



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad
ejecutora del Ministerio Público – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guillen Perez, Rocio Marleni (ORCID: 0000-0002-6121-7559)

ASESOR:

MG. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo Carlos, a mis dos grandes amores mis hijas Vallery y Camila que me brindaron su apoyo, tuvieron paciencia y cedieron momentos familiares para que pudiera lograr mi sueño.

A mi madrecita Hilda, que estarás muy feliz en el cielo por verme alcanzar esta meta, siempre fuiste mi impulso y mi fuerza.

A ustedes mi eterna gratitud y amor eterno.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme cumplireste sueño, por su infinito amor y guiar mis pasos.

Gracias a mi universidad, a mis maestros, a mi asesor Mg. Vicente Sánchez Vásquez y a mis compañeros Erika, Cecilia, Pedro y Juan por su gran apoyo y amistad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1. Datos descriptivos.....	27
4.2. Datos sociodemográficos.....	29
4.3. Distribución de frecuencia por variable y dimensión.....	33
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1 Estadísticos descriptivos de la variable meritocracia	27
Tabla 2 Estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 3 Edad de los trabajadores	29
Tabla 4 Genero de los trabajadores	30
Tabla 5 Nivel de estudios de los trabajadores	31
Tabla 6 Estado civil de los trabajadores	32
Tabla 7 Variable meritocracia	33
Tabla 8 Dimensión 1: Responsabilidad ante las autoridades	34
Tabla 9 Dimensión 1: Independencia Política.....	35
Tabla 10 Dimensión 3: Capacidad técnica.....	36
Tabla 11 Variable desempeño laboral	37
Tabla 12 Dimensión 1: Dominio de tareas	38
Tabla 13 Dimensión 2: Motivación.....	39
Tabla 14 Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación.....	40
Tabla 15 Prueba de distribución normal Kolmogorov – Smirnov a las variables meritocracia y desempeño laboral	41
Tabla 16 Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables meritocracia y desempeño laboral	42
Tabla 17 Nivel de meritocracia en el personal en una unidad ejecutora del Ministerio Publico.....	44
Tabla 18 Nivel de desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Publico.....	45
Tabla 19 Correlación entre las dimensiones responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas.....	46
Tabla 20 Correlación entre las dimensiones independencia política y motivación.....	47
Tabla 21 Correlación entre las dimensiones capacidad técnica y aprendizaje e improvisación.....	48

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, permitiendo realizar la búsqueda de teorías referentes al estudio, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y transversal, la unidad de análisis fue el personal de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público 530, la muestra censal llegó a 223 trabajadores. Para conocer la confiabilidad se aplicó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach, 0.852 para la variable meritocracia, 0,953 de la variable desempeño laboral.

La correlación de la variable meritocracia y desempeño laboral se aplicó la prueba Rho de Spearman. Se obtuvo p valor = .036, este resultado es inferior a .050 por tanto, es significativo, se aprueba la hipótesis de investigación, y el Rho = .141 ** significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva, muy baja al 99% de confianza y 1% de error. Las hipótesis específicas, las dimensiones responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas, independencia política y motivación existe correlación de nivel positiva muy baja y de capacidad técnica y aprendizaje e improvisación existe correlación de nivel positiva baja.

Palabras clave: meritocracia, desempeño laboral, ministerio, unidad ejecutora

Abstract

The objective of the research was to determine what relationship exists between meritocracy and the work performance of the staff in an Executing Unit of the Public Ministry - 2021

The research was of an applied type, allowing the search for theories regarding the study, with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive and cross-sectional level, the unit of analysis was the staff of the unit Executor of the Public Ministry 530, the census sample, 223 workers were reached. To know the reliability, the Cronbach Alpha Coefficient test was applied, 0.852 for the meritocracy variable, 0.953 for the job performance variable.

The correlation of the variable meritocracy and job performance was applied from the Spearman Rho test. P value = .036 was obtained, this result is less than .050, therefore, it is significant, therefore the research hypothesis is approved, and the Rho = .141 ** this means that there is a positive level correlation between the variables, very low at 99% confidence and 1% error. Regarding the specific hypothesis, the dimensions of responsibility before the authorities and domain of tasks, the political independence and motivation it was shown that there is a very low positive level correlation and the capacity and learning and improvisation there is a low positive level correlation.

Keywords: meritocracy, job performance, ministry, executing unit

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización del sector público sea cual fuere el contexto y el nivel de desarrollo de la misma, busca lograr optimizar sus niveles de meritocracia en su personal, es decir que el desarrollo de los mismos dentro de la institución en función a sus capacidades habilidades destrezas entre otros elementos indispensables para el correcto desempeño de dicho servidor público, el correcto desarrollo y práctica de la meritocracia permitirán entre otras acciones optimizar y mejorar el desempeño laboral en su personal, ya que él mismo será consciente de que al desarrollar correctamente sus habilidades podrá también desarrollarse dentro de la institución.

De acuerdo a lo mencionado por Sime (2014), la construcción de un estado democrático, La sociedad Latinoamérica, es un proceso histórico importante, la división de poderes y la participación ciudadana para poder estructurar un estado es importante para así poder deslindar el autoritarismo, pero todo este proceso se torna incompleto si no va acompañado de la meritocracia, con formas transparentes y consensuadas que logren seleccionar, repartir los incentivos, los ascensos laborales, basados en la evaluación del desempeño de las personas.

La meritocracia es percibida de formas diferentes de acuerdo a su grado de presencia en las entidades, tal es el caso de 17 estudiantes, actualmente ejecutivos, de un master relacionado a la gestión empresarial, donde se evidencio que quienes consideran estar en un sistema meritocrático representan 53%, mientras quienes consideran estar en un sistema medianamente meritocrático representan el 36%, y finalmente quienes niegan la presencia de la meritocracia son el 11 % (Silva & Gouveia, 2021). Conforme a lo señalado la administración en función a la recompensa de los trabajadores en un conjunto de instituciones demostró el crecimiento productivo del 25% anual, en un periodo de crisis, mientras que en dicho periodo se evaluó otros negocios de la misma índole, pero sin presencia de recompensa a la meritocracia evidenciando una caída en un 9% de la producción total. (Liberato & Torres, 2021).

En dicho marco se puede observar que el concepto de meritocracia planteado por la Secretaria de Gestión Pública – Gobierno del Perú (2018), hace referencia a la capacitación del profesional, en una institución del sector público, convirtiendo al

personal en personas competentes a los diversos cargos importantes de la administración del sector público, y anteponiendo la meritocracia dentro del acercamiento, generación, valoración y finalmente duración mediante una estructura de gestión respecto al capital humano del sector público, conforme a los últimos cambios laborales internacionales, es en ese entender que resulta importante fomentar la meritocracia institucional la que a su vez derivará en fortalecer y mejorar el rendimiento del personal en el centro de trabajo en una organización determinada, en el caso presentado vendría a ser el Ministerio público.

Al ser el desempeño laboral un factor muy importante para contar con un adecuado clima laboral y relación entre los trabajadores de una institución se considera lo sugerido por Chiavenato (2017), quien manifiesta que es el valor medible que el recurso humano ofrece a la institución en términos de dominio de tareas, aprendizaje e improvisación e incentivo de los individuos, donde se obtienen mejores resultados cuando el personal realiza un buen trabajo comprometiendo sus destrezas, capacidades y habilidades en función a los fines de su organización, sin embargo, dichos conceptos no necesariamente son desarrollados de manera correcta en la práctica del quehacer institucional trayendo ello como consecuencia serios problemas, ya que al no cumplir con los niveles de meritocracia, los más afectados son los colaboradores y la institución.

En este sentido el desempeño laboral nacional también fue tratado por Fischman (2017), quien evidencio que el 50% de las percepciones de los trabajadores respecto a su evaluación de desempeño laboral, opinan que esta es injusta, el 28% de directivos consideran que no se llenan los formularios con la seriedad debida, así mismo el 87% de trabajadores y directivos contemplan dichas evaluaciones como improductivas esto de acuerdo al PEOPLE IQ.

De acuerdo a lo mencionado por Bautista et al., (2020) mencionan que el rendimiento en el trabajo en el Perú, a través del informe realizado por el Diario Gestión, muestra que en el año 2018 ocupó en toda Latinoamérica el tercer lugar con relación a la tasa de rotación del personal más alta, mostrando un 18%. Existen muchos factores que inciden en la rotación del personal, siendo uno de ellos el inadecuado crecimiento laboral que se tiene, evidenciándose que las personas cumplen con las tareas que les asignan, pero, existen también personas que no

cumplen las tareas, demostrando poca o nula eficiencia, dejando de lado las habilidades que el puesto exige.

Dicha problemática también ha sido observada en una unidad ejecutora del ministerio público, espacio institucional que como todo aquel del sector público implementa dentro de su quehacer el sistema meritocrático para lograr un adecuado crecimiento personal el cual en ocasiones no se concreta en función a dicho concepto ni al desempeño laboral que desarrollan los trabajadores sino por factores mucho más subjetivos y con respuesta a intereses particulares, situación que no permite que profesionales calificados, con bastante experiencia en su especialidad, no logren desarrollar una carrera dentro de la institución.

