona un desempeño regular en los trabajadores administrativos de la universidad.

Entre los elementos del factor de meritocracia con mayor participación en el desempeño laboral podemos indicar a la retribución con 77.8% que refiere del reconocimiento a la labor, el desarrollo personal con 67.7% referido a la autorrealización por la labor y buena administración con 66.7% indicando el compromiso con los objetivos y metas de la organización.

## CONCLUSIONES

Se concluye que el factor de meritocracia tiene una incidencia con la prueba de Nagelkerke con un ( $x=0.848$ ) con una intensidad del 84.8% en el desempeño laboral y que ambas variables tienen una relación causal significativa con un p-valor=0.000 en el modelo de meritocracia sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública. Esto demuestra que realizar un adecuado sistema meritocrático incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad pública.



Los elementos con mayor participación en el factor determinante de la meritocracia fueron la retribución con un 77.8%, el desarrollo personal con 67.7% y buena administración con el 66.7% que afecta el nivel medio del desempeño laboral en la universidad. Estos elementos de retribución, desarrollo personal y buena administrativos son intereses de cambio del factor meritocrático que genera un desempeño laboral en los trabajos administrativos de una universidad pública.

Por último, el factor de meritocracia debe ser implementado bajo un esquema de estrategias, evaluaciones por competencia y seguimiento y monitoreo de resultados en el desempeño de los trabajadores administrativos de las entidades públicas para que contribuya a los objetivos y metas de las organizaciones. El criterio de meritocracia en las acciones de personal contribuirá como factor determinante en el desempeño laboral de las organizaciones cambiantes, adaptables y competitivas en el que retribuyan el esfuerzo del trabajador en base a sus méritos con un reconocimiento justo por su labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bautista Cuello, R., Ciefuegos Fructus, R., & Aquilar Pandura, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.

Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y Desigualdad Económica. Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, pp. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>.

Cedeño Carpio, G. K. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2017*. La Libertad - Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653?mode=full>: Universidad Estatal Península de Santa Elena .

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrall Hill. Obtenido de: [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf).



Contraloría. (2019). *Informe Consolidado del Operativo: "Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales y locales"*. Lima. Obtenido de: <https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/resumen/2019-01.pdf>: La Contraloría General de la República del Perú.

Contraloría. (2023). *Informe de Orientación de Oficio N° 020-2023-OCI/5573-SOO Orientación de Oficio "Publicación y desarrollo de las convocatorias de expresión de interés - personal administrativo N° 126, 127, 129, 130, 131 y 132-2023-URH y obrero 128-2023-URH"*. Moquegua. pp. 1-9. Obtenido de: [https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES\\_CODIGO=2023CSI557300021&TIPOARCHIVO=ADJUNTO](https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2023CSI557300021&TIPOARCHIVO=ADJUNTO): La Contraloría General de la República. Órgano de Control Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua.

David Civil, J. H. (2020). Introduction: Meritocracy in Perspective. The Rise of the Meritocracy 60 Years On. *The Political Quarterly*, pp. 373-378. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12839>.

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. d. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>.

Dworkin, R. (1981). What is Equality? Part2. Equality of Resources. *Philosophy and Public Affairs*, 10(4), 283-345. <https://philpapers.org/rec/DWOWIE-2>.

Henckell Sime, C. L. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. *Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (5), 169–175. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.10>.

Huaranga Cristobal, R. (2023). Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú. *Saber Servir. Revistar de la Escuela Nacional de Administración Pública*, pp. 31-50. DOI: <https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.03>.

Jara Íñiguez, I. V. (2018). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(2), 29–49. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.42.26>.

Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Lima: Banco Interamerica de Desarrollo. Obtenido de:



[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2116C1196CDAF27305257F1B007445C4/\\$FILE/Diagn%C3%B3stico\\_del\\_BID\\_2015\\_Servicio\\_Civil\\_Peru.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2116C1196CDAF27305257F1B007445C4/$FILE/Diagn%C3%B3stico_del_BID_2015_Servicio_Civil_Peru.pdf).

Lizárraga, F. A. (2019). IGUALITARISMO Y MERITOCRACIA: DE RAWLS A SCANLON. *Páginas de Filosofía, Año XX, N° 23*, pp. 7-32. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11336/125195>.

López Torres, V. G., Moreno Moreno, L. R., González Rosales, V. M., & Valenzuela Montoya, M. M. (2023). Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México. *Revista de Ciencias Sociales*, pp. 199-215. DOI: <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i2.39971>.

Moran Vargas, R. R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021*. Lima, Perú. Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111602/Moran\\_VRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111602/Moran_VRR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y): Universidad César Vallejo.

Moriano Sauñe, N. Y. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*, pp. 39-47. DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>.

Nuñuvero Cueva, M. (2020). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – Año 2017*. Trujillo, Perú. Obtenido de: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/a1afb4d6-dfff-406a-a670-1501da2066cc>: Universidad Nacional de Trujillo.

OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018 - 2019 de Gobiernos Reactivos a Estado Proactivos*. Departamento de Gobernanza Pública de la OCDE. Obtenido de: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>.

OIT. (2013). *El Reto de la desigualdad: Es hora de cambiar*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. pp. 16 - 17. Recuperado: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_231211.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_231211.pdf).

Pizarro, T. M. (2021). Entre el prosperar colectivo de Ellas Hacen y la meritocracia individual del Hacemos Futuro Juntas. *CUHSO (Temuco)*, pp. 26-46. <http://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v3i1l.2275>.



- Polastri, M., & Truisi, M. C. (2017). Meritocracy? Ask yourself. *Intensive Care Society*, pp. 276-278. <https://doi.org/10.1177/1751143717714679>.
- Ramos Carpio, J. P., Acosta Herrera, R. A., Ramos Carpio, K. C., & Martínez Vásquez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, pp. 1-32. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>.
- Riera Rodríguez, W. A. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. Chimbote, Perú. Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera\\_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y): Universidad César Vallejo.
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, pp. 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>.
- Saavedra Salas, E. C. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la Ciudad de Oruro*. La Paz. Obtenido de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>: Universidad Mayor de San Andrés.
- Sánchez-Solís, Y. (2020). Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Polo de Conocimiento*, Vol. 5. N° 09. pp. 133-147. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554404>.
- Siklodi, I. (2014). *Servicio civil en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL y Cooperación Alemana Deutsche Zusammenarbeit. Obtenido de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9307722b-9a08-496b-8d73-796dc1384bc2/content>.
- Yue Hu, F. S., & Dong, E. Y. (2016). Economic inequality and belief in meritocracy in the United States. *Research & Politics*, pp. 1-7. <https://doi.org/10.1177/2053168016672101>.