Tal situación ha generado que las personas se queden estancadas en un mismo puesto por varios años, viendo pasar a sus compañeros a otros niveles superiores muy a pesar de saber que no cuentan con las habilidades ni requisitos para tal promoción, generando ello desánimo en las personas y pocas ganas de seguir esforzándose en el trabajo que cumplen, a causa de ello el rendimiento de dicho personal baja, pues la labor es realizada de manera más lenta, demorando los procesos, pues, muy a pesar del esfuerzo que hagan no se toma a todo el personal en cuenta cuando hay oportunidad de conseguir un ascenso.

Dicha investigación se enmarca en la línea de Reforma y Modernización del Estado, ya que pertenece a la política nacional, específicamente de modernización en el sector público, es así que entre otros factores busca consolidar un aparato burocrático orientado al servicio del ciudadano eficiente incluso entre otros factores muy importantes.

En ese entender, el desempeño laboral puede determinar una inadecuada práctica del sistema meritocrático, ya que, en muchos casos el dominio de las tareas del personal al ser ésta su capacidad de desempeño tanto individual como en conjunto no es la más adecuada, muy a pesar de que el personal tenga habilidades o destrezas para tal fin, asimismo es un factor importante que determina la motivación que este emplea al laborar, el cual en ocasiones es muy baja, siendo indiferente a esta situación la institución, el personal no tiene sentido de responsabilidad, dejando en muchas ocasiones trabajo pendiente, similar situación se presenta en

el manejo de la estabilidad emocional, ya que la no consideración de las habilidades con las que cuentan las personas hacen que cambien de actitud frente al trabajo.

Finalmente, en lo que respecta al aprendizaje improvisación que consiste en el desarrollo de nuevas capacidades para el desarrollo del trabajo, no necesariamente se logra implementar acciones eficaces que permitan desarrollar en el personal nuevas habilidades, así mismo el interés por el trabajo, se ve disminuido y poco creativos, y mucho más la poca innovación que presentan para el desarrollo de sus funciones, realizando un trabajo en ocasiones muy rutinario.

Bajo dicho análisis, se formuló el problema general, ¿Cuál es la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?, y los problemas específicos: ¿Cómo es la meritocracia en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?, ¿Cómo es el desempeño laboral en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?, ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?, ¿Cuál es la relación entre la independencia política y la motivación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?, ¿Cuál es la relación entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público?.

La presente investigación, tiene como justificación teórica, porque hará uso de planteamientos científicos propuestos y desarrollados por diversos autores, la presente se nutre de los mismos y se constituye en un elemento de uso referencial y como antecedente de investigación. La justificación práctica se dará en la medida en que los resultados sean analizados, permitiendo elaborar las recomendaciones que serán dirigidas a las autoridades del Ministerio Público, y puedan tomar decisiones que ayuden a normar una práctica transparente en el desarrollo del personal, permitiendo que las personas con mayores conocimientos y habilidades, puedan ocupar puestos de acuerdo a sus capacidades. Así mismo tenemos la justificación metodológica donde se hace uso de los métodos empleados por científicos sociales, se elaborará una herramienta que permita el levantamiento de información de los objetivos planteados.

También se ha considerado como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, y los objetivos específicos son: Describir la meritocracia en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021; Describir el desempeño laboral en el personal; Determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal; Determinar qué relación existe entre la independencia política y la motivación del personal; Determinar qué relación existe entre la independencia política y el desempeño laboral del personal, y finalmente Determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Serán de mucha importancia y enmarca el desarrollo de esta investigación las hipótesis planteadas para tal fin, en ese sentido es hipótesis general para la investigación, afirmar que, Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, así mismo se propone las hipótesis específicas, teniendo como campo de estudio la Unidad Ejecutora del Ministerio Público año 2021, La meritocracia muestra niveles bajos en su aplicación en el personal; El desempeño laboral muestra niveles bajos en su desarrollo en el personal; Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal Existe relación significativa entre la independencia política y la motivación del personal; Existe relación significativa entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación expuesta ha considerado los antecedentes de nivel nacional e internacional siguientes.

En el ámbito internacional se contempla: el estudio realizado por Sánchez (2019), sobre la gerencia pública y el procedimiento del empleo público en la ciudad de Bogotá-Colombia, presento como objetivo evaluar el procedimiento meritocrático percibido y aplicado en la gerencia del sector público y si este ha logrado alcanzar sus objetivos inicialmente planteados. Se realizó un análisis investigativo de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, los resultados indican que, en Colombia la puesta en funcionamiento del mérito y la posibilidad en el ámbito laboral público ha sido uno de los indicadores de desenvolvimiento que ha progresado en los últimos años de forma muy sobresaliente, sin embargo, el uso de estos procedimientos ha cambiado en cada una de los rangos de empleo público.

Teniendo en cuenta ello, los empleados de la carrera administrativa afrontan problemas originados por las estrategias de planificación, organización, y participación en los concursos del sector público y abierto, si esta situación continua, la perspectiva del mérito y talento se verán perjudicados debido a los atrasos infundados en la realización de los concursos públicos; así como en la verificación de la legitimidad que efectúen los órganos correspondientes respecto a la planificación y contenido de los mismos y la probabilidad de acceso al nombramiento en puestos provisionales.

Vargas (2013), realizó la investigación sobre la meritocracia como finalidad de la carrera del servicio en el sector público en Ecuador teniendo como objetivo determinar si a través de la meritocracia se inicia con una profesión en el servicio del sector público, caso contrario, si este se ha transformado en la finalidad que asegura la jerarquía de ser nombrado permanente. Los resultados a los que llegaron indican en primer lugar que, en Ecuador la administración pública todavía muestra un modelo de organización burocrático; pese a que el gobierno de turno ha intentado incorporar ciertas herramientas establecidas en la gestión pública o gestión del sector público por el producto, exige de cambios los cuales satisfagan las necesidades verdaderas del habitante y la colectividad, propuesto a partir de las ideas de la nueva gestión pública.

Yang (2018), realizó el estudio de la meritocracia dentro de la carrera administrativa pública en funcionarios en la República Popular China y su aporte a una gestión y planificación estable respecto a lo económico en Chile, teniendo como objetivo evaluar la valoración de la meritocracia como cualidad importante de la carrera pública funcionaria del aparato estatal administrativo en China, considerando su aporte en una gestión y programación económica sólida a largo plazo en la población señalada, respecto a la metodología, dicho estudio hace un acercamiento teórico, de esta manera se logró comparar los enfoques acerca de la administración pública del Occidente y China. Los resultados a los que se llegó indican que la carrera funcionaria es de gran importancia en la RPCH para un adecuado funcionamiento administrativo, la elección y ascenso se realizan en función a la meritocracia.

Jara (2017), desarrolló un estudio sobre la transformación de la meritocracia en el ámbito del Servicio Civil en la ciudad de Ecuador, planteando como objetivo analizar el nivel de progreso y observancia de los elementos fundamentales de una estructura meritocrática, relacionado a la introducción al servicio en el sector civil y la carrera en la función en el ámbito ejecutivo en Ecuador. Se hizo uso del análisis cualitativo y documental, considerando también un cuadro esquemático en función a la confrontación diacrónica en dos etapas. Los resultados son que se muestra un avance significativo en la aplicación de las normas en Ecuador, relacionados con el sistema meritocrático de la administración central proponiendo procesos que puedan responder a un sistema transparente basado en méritos.

Rodríguez (2020), realizó la investigación sobre el ámbito constitucional legal para el ejercicio del mérito como práctica positiva en la ciudad de Bogotá – Colombia, tuvo como objetivo plantear los problemas del enlace del talento y el esfuerzo para asegurar un empleo en el sector público con igualdad material para ello se sirvió del análisis desde una línea constitucional afirmativa la cual implica otras líneas de estudios particulares. Los resultados son: que, para lograr una igualdad social, debe aplicarse relacionado al conjunto de normas sustantivas y procesales pertenecientes a la ONU, es decir, los derechos humanos universales, y pactos sustanciales por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Culturales, Sociales y Económicos, los cuales mencionan específicamente en el artículo 7, que todos los

trabajadores deben tener igualdad de oportunidades para ser promovidos en el trabajo.

En el ámbito nacional se hallaron los siguientes antecedentes de Gómez y Ángeles (2017), el estudio referente al diseño de una estructura meritocrática en función a la gestión del capital del sector humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 - 2017, cuya finalidad fue plantear un método - sistema de meritocracia para perfeccionar la gestión del capital humano. El tipo de investigación empleado es el no experimental, de diseño descriptivo y propositiva. Los resultados indican que la gestión del capital humano fue diagnosticada como deficiente, identificando la baja motivación, falta de presupuesto para capacitación lo que genera un deficiente desempeño laboral. Existe relación entre la estructura meritocrática y la gestión del capital humano, lo que es plasmado por medio de la observación de la conexión de sus elementos tales como el capital humano que incluye los recursos humanos y el capital organizacional.

Gálvez y Cavero (2014), investigaron sobre la prudencia y la meritocracia: propósito de transformación de los recursos humanos en el Estado, cuyo objetivo fue analizar los tres grupos de empleados públicos o servidores de los cuales el gobierno o estado ha ofrecido reformas. Primeramente, los que están dentro de la Ley de Servicio Civil, seguidamente, los empleados que están en puestos de nivel ministerial y aquellos que comprenden los puestos de libre elección y eliminación. Los resultados a los que se llegó son que el gobierno se ha arriesgado a aplicar algunas reformas para manejar la administración de los recursos humanos distinguiendo dos tipos: en primera estancia introducir la lógica meritocrática en función a la ley del Servicio Civil y la segunda transformar las medidas salariales sobre todo dentro de los niveles con puestos en los sectores políticos y públicos más altos con la ausencia de los elementos meritocráticos con lo que se podría prevenir la decisión particular en el reclutamiento.

Colque (2015), realizó el estudio sobre el análisis de la evaluación del Principio de Meritocracia dentro del ámbito de ingreso en la Gestión en el sector Público en función al Precedente Constitucional Vinculante Huatuco, cuyo objetivo fue evaluar el empleo del fundamento de meritocracia para el ingreso a la administración del sector público. Se llegaron a las siguientes conclusiones: La ausencia de un

concurso meritocrático público como aspecto indispensable para acceder a un puesto dentro de la Administración Pública por orden del Tribunal Constitucional causa la presencia de trabajadores que no tienen la capacitación ni la puntuación académica adecuada para ocupar cargos públicos.

Montenegro (2020), en el estudio sobre la implementación directiva dentro de la meritocracia, de forma que se mejore la administración de las habilidades humanas, en la jurisdicción del Gobierno regional de Lambayeque, 2019, cuyo objetivo fue planear la implementación de una directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano en el gobierno regional, la metodología empleada fue de diseño no experimental, tipo aplicada y descriptiva. Los resultados a los que se llegó son la ausencia de la metodología y el instrumento de la Ley Servir en el Gobierno Regional, motivo por el cual la oficina de RRHH debería monitorear el rendimiento del personal, tarea que no es desarrollada por dicha oficina, se identificaron factores como competencia, talento, procedimientos, los grados jerárquicos como también el grado de rendimiento del personal público y funcionario público lo cual incide en la gestión del talento humano.

Minaya y López (2019), presentaron la investigación sobre la meritocracia y la gestión en función a las facultades de los trabajadores del sector público del Gobierno Regional de Junín, 2018, planteando como objetivo evaluar la conexión existente entre la meritocracia y la administración por facultades en los servidores públicos del ámbito de estudio. La investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional y su diseño fue el no experimental: descriptivo correlacional. Los resultados fueron que, existe una relación directa significativa entre la meritocracia y la administración por habilidades, así mismo, considera a la motivación, particularidades físicas de servidores públicos, el concepto propio, los conocimientos y la habilidad con la meritocracia, mostrando en todos los casos una correlación directa y significativa.

Dentro de la construcción del marco teórico se inició con la teoría sobre la meritocracia de Bell (2011), menciona que la meritocracia en términos generales se define como la idea (sobrentendida o clara) de que quien demuestre mayor esfuerzo o talento recibirá una recompensa semejante al esfuerzo realizado,

siempre en cuando la conducta este dentro de los términos del constructo jurídico y de lo socialmente admitido.

También se consideró la teoría Young (1962), este autor menciona que la ética meritocrática refuerza el sentimiento de soberbia entre los primeros puestos o ganadores a diferencia de los segundos puestos o perdedores los cuales perciben un sentimiento de humillación y resentimiento. A su entender, el descontento populista va enfocada contra la arbitrariedad del mérito. Los primeros puestos pronto olvidan la buena fortuna y la suerte en su propio destino. En su mayoría proceden de familias acaudaladas o bien acomodadas, por otro lado, los que ascienden no perciben la aprobación del mérito bien obtenido, puesto que ahora integran el grupo de los vencedores y se perfilan existencialmente con ellos. “La retórica del ascenso” es criticada duramente por el autor por que causa la impresión de que la persona es autosuficiente y los logros obtenidos son producto de sí misma.

Y la teoría de Warikoo y Fuhr (2014), donde hace referencia que el principio de asignación serviría para dar valor a la jerarquía de condición social contemplada en las democracias industriales modernas, promoviendo la idea de ser sociedades que respetan y fomentan la justicia social, a diferencia de los avasallamientos coercitivos o heredadas de los grupos de poder en las sociedades tradicionales anteriores. Brunet et al. (2016) Consolida la definición de meritocracia como el hecho de considerar en las sociedades modernas los méritos, por encima de relaciones familiares, adscripciones estamentales comunitarias.

La definición conceptual de meritocracia por Goldthorpe (2003), indica que el poseer una posición principal de estratificación y desplazamiento social. Sociedades altamente dinámicas son diferenciadas por un nivel bajo de delimitación de parientes de la jerarquía particular, consecuentemente se sobreentiende la mayor valoración al mérito propio equivalente al estatus social alcanzado. Sin embargo, a la fecha la investigación sociológica en este asunto ha estado distinguida sobre todo por análisis de movilidad social y sus observaciones a la implementación del ideal meritocrático. Castillo (2012) considera a la meritocracia como el elemento que motiva la distribución material o de beneficios

en función al talento y trabajo demostrado, contribuyendo a la explicación de la desigual distribución de recursos en sociedades actuales.

Albornoz (2002) menciona que la meritocracia equivale a los saberes y prácticas, que se ordenan en función a la calidad, competencia y excelencia, de esta manera tomar las decisiones más adecuadas. En la misma línea Vélez (2018) expresa que la práctica de la meritocracia se traduce en la igualdad de acceso y equivale a la ausencia de la injusticia y la discriminación, en función severo a los méritos. En este entender, la meritocracia contempla la igualdad de oportunidades en su modelo tradicional más frecuente. Peña et al. (2017) Considera que la meritocracia presta mayor atención a las facultades y competencias de los individuos, poniendo de lado las relaciones familiares.

Yair (2007), conceptualiza la meritocracia como un orden en el cual prima el mérito como punto de partida de la distribución y, en consecuencia, la meritocracia difiere también con estructuras basadas en la selección a través de características peculiares como bienes heredados, posición social, origen, ascendencia y, más comúnmente, con todo sistema de favoritismo o predilección. Es así que nos enfocamos en la definición de mérito para de esta manera asimilar el significado de meritocracia, aunque, al igual que el termino meritocracia, el concepto de mérito es concurrentemente ambigua y, casi siempre no está presente.

Little (2017), entiende que la definición de meritocracia vigente está relacionada a la noción de que la ascensión dentro de la movilidad social está al alcance de todas las personas si se lo proponen. O sea, que los individuos gracias a su talento y esfuerzo lograrían acrecentar sus ganancias y subir en la escala social. Dicha conceptualización de meritocracia resulta cuestionable puesto que se basa en una visión individualista y excluyente ya que mantendría a las personas en un estado de constante competencia con sus semejantes.

Además, el concepto de meritocracia omite que para algunas personas será más difícil conseguir la movilidad social deseada. En este sentido, tenemos dos reflexiones, la primera es que aquellas personas de mayores ingresos comúnmente desestiman los privilegios heredados, atribuyendo su buena fortuna al producto de su propio trabajo. La segunda reflexión es en el caso de los individuos de bajos ingresos, la fe en la meritocracia es muy concurrente en las mentalidades de estos

últimos, siendo en este caso incongruente puesto que no siempre se logra una movilidad social ascendente.

Por otro lado, Velásquez (2021), afirma que la meritocracia, es donde el trabajador de una compañía, sea cual fuere el tipo de pago y el puesto que se le designo, labora diariamente en función a las especificaciones del empleo para su posición. López et al. (2017) el empleado debe de ser responsable y cumplir con las tareas asignadas a esa posición de manera eficaz mientras comprende y sigue las políticas y protocolos de la empresa. La puntualidad, administración eficiente de su tiempo y ser un elemento positivo en la empresa debe ser responsabilidad del empleado. Los trabajadores acuden a la gerencia con cualquier incidente o duda que ocurra para de esta manera trabajar en beneficio de la compañía.

Por último, Lizárraga (2019), considera que la meritocracia expone un orden en el que una sociedad imparcial, que se caracteriza, porque cada individuo percibe lo que merece. Entonces discernimos que las posibilidades de una movilidad social ascendente siempre están disponibles, donde el rol de la sociedad será el de juzgar los méritos morales de cada individuo en función al talento, resolución de problemas, habilidades, esfuerzo y comportamientos demostrados, dependiendo de estos la posición o recompensa de la persona, definiendo así el producto de su mérito. Lizárraga expresa que generalmente, los individuos son merecedores de todo por lo que han apostado, sacrificando o puesto sus talentos y habilidades en marcha.

Prosiguiendo con la construcción de la presente investigación, seguidamente se desglosa las dimensiones de la variable meritocracia, se inicia con responsabilidad en presencia o ante las autoridades, la autonomía o independencia política, facultad o capacidad técnica, representan a la dimensión primigenia, desarrollando la misma y para entenderla responsabilidad en presencia o ante las autoridades se recurrió a Social Etic (2013), afirma que generalmente las responsabilidades que nos confían en el campo laboral, son elementos para una movilidad social ascendente en el trabajo.

La Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú (2018), hace referencia que el empleado demuestra un alto nivel de responsabilidad con las tareas que se le asignen, mejor será su puesto en el campo laboral en el que se encuentre. Cabe

resaltar que cada trabajador cumple un rol importante en su ámbito laboral, y si observamos el extremo contrario al mejor puesto de trabajo se debe de evitar menospreciarlo, pues los quehaceres diarios de cada uno complementan un trabajo definitivo en equipo.

La segunda dimensión independencia política, por el diario La Izquierda (2020), considera que la independencia política es el primer peldaño para un pensamiento superior e igualitario. En la misma línea, La secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú (2018), propone que los empleados estén en la posibilidad de ser la clase social que administre el gobierno, organizando social, económica y políticamente los bienes de la nación y todo supeditado a los intereses de la superioridad mayoritaria de la población lo cual pondría fin a las desigualdades y privilegios.

La tercera dimensión capacidad técnica por Cleaver (2017), expresa que la capacidad técnica faculta la movilización de los conocimientos y las competencias específicas necesarios para cubrir la misión estratégica, logrando la satisfacción de las necesidades y las prioridades más importantes de sus Miembros. Para La secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú (2018), dicha facultad técnica organiza su equipo en tres categorías las cuales son: primero la capacidad funcional, a saber, luego la capacidad técnica básica, siguiendo con la capacidad técnica propiciadora y finalmente la capacidad administrativa o de apoyo.

La metodología de la presente evaluación considera las dos primeras categorías, siendo estas la capacidad técnica básica y la capacidad técnica propiciadora. En proporción con el concepto de la capacidad técnica, igualmente de la dimensión direccionada a los recursos humanos, la presente evaluación trata de abarcar la realización de productos, servicios y acciones en apoyo de sus objetivos estratégicos.

Las teorías relacionadas al desempeño laboral se iniciaron con Milkovich y Boudreau (1994), estas manifiestan características particulares, entre ellas se destacan las competencias, agilidades, necesidades y atributos, etc. Que se interrelacionan con el origen del empleo considerando también la planificación para la generación actitudes que influyen en el producto. Carmona et al (2015) las organizaciones contemplan otros agentes de suma importancia como la

apreciación del trabajador en temas como la equidad, comportamientos y puntos de vista ligados a su trabajo, puesto que de sólo tomarse en consideración el rendimiento del trabajador, sería dificultoso establecer la manera de mejorarlo; los parámetros personales serían ineficientes al evidenciar si el bajo rendimiento es debido a la presencia irregular o a la desmotivación.

Para Gómez et al (1999), el rendimiento en el puesto de trabajo es diferente de trabajador a trabajador, a causa de que este interviene en las destrezas, estímulo, trabajo en equipo, preparación del empleado, control y agentes contextuales de cada individuo en particular; al igual que, la comprensión del trabajador del rol que realiza; siendo conscientes de que la habilidad es equivalente a las facultades y técnicas en la ejecución del trabajo, la idoneidad interpersonal y noción de un puesto determinado; el total del esfuerzo dispuesto en una tarea determinada está sujeto al desempeño del trabajador.

Faria (1995), menciona que el rendimiento laboral es generado por el comportamiento de los trabajadores al realizar sus tareas, las habilidades que demuestran, el cumplimiento y buenas prácticas, dentro del marco de la relación de cada servidor con la institución en la que labora.

Sanin (2014) es de vital importancia ofrecer seguridad laboral a los empleados que inician en una empresa buscando darles beneficios idóneos particulares según sea el caso, en concordancia a la tarea que va a realizar. De acuerdo a ello se medirá el rendimiento laboral, por ello se toma en cuenta como pilar para valorar la eficacia y éxito de cualquier compañía. Oliver et al. (2005) la seguridad laboral produce en la persona sensaciones tales como la tranquilidad, estado de salud, ánimo y buen estado anímico. Con estas características la persona tiende a ofrecer más e idealizarse en camino al éxito, motivaciones que lo llevarán a progresar tanto en el ámbito laboral como en el campo social.

Las definiciones de desempeño laboral fue sustentada por, Bohórquez (2020) quien postula que el desempeño laboral es una herramienta que determina el punto de vista de los proveedores, a su vez también a los usuarios internos de un copartícipe. Esta herramienta propone información sobre el desempeño laboral y las habilidades individuales, donde la meta consiste en la búsqueda de la eficacia permanente,

acrecentando su contribución de forma que se alcancen las metas trazadas dentro de la institución.

Además, Mejillón (2017), precisa que el rendimiento en el trabajo mide el desempeño mostrado por los empleados a la empresa, del mismo modo logra exponer las secciones con productos positivos, y otras secciones con productos contrarios, el objeto de medir el rendimiento laboral consiste en perfeccionar el producto para alcanzar de manera eficiente las inicialmente propuestas.

La noción del desempeño laboral esta direccionada al rendimiento de cada empleado en el preciso momento de cumplir cada tarea, y la habilidad de sus actitudes, en consecuencia, la mayoría de las entidades evalúan el desempeño, para después determinar el nivel, sea este eficiente o eficaz, de acuerdo con el rendimiento.

Según Toro (2002), el rendimiento en el trabajo tiene parámetros, tales como las normas, prohibiciones, perspectivas ajenas, instrucciones, competencias en tecnología y económica, enfoques sobre la eficiencia, estímulos y medios o apoyos infaltables de determinación de calidad entre desempeño-resultado final. Se refiere a la realidad cercana del trabajo, o sea el deber mismo, las indicaciones particulares del diseño del empleo. Se debe de considerar en dicha categoría los componentes de la tecnología, cultura, sociedad, economía y las estrategias previstas por la empresa. También se logra entender las realidades demográficas y de personalidad del trabajador como realidades particulares. Dichas condiciones particulares no frecuentan afectar directamente en el rendimiento, pero influye indirectamente en la forma positiva o negativa.

Palaci (2005) plantea que: El rendimiento en el centro laboral es el esfuerzo que se trata de proporcionar a la empresa de las diversas áreas de comportamiento que una persona expresa en un tiempo determinado. Dicho comportamiento, ya sea de una persona o más, en distintos momentos temporales al mismo plazo, aportaran a la eficiencia dentro de la organización.

Por su parte el rendimiento en el trabajo de acuerdo a Robbins (2004), es complementario cuando identifica la fijación de metas, ya que está bajo los postulados de la psicología, que permite conocer el nivel de desempeño, este principio fundamental activa la conducta y refuerza el rendimiento, pues motiva al

individuo a direccionar sus esfuerzos sobre objetivos trabajosos, contrario a la presencia de metas fáciles.

Jara et al. (2018) Menciona la relevancia del rendimiento en el trabajo de forma que se consolide el triunfo de una entidad determinada, las habilidades son importantes, a causa que se mejore el rendimiento, a su vez otros casos, tales como en naciones no desarrolladas se evidencia el déficit de gestión y ausencia de oportunidades. Pedraza et al (2010) considera que la correcta administración de las habilidades humanas en las diferentes entidades genera éxito, en este entender se debe prestar mayor atención al proceso de evaluación respecto al rendimiento laboral y a todo su proceso.

Chiavenato (2004) expresa que el desempeño equivale a la actitud del servidor público en el análisis y esfuerzo de metas previas. El cual constituye el planeamiento particular de forma que se logren las metas deseadas.

Las dimensiones de desempeño laboral son: dominio de tareas, Chiavenato (2017) alude a un grupo de labores, direccionadas a quehaceres o deberes particulares. En este entender se contempla que las primeras hablan sobre las cualidades o particularidades contrastables que necesita un empleado sobresaliente en un cargo específico. Estas incorporan saberes, destrezas, o comportamientos singulares, requeridos para rendir eficientemente una labor determinada. Las segundas son conductas visibles y acostumbradas que dan paso el éxito de un individuo en su labor directiva. Suárez (2014) las conductas, aunque se perciben como genéricas, según los estudiosos, y aun cuando una organización acentuó más en algunos casos, pueden examinarse conjuntamente iniciando por el análisis de la labor directiva.

Segunda dimensión motivación, para Chiavenato (2017), el estímulo se separa en dos factores dirigidos al ambiente externo y a la labor de la persona. Siendo el primer factor: Higiénico: constituido por la realidad física y ambiental del trabajo, o sea, las que están en torno a la persona y engloban: el salario, beneficios de índole social, políticas de la organización, condiciones ligadas a las relaciones laborales. Cortes (2004) considera que las oportunidades presentes, al punto de vista ambiental y a las estrategias que las empresas ejecutan para estimular a sus trabajadores. Por otro lado, el segundo factor: Motivacional: está ligado a todas las

acciones concernientes al puesto, por ejemplo: la ejecución de una labor importante, el logro obtenido, la responsabilidad demostrada, movilidad social ascendente en el trabajo, status frente a los demás, disposición de destrezas que son gratificantes en el periodo laboral y la organización.

Tercera dimensión, aprendizaje e improvisación, Chiavenato (2017) considera que la retención de información en las compañías en esta nueva realidad social de potencial exigencia laboral profesional da como resultado variaciones apresuradas en el modo de aprender y de compartir lo aprendido. Chaparro (2006) actualmente somos conscientes de que los individuos y las empresas, con el principal apoyo de la tecnología, y después de un nuevo modo de interiorizar el conocimiento (en línea, distribuido, relacional y al alcance de todos), contribuyen al cambio de las formas conocidas de la educación tradicional.

En cuanto al análisis de los fundamentos epistemológico en el desarrollo de esta investigación se manifiesta en el conocimiento y saber científico que constituye la suma de analizar y consecuente resultado previa utilización metodológica del instrumento y análisis del mismo.

Con respecto a la epistemología de las teorías, el tema de meritocracia, Lizárraga (2019) mediante el fundamento teórico de Lizárraga "Teoría de meritocracia", que menciona la exploración con fines de eficiencia y racionalidad en el proceso organizativo de una entidad, alcanzando la productividad mediante objetivos propios de la organización de los mismos trabajadores; por otro lado, se desarrolla la teoría de las competencias fundamentada por Chiavenato (2017) donde enmarca que el desempeño laboral, se puede verificar a través del cumplimiento de sus actividades en sus áreas de trabajo, según puesto de trabajo de una persona definiéndola de manera adecuada según sus experiencias profesionales y personales, con el fin de potenciar a la entidad a la cual sirve.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación aquí presentada fue de tipo aplicada, la cual considera por objetivo resolver un problema, para ello se enfoca en la búsqueda de conocimientos por medio de la literatura especializada, para luego enriquecer el conocimiento científico y cultural. Tuvo un enfoque cuantitativo, porque se procedió a realizar el trabajo estadístico acudiendo a la tabulación de datos, permitiendo la obtención de tablas y figuras; para Hernández, et al. (2018), define el enfoque cuantitativo como el paso a paso para la recabación de información, teniendo como propósito comprobar las hipótesis formuladas, logrando conseguir resultados estadísticos que sirvieron para establecer patrones de conducta o comportamientos en determinadas situaciones.

Diseño de investigación

La indagación, respecto a su diseño, fue no experimental: descriptivo y transversal, debido al propósito del estudio, se enfatizó la descripción de las variables, tal y como se han observado y percibido, sin alterar alguna de los resultados. Dzul (2015), los estudios no experimentales, son aquellos donde no se manipula deliberada las variables en cuestión. Está basado en observación del fenómeno o situación tal y como suceden, para luego realizar su análisis pertinente. Para Martínez (2018), un estudio descriptivo contempla por meta, describir las características individualizadas e importantes de sectores heterogéneos, aplicando juicios estructurados, que logran asimilar las actitudes de los individuos. Transversal por que el recojo de información se dio dentro de un solo momento (Hernández, et al. 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables desarrolladas fueron las siguientes:

Variable 1

- Meritocracia (variable independiente)

Variable 2

- Desempeño laboral (variable dependiente)

3.2.1. Variable 1: Meritocracia

Definición conceptual

Castillo, et al. (2019), el concepto de meritocracia se relaciona con la división de bienes y según el rendimiento laboral, los cuales podrán ser verificados con el cumplimiento individual de metas, capacidad, actitud, voluntad, que tienen hacia sus labores, constituyendo en los países la disposición y colocación de puestos de trabajos según sus méritos alcanzados.

Definición operacional

La meritocracia está ubicada en el medio de los estudios sobre estratificación y movilidad social, es por ello que en la actualidad se asocia al concepto de que todas las personas pueden conseguir, un crecimiento social, si lo propone, se puede entender que el crecimiento o desarrollo económico, social de los individuos, por medio de su aptitud.

Indicadores

- Cumplimiento de funciones
- Intereses políticos
- Respeto por las autoridades
- Manejo de políticas públicas
- Cumplimiento de las políticas públicas

Escala de medición

El cuestionario que se aplicó, estuvo en función a la escala de Likert, que son: 1 = Muy rara vez 2 = Rara vez, 3 = A menudo, 4 = Muy a menudo.

3.2.2. Variable 1: Desempeño laboral

Definición conceptual

Según Chiavenato (2000), el desempeño, está asociado con las labores y conductas por parte de los trabajadores, que contribuirán a las metas de la organización, en consecuencia el rendimiento laboral es el baluarte más relevante dentro de un centro de trabajo, este deberá estar apoyado por políticas, normas,

comunicación constante entre empleador y trabajador, todo ello tendrá una repercusión positiva en el desempeño.

Definición operacional

Por tanto, el desempeño laboral, se entiende como la forma en que el personal de una institución, logre cumplir con las metas trazadas, deberá estar familiarizado con las normas, dicho de otra manera, se refiere a que los trabajadores ocuparan puestos de trabajo asignados según sus capacidades, permitiéndoles desenvolverse de manera óptima y conseguido mejores resultados para la empresa.

Indicadores

- Conocimiento
- Habilidad
- Sentido de responsabilidad
- Estabilidad emocional
- Intereses
- innovación

Escala de medición

El cuestionario que se aplicó, estuvo en función a la escala de Likert, que son: 1 = Muy rara vez, 2 = Rara vez, 3 = A menudo, 4 = Muy a menudo.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Otzen (2017), menciona que la población equivale al conjunto de individuos, caracterizado por particularidades propias, que son inherentes a esos elementos, puede ser definidos o indefinidos. Es así, que se tomó como población al personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público que son 530 trabajadores administrativos. Son varones y mujeres, donde el grupo etario promedio fue de 25 a 60 años.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la unidad ejecutora

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no tengan un contrato mayor a tres meses.

Muestra

Olivares (2003), precisa que la muestra es la fracción reducida del total de la población estudiada. Por medio de la formula muestral se procedió a obtener la muestra final con la que se trabajó, que son 223 trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público.

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P) \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

N = 223 trabajadores administrativos

P = 0.50 (50%) de calificación de acierto de la población.

1-P = 0.50 (50%) de calificación desacierto de la población.

E = 5% error muestral.

Z = 1.96 nivel de confianza (El valor Z se obtiene en la tabla de distribución normal estandarizado).

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50)(1 - 0.50) \times (530)}{(0.05)^2(529 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)}$$

N= 223

Muestreo

Seone (2007), precisa que es la elección de componentes del conjunto, que tienen particularidades propias, que contribuirán a la investigación, no se debe considerar como criterio estadístico.

El tipo de muestreo que se recurrió fue probabilístico. Teniendo como técnica muestro aleatorio simple que se fijó la cantidad de encuestados, se tomó en cuenta toda la zona de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta, para Hernández, et al. (2018). Es una de las herramientas de la investigación cuantitativa, que permite la recopilación de datos, a través de

cuestionario estructurado. Para la presente investigación, se utilizó la encuesta para la obtención de información del personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público.

Instrumentos

De acuerdo a las particularidades de la investigación, se procedió a formular las preguntas, empleado los indicadores establecidos de las dimensiones de las variables, primera variable Meritocracia, segunda variable desempeño laboral.

Instrumento de la variable 1: Meritocracia

Nombre: La incorporación de directivas en Meritocracia.

Autor: Montenegro Dávila Matías Elías.

Aplicación: Personal, para tener respuestas diversas, no es aplicable en grupos

Ámbito de aplicación: El presente instrumento está dirigido para abogados, especialistas, jueces, personal del gobierno regional.

Duración: De 10 a 15 minutos.

Finalidad: Plantea la integración de la meritocracia, con el fin optimizar la gestión.

Validez del instrumento:

Para conseguir la validez del instrumento, este paso por un juicio de expertos, cumpliendo con los parámetros establecidos, para luego ponderan el total de preguntas, que fue construida por el investigador.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de la variable meritocracia, se acudió al programa estadístico SPSS, donde se usó la prueba de Coeficiente de Alfa Cronbach. Donde el resultado obtenido fue de 0.852, indicando que existe un nivel de confianza alto, porque es promedio es mayor a 0.5. Siendo aplicable a cualquier población. Link: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/922/T037_47416665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cada pregunta o ítems tiene 4 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

1 = Muy rara vez

2 = Rara vez

3 = A menudo

4 = Muy a menudo

5 = Nunca

La expresión final del instrumento:

Marcadamente alta	Adecuada:	Baja:	Muy baja:
20 a mas	16 a 19	15 a 11	10 a menos

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Autor: Pilar, I. y Gaviria, K.

Adaptación: Llontop, L

Aplicación: Individual.

Ámbito de aplicación: El instrumento se aplicó a los trabajadores de la Universidad Nacional de San Martín.

Duración: De 8 a 10 minutos.

Finalidad: Conocer el desempeño laboral del personal de las organizaciones públicas y privadas del país.

Validez del instrumento:

El instrumento aplicado, cumple en medir el desempeño laboral de los trabajadores, ya que fueron validados por científicos sociales.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento aplicado se realizó la prueba del coeficiente "a" (alfa) de consistencia interna de Cronbach, donde arrojó un 0,953 teniendo una excelente confiabilidad. Link:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cada pregunta o ítems tiene 4 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

- 1 = Muy rara vez
- 2 = Rara vez
- 3 = A menudo
- 4 = Muy a menudo
- 5 = Nunca

La expresión final del instrumento:

Marcadamente alta	Adecuada:	Baja:	Muy baja:
20 a mas	16 a 19	15 a 11	10 a menos

Validez del instrumento

Montero (2013), el cuestionario de aplicación, deberá pasar por un jurado de expertos, los cuales darán promedios según los parámetros establecidos, que se consideren al momento de evaluar el instrumento, las preguntas deberán responder a las variables, dimensiones, las cuales estarán formuladas según los indicadores establecidos.

Las características para la validación de expertos, que se cumplieron son las siguientes:

Validez de contenido, se dio inició con la identificación de los indicadores, el segundo paso es la formulación de las preguntas, para luego finalizar con la contrastación que la teoría empleada.

Validez de constructo, cuando se cumplieron con los tres primeros pasos, se procedió a contar con un soporte técnico y teórico, para realizar la validez del instrumento.

Validez de expertos, se revisó cada pregunta, la cuales estuvieron direccionadas al campo de estudio y la población, para obtención de las características, particularidades del ámbito de estudio, con el fin de obtener un conocimiento relevante. (Hernández, 2018)

Confiabilidad

Ramírez, et al. (2012) Los autores hacen referencia que la confiabilidad, es el paso por importante para la aplicación del instrumento, ya que nos permitirá conocer el grado de confianza tiene las preguntas, la prueba de Alfa de Cronbach, mide la fiabilidad del instrumento, esta prueba se realizara en el programa estadístico, los resultados van de 0 a 1, donde 0 significa un nivel nulo de confiabilidad y 1 que existe una alta confiabilidad.

Para la investigación, se inició con la realización de las fichas técnicas de cada variable, ambas se encuentran en la sección de instrumentos, para la variable desempeño laboral la confiabilidad del instrumento es de 0.953, y 0.852 en la variable meritocracia, ambos tuvieron excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En función a lograr los objetivos trazados se procedió a seguir un procedimiento ordenado, lo cual nos dio la viabilidad necesaria para evaluar y analizar la información encontrada. Se inició desde las variables, las cuales permitieron la formulación de ítems, ligadas a las dimensiones planteadas, teniendo presente los objetivos de este estudio. Los ítems, fueron ordenados empleando el cuestionario a su vez se aplicó la escala de Likert.

Habiendo obtenido la información necesaria, esta se ordenó y sistematizo en el programa SPSS, dicho programa nos ayudó a evaluar los datos hallaos en campo representando gráficos para su posterior descripción, interpretación y análisis inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

El método empleado para el análisis de los datos fue el SPSS, el cual nos permitió observar las frecuencias en las respuestas obtenidas, así como posibilitar la elaboración de cuadros estadísticos que nos mostraron de manera clara la realidad

actual con respecto a la meritocracia y al desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público del presente año.

Todo ello nos permitió alcanzar un análisis descriptivo, el cual según Gomes et al. (2009) Es importante para describir la información, valores y frecuencias adquiridas, también nuestro análisis será inferencial puesto que ratificará las hipótesis planteadas y establecerá la relación entre las variables propuestas.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio siguió estrictamente las medidas establecidas dentro del código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo- Resolución del Consejo Universitario N.º 0262-2020/UCV; se considera de suma importancia la confidencialidad de nuestros facilitadores, así mismo se cumplió con los parámetros de plagio, citando de forma correcta a los autores que nos sirvieron de apoyo, por otro lado, se contemplaran los resultados de las encuestas como inalterables, dando fe de la verdad y confiabilidad del estudio presentado. También se ha conservado el anonimato y particularidad del trabajador que ha sido participe de esta encuesta, mostrándosele el debido respeto durante el desarrollo de las mismas, sin juzgar sus comentarios o respuestas escritas que fueron parte del instrumento.

En esta línea, la aplicación del instrumento se realizó contemplando el principio de la autonomía, en consecuencia, la participación para el llenado del cuestionario fue totalmente voluntario. Por último, el procesamiento de los datos se realizó sin manipular las respuestas dadas por los colaboradores, es decir los resultados reflejan el punto de vista de los funcionarios los cuales serán inalterables dando fe a la verdad.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos descriptivos

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la variable meritocracia

Medida	Valor
Media	3.3991
Mediana	3.0000
Moda	3.00
Rango	6.00
Mínimo	2.00
Máximo	8.00
Desviación	0.62052
Varianza	0.385
Asimetría	0.163
Curtosis	0.324

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

En la tabla 1, se observó que el valor del promedio de la variable meritocracia fue de 3.3991, confrontado con los baremos globales de la misma, reveló un nivel medio alto de meritocracia en la institución donde se realizó el estudio, ello se confirmó con el valor de la mediana de 3.0000. En cuanto al dato que más se repitió (moda), fue de 3.00 el cual se ubica en nivel alto; por lo tanto, el nivel representativo, fue una meritocracia medio alto.

En cuanto a la desviación estándar del conjunto de datos, se registró un valor de $0.62052 < 30\%$ de la media, lo que indica que hubo una excelente concentración de datos en torno a la media, por tanto, los resultados son confiables. El valor de la asimetría fue 0.163, es decir la distribución de datos es sesgada a la derecha, lo que indica que los valores tienden a agruparse a la izquierda de la curva, finalmente la Curtosis presentó un valor positivo (0.324). El nivel alto de la meritocracia consiste en la manifestación expresa de la meritocracia, y el interés por el cumplimiento de metas individuales y en equipo, es decir, el personal administrativo es responsable en el cumplimiento de sus funciones y lo visibiliza ante las autoridades de su entidad.

Tabla 2*Estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral*

Medida	Valor
Media	3.6143
Mediana	4.0000
Moda	4.00
Rango	3.00
Mínimo	2.00
Máximo	5.00
Desviación	0.53201
Varianza	0.283
Asimetría	-0.559
Curtosis	-0.589

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°2 respecto a los estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral, confirma que el promedio es aceptable con 3.6143, así mismo es reforzado por la mediana 4.0000 y la moda 4.00, exponiendo una desviación mínima de 0.53201, en este entender el nivel representativo de esta variable, es aceptable. En consecuencia, los resultados son confiables. Por otro lado, la asimetría fue negativa (-0.559), es decir la distribución de datos presenta sesgo hacia la izquierda, ello indica que los valores tienden a agruparse a la derecha de la curva, asimismo la Curtosis arrojó un valor negativo de -0.589.

La confiabilidad del desempeño laboral incluye, el manejo y dominio de las funciones asignadas, considerando la organización, trabajo en equipo, tiempo de entrega, eficacia y habilidades consolidadas según cada puesto de trabajo.

4.2. Datos sociodemográficos

Tabla 3

Edad de los trabajadores

Edad	Frecuencia	%
De 20 a 30 años	38	17,0%
De 31 a 40 años	76	34,1%
De 41 a 50 años	68	30,5%
De 51 años a más	41	18,4%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°3 respecto al rango de edad de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 se puede observar que 38 de los 223 encuestados (17.0%) se encuentra entre los 20 y 30 años, 76 de los encuestados (34.1%) está entre los 31 a 40 años, 68 encuestados (30.5%) tiene de 41 a 50 años, mientras que 41 encuestados (18.4%) es mayor de 51 años. De acuerdo a los resultados presentados la mayoría de los encuestados está enmarcado en las edades de 31 a 40 años de edad, seguidos por quienes se encuentran en el rango de 41 a 50 años de edad, por otra parte se tiene al grupo etario de 51 a más años de edad, y finalmente al grupo de 20 a 30 años de edad, estos dos últimos dato de rango de edad representan los porcentajes más bajos respecto a las edades de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Tabla 4

Genero de los trabajadores

Genero	Frecuencia	%
Masculino	90	40,4%
Femenino	133	59,6%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°4 respecto genero de los trabajadores se puede observar que 90 de los 223 encuestados (40.4%) son de género masculino, mientras que 133 del total (59.6%) pertenece al género femenino. En este entender más de la mitad de los administrativos encuestados de la unidad ejecutora, vienen a ser del género femenino, mientras que menos de la mitad del total de encuestados de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 son del género masculino, en función a este personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 se obtuvieron los resultados presentados.

Tabla 5

Nivel de estudios de los trabajadores

Nivel de estudios	Frecuencia	%
Nivel secundario	14	6,3%
Nivel superior	209	93,7%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°5 respecto nivel de estudio de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 se puede observar que 14 de los 223 encuestados (6.3%) alcanzo nivel secundario, mientras 209 trabajadores (93.7%) alcanzo nivel superior. Conforme a estos resultados podemos afirmar que la mayoría, casi la totalidad de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 alcanzaron formación superior, demostrando capacidad de acuerdo a cada área asignada. Contrariado a un porcentaje mínimo de trabajadores encuestados que lograron alcanzar formación básica regular, específicamente el nivel secundario. No se cuentan con porcentajes en los apartados de nivel primario y sin nivel.

Tabla 6*Estado civil de los trabajadores*

Edad	Frecuencia	%
Soltero (a)	111	49,8%
Casado (a)	100	44,8%
Viudo (a)	5	2,2%
Divorciado (a)	7	3,15%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°6 respecto al estado civil de los trabajadores se puede observar que 111 trabajadores (49,8%) es soltero (a), mientras que 100 de los trabajadores encuestados (44,8%) es casado (a), por otra parte 5 trabajadores (2,2%) son viudos (as), y 7 trabajadores (3,15%) es divorciado (a). De los resultados podemos afirmar que en su mayoría los administrativos de una unidad ejecutora son de estado civil soltero(a). Mientras que casi la otra mitad son casados, contrarios a los dos últimos datos, los cuales representan los porcentajes mínimos de la tabla presentada, estos son los datos de divorciados y viudos, estos dos últimos hacen un total de 5,35%, del total de encuestados.

4.3. Distribución de frecuencia por variable y dimensión

4.3.1. Variable 1: Meritocracia

Tabla 7

Variable meritocracia

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	3	1,7%
A menudo	134	60,5%
Muy a menudo	86	37,8%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°7 respecto a la variable meritocracia considera los siguientes valores, 3 de 223 encuestados (1,7%) considera que rara vez la variable meritocracia está presente en el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, mientras que 134 trabajadores (60,5%) a menudo consideran dicha variable presente en el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, finalmente 86 del total (37,8%) de trabajadores consideran que la variable meritocracia muy a menudo está presente en el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

De los resultados se puede afirmar que la mayoría de los encuestados, a menudo considera la variable meritocracia en su Desempeño Laboral en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, considerando factores como la responsabilidad y cumplimiento con deberes asignados en el tiempo previsto. Seguido de más de la tercera parte de encuestados que consideran muy a menudo la variable meritocracia en su Desempeño Laboral en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, finalmente una reducida población de encuestados que considera rara vez la variable meritocracia en su Desempeño Laboral en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Tabla 8*Dimensión 1: Responsabilidad ante las autoridades*

Niveles	Frecuencia	%
Muy rara vez	2	,9
Rara vez	5	2,3
A menudo	133	59,6
Muy a menudo	83	37,2
Total	223	100,0

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°8 respecto responsabilidad ante las autoridades se puede observar el contraste entre 2 de 223 trabajadores (0.9%) muy rara vez demuestra responsabilidad ante las autoridades, 5 del total de trabajadores (2.3%) demuestra rara vez responsabilidad ante las autoridades. Mientras que 133 trabajadores (59,6%) demuestra a menudo la responsabilidad ante las autoridades. Y 83 trabajadores (37.2%) demuestran muy a menudo responsabilidad ante las autoridades.

En este entender la mayoría de los encuestados, a menudo, demuestra responsabilidad ante las autoridades, al mismo tiempo que manifiesta un buen Desempeño Laboral en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021. Seguido por quienes a menudo demuestran responsabilidad ante las autoridades, los cuales son poco más de la tercera parte, contrariado a un grupo reducido de encuestados que demuestra rara vez o muy rara vez responsabilidad ante las autoridades, estos dos datos últimos sumados hacen un 3.2%.

Tabla 9

Dimensión 1: Independencia Política

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	8	3,6%
A menudo	90	40,8%
Muy a menudo	95	42,6%
Nunca	30	13,0%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°9 respecto a la independencia política se puede observar que 8 de 223 trabajadores (3,6%) rara vez tiene independencia política. Por su parte 90 de la totalidad de trabajadores (40,8%) muy a menudo presenta independencia política. Mientras 95 de 223 trabajadores (42,6%) muy a menudo tiene independencia política. Finalmente 30 trabajadores (13,0%) nunca presenta independencia política.

De los resultados se puede afirmar que, en su mayoría, muy a menudo consideran la relación política como importante para alcanzar mejores cargos en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, por otra parte se tiene a los encuestados que consideran que a menudo la relación Política es importante para alcanzar altos cargos en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, esta población representa casi la otra mitad de encuestados, seguidos por quienes nunca consideran que las relaciones políticas sean puntos clave para alcanzar altos cargos, los trabajadores que opinan de esta manera representan poco menos de la tercera parte del total de encuestados, y un número reducido de trabadores considera que rara vez dicha relación es crucial para alcanzar altos cargos en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Tabla 10

Dimensión 3: Capacidad técnica

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	8	3,6%
A menudo	107	48,0%
Muy a menudo	106	47,5%
Nunca	2	,9%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°10 respecto a la capacidad técnica se puede observar que 8 trabajadores (3,6%) rara vez tiene capacidad técnica. Mientras que 107 trabajadores (48,0%) a menudo tiene capacidad técnica. Por su parte 106 trabajadores (47,5%) muy a menudo presenta capacidad técnica, finalmente 2 de 223 trabajadores (0,9%) nunca presenta capacidad técnica.

De los resultados podemos afirmar que la gran parte de encuestados a menudo, y muy a menudo, consideran que el personal administrativo de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 cuentan con capacidad técnica, es decir, conocimientos del manejo interno, para de esta manera cumplir con las tareas encomendadas de forma eficiente. Contrariado a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 que considera que rara vez y nunca percibe capacidad técnica por parte del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, estos últimos datos representan una población mínima de 4,5% de la población total.

4.3.2. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 11

Variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	3	1,3%
A menudo	82	36,85
Muy a menudo	136	61,0%
Nunca	2	,9%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°11 respecto a la variable desempeño laboral se puede observar que 3 trabajadores (1.3%) consideran que rara vez se el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 es bueno, 2 trabajadores (0,9%) nunca tiene un desempeño laboral bueno. Mientras que 136 trabajadores (61,0%) muy a menudo tiene un desempeño laboral bueno. Seguido por 82 trabajadores (36.85%) que consideran que a menudo el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 es bueno.

De los resultados se puede afirmar que el Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 muy a menudo es alto, contemplando la responsabilidad en sus tareas, así como los tiempos de entrega establecidos. Seguido por quienes consideran que el desempeño laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 a menudo es eficiente, contrariado a quienes afirman que rara vez y nunca se demuestra un buen Desempeño Laboral en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021. Estos dos últimos datos son mínimos contando con un porcentaje de 2.2%.

Tabla 12

Dimensión 1: Dominio de tareas

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	4	1,8%
A menudo	82	36,8%
Muy a menudo	135	60,5%
Nunca	2	,9%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°12 respecto al dominio de tareas se puede observar que 2 trabajadores (0,9%) considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 nunca tienen dominio de tareas, 4 trabajadores (1.8%) considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 rara vez tiene dominio de tareas. Mientras 135 trabajadores (60,5%) considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 muy a menudo tiene dominio de tareas, y 82 trabajadores (36.8%) considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 a menudo posee dominio de tareas.

En este sentido se afirma que en su mayoría los trabajadores perciben que a menudo y muy a menudo el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 tiene dominio de tareas, contrariado a un grupo reducido de trabajadores que perciben que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 rara vez y/o nunca tiene dominio de tareas. Este último sector de encuestados sumados representan u 2.7% de la población total encuestada.

Tabla 13*Dimensión 2: Motivación*

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	4	1,8%
A menudo	122	54,7%
Muy a menudo	96	43,0%
Nunca	1	,4%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°13 respecto a la motivación se puede observar que 4 trabajadores (1.8%) consideran que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 rara vez se siente motivado, 1 trabajador (0,4%) considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 nunca tiene motivación al realizar su labor. Mientras que 122 trabajadores (54,7%) a menudo considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 tiene motivación al desempeñar sus labores, y 96 trabajadores (43.0%) muy a menudo considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 tiene motivación al realizar sus tareas.

De los resultados se puede afirmar que en su mayoría los trabajadores consideran que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 tiene sentimiento de motivación al desempeñar sus labores, mientras que un grupo muy reducido considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 rara vez o nunca tiene sentimiento de motivación al desempeñar sus labores. Considerando que la motivación influye en el buen desempeño de las labores especialmente en el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Tabla 14*Dimensión 3: Aprendizaje e improvisación*

Niveles	Frecuencia	%
Rara vez	7	3,1%
A menudo	67	30,0%
Muy a menudo	147	65,9%
Nunca	2	,9%
Total	223	100,0%

Nota: Datos extraídos de base de datos

Interpretación

La tabla N°14 respecto al aprendizaje e improvisación se puede observar que 7 trabajadores (3.1%) considera que rara vez el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplica el aprendizaje y la improvisación para realizar sus labores y solucionar problemas laborales, 2 trabajadores (0,9%) nunca considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplique el aprendizaje y la improvisación en sus tareas laborales. Mientras que 147 trabajadores (65,9%) considera que muy a menudo el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplica el aprendizaje y la improvisación para desarrollar su labor. Finalmente 67 trabajadores (30.0%) a menudo considera que el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplica el aprendizaje y la improvisación en la realización de su labor.

En este entender en su mayoría los trabajadores consideran que a menudo o muy a menudo el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplica el aprendizaje y la improvisación en la realización de las tareas. Contrariado a los trabajadores que consideran que rara vez y/ nunca el Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 aplica el aprendizaje y la improvisación para la realización de sus tareas. Estos datos mínimos están representados en el 4% del total de encuestados.

4.4. Prueba no paramétrica

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es mayor a 30, se utilizó la prueba para análisis de normalidad de Kolmogorow – Smirnov (Huacac, 2020).

Tabla 15

Prueba de distribución normal Kolmogorov – Smirnov a las variables meritocracia y desempeño laboral

		Meritocracia	Desempeño laboral
N		223	223
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,3991	3,6143
	Desv. Desviación	,62052	,53201
	Máximas diferencias extremas		
	Absoluto	,354	,385
	Positivo	,354	,257
	Negativo	-,247	-,385
Estadístico de prueba		,354	,385
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Datos extraídos de base de datos

4.5. Análisis de correlación

El análisis inferencial se realizó considerando los criterios de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Para el análisis de correlación según Hernández y Mendoza (2018), los criterios de interpretación de las pruebas de hipótesis, indican que:

- Si $p \text{ valor} < .050$ se aprueba la hipótesis de investigación, de que existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p \text{ valor} \geq .050$ se aprueba la hipótesis nula, de que no existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis de investigación.

4.5.1. Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Hi: Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables meritocracia y desempeño laboral

			Meritocraci a	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,141*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	223	223
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,141*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	223	223

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos extraídos de base de datos

Para determinar los criterios de interpretación de la intensidad y dirección de la correlación, se tuvo en cuenta los datos consignados en la figura 1.

Figura 1

Criterios de interpretación de intensidad y dirección de la correlación

Valor r	Interpretación
-1.000	Correlación negativa perfecta
-0.900 a -0.999	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.700 a -0.899	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.400 a -0.699	Correlación negativa moderada (media)
-0.200 a -0.399	Correlación negativa baja (débil)
-0.001 a -0.199	Correlación negativa muy baja (muy débil)
0.000	Correlación nula (no existe correlación)
0.001 a 0.199	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.200 a 0.399	Correlación positiva baja (débil)
0.400 a 0.699	Correlación positiva moderada (media)
0.700 a 0.899	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.900 a 0.999	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1.000	Correlación positiva perfecta

Según la tabla 16, entre la variable meritocracia y la variable desempeño laboral se ha obtenido p valor = .036, este resultado es inferior a .050 por tanto, es significativo, por ello se aprueba la hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se obtuvo Rho = .141 ** esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva, muy baja al 99% de confianza y 1% de error. Por tanto, se puede decir que a mayor meritocracia hay mayor nivel de desempeño laboral, y a menor meritocracia hay menor nivel de logro en el desempeño laboral (Huacac, 2020). De esta manera, se aprueba la hipótesis general de investigación, de que existe correlación entre las variables meritocracia y desempeño laboral, y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, la meritocracia es un factor asociado al desempeño laboral.

Tabla 17*Nivel de meritocracia en el personal en una unidad ejecutora del Ministerio Publico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	9,0	9,0	9,0
	Mediano	112	50,2	50,2	59,2
	Alto	91	40,8	40,8	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de base de datos

En la tabla 17 respecto al nivel de la meritocracia en el personal de una unidad ejecutora del Ministerio Publico se observa que el 40.8%, es decir 91 del total de encuestados considera altamente esta variable como factor determinante, mientras que el 50.2%, equivalente a 112 encuestados considera medianamente esta variable como factor determinante, finalmente el 9.0%, es decir 20 del total de encuestados considera en baja medida esta variable como factor determinante.

De los resultados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores encuestados considera que la meritocracia esta presente una unidad ejecutora del Ministerio Publico en un nivel mediano, mientras que poco menos de la mitad de trabajadores encuestados considera la meritocracia está presente en una unidad ejecutora del Ministerio Publico en un nivel alto, contrariado a menos de la décima parte del total de encuestados que considera que la meritocracia está presente en una unidad ejecutora del Ministerio Publico en nivel bajo.

Tabla 18

Nivel de desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	12,6	12,6	12,6
	Mediano	57	25,6	25,6	38,1
	Alto	138	61,9	61,9	100,0
	Total	223	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de base de datos

En la tabla 18 respecto al nivel de desempeño laboral en el personal de una unidad ejecutora del Ministerio Público se observa que el 61,9%, es decir 138 del total de encuestados considera un alto nivel de desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público, mientras que el 25,6%, equivalente a 57 encuestados considera el desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público en un nivel mediano, finalmente el 12,6%, es decir 28 del total de encuestados considera el desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público en un nivel bajo.

De los resultados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores encuestados considera que el desempeño laboral del personal de una unidad ejecutora del Ministerio Público es de nivel alto, en un punto medio están los trabajadores que consideran que el desempeño laboral en el personal de una unidad ejecutora del Ministerio Público es de nivel mediano, mientras que una población reducida, poco más de la décima parte del total considera que el desempeño laboral en el personal de una unidad ejecutora del Ministerio Público es bajo.

Tabla 19

Correlación entre las dimensiones responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas

			Responsabilidad ante las autoridades	Dominio de tareas
Rho de Spearman	Responsabilidad ante las autoridades	Coeficiente de correlación	1,000	,195**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	223	223
	Dominio de tareas	Coeficiente de correlación	,195**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	223	223

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

Nota: Datos extraídos de base de datos

Se puede evidenciar en la tabla 19, el p valor = .003 < .050, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión Responsabilidad ante las autoridades y Dominio de tareas. Teniendo en cuenta el resultado del coeficiente de correlación Rho = .195**, se determina que entre la dimensión responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas, existe una correlación de nivel positiva muy baja, al 99% de confianza y 1% de error. En tal razón, se puede afirmar que a mayor responsabilidad ante las autoridades hay un mayor nivel de dominio de tareas y viceversa.

Tabla 20

Correlación entre las dimensiones independencia política y motivación

		Independencia Política	Motivación	
Rho de Spearman	Independencia Política	Coefficiente de correlación	1,000	,098
		Sig. (bilateral)	.	,144
		N	223	223
	Motivación	Coefficiente de correlación	,098	1,000
		Sig. (bilateral)	,144	.
		N	223	223

Nota: Datos extraídos de base de datos

En la tabla 20, se evidencia que entre la dimensión Independencia Política y motivación se ha obtenido p valor = .144, este resultado es mayor a 0.050 por tanto, se aprueba la hipótesis nula de que la independencia política no tiene asociación significativa con la motivación. Además, se obtuvo Rho = .098** esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva muy baja y al 99% de confianza y 1% de error. Por tanto, se puede decir que a medida que la independencia política aumente, el nivel de motivación, también irá en aumento y viceversa.

Tabla 21*Correlación entre las dimensiones capacidad técnica y aprendizaje e improvisación*

Correlaciones				
			Capacidad técnica	Aprendizaje e improvisación
Rho de Spearman	Capacidad técnica	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	223	223
	Aprendizaje e improvisación	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	223	223

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

Nota: Datos extraídos de base de datos

Se puede evidenciar en la tabla 21, el p valor = .000 < .001, por tanto, existe una relación muy significativa entre la dimensión Capacidad técnica y Aprendizaje e improvisación. Teniendo en cuenta el resultado del coeficiente de correlación Rho = .359**, se determina que entre la dimensión Capacidad técnica y Aprendizaje e improvisación, existe una correlación de nivel positiva baja, al 99% de confianza y 1% de error. En tal razón, se puede afirmar que a mayor Capacidad técnica hay un mayor nivel de Aprendizaje e improvisación y viceversa.

V. DISCUSIÓN

La discusión confronta los resultados obtenidos con la teoría y con los hallazgos de investigaciones afines. La ciencia social es dinámica y cambiante, para lograr resultados veraces los cuales deberán de ser difundidos y estar disponible con las precisiones del planteamiento metodológico (Huacac, 2020). En este entender, esta investigación de diseño descriptivo y transversal, tuvo como objetivo general, determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, para tal efecto, se utilizó la metodología pertinente, aplicando instrumentos con la validez y confiabilidad adecuada; así mismo la información de campo, se obtuvo de manera ética, anónima y sincera, realizándose todos los procedimientos necesarios, por lo que la información que aquí se expone es veraz, objetiva y rigurosa.

Los hallazgos son de suma importancia, los resultados descriptivos, respecto a la variable meritocracia, presenta un nivel medio-alto; ello denota la manifestación expresa de la meritocracia y la tendencia al cumplimiento de metas individuales y en equipo demostrando responsabilidad ante altos funcionarios de cada área. En cuanto a la variable desempeño laboral, se observó un nivel aceptable en el promedio, la mediana y la moda, lo que refleja un nivel esperado respecto a las competencias laborales demostradas, expresando el manejo y dominio de las tareas asignadas, en cumplimiento con las reglas de equipo, tiempo de entrega, eficacia, y habilidades consolidadas.

En cuanto a los resultados inferenciales, el análisis de correlación, pone en alza la hipótesis general de investigación, es decir una vinculación significativa entre las variables, ($\text{sig} = .036 < .050$), donde es considerada positiva muy baja ($Rho = .141^{**}$) con un alto nivel de confianza (99%), por lo que se apoya la noción de que, a mayor meritocracia, mayor será el nivel de desempeño laboral y viceversa.

Conforme a los resultados hallados Sánchez (2019) encontró en su investigación realizada en Colombia que la meritocracia relacionada a la posibilidad de escalar en el ámbito laboral público equivale a un progreso positivo, sin embargo, el uso de estos procedimientos es diferente según cada puesto público, donde se deben afrontar problemas originados por las estrategias de planificación, organización, y participación en los concursos del sector público y abierto, poniendo a la

meritocracia en una situación difícil relacionada a la falta de legitimidad, de acuerdo a lo expuesto, el sentido de una relación positiva muy baja tendría también base en este argumento.

Contrario a ello Vargas (2013), quien realizó la investigación sobre la meritocracia como finalidad de la carrera del servicio en el sector público en Ecuador, llegó a los resultados de que dicho procedimiento se ve estancado por la presencia de la burocracia, la cual entrapa la posibilidad de acceder a un mejor puesto en base al talento demostrado. Es decir, en el resultado que dicho autor halló, la meritocracia no siempre se da en función al desempeño laboral, la burocracia interviene dicho proceso y a veces llega a pararlo.

En esta misma línea tenemos a Gómez y Ángeles (2017) quienes confirman la relación entre el desempeño laboral y la meritocracia pero hacen énfasis en la gestión del capital humano, dirigido por personal deficiente, identificando la baja motivación, falta de presupuesto para capacitación lo que genera un deficiente desempeño laboral demostrando que los altos puestos no siempre están ocupados por personal capacitado, poniendo de lado la meritocracia.

Por lo anteriormente señalado, los resultados obtenidos en el presente estudio, son coherentes a lo descrito en la teoría de Gonzales (2011), quien menciona que la meritocracia en términos generales se define como la idea (sobrentendida o clara) de que quien demuestre mayor esfuerzo o talento recibirá una recompensa semejante al esfuerzo realizado, siempre en cuando la conducta este dentro de los términos del constructo jurídico y de lo socialmente admitido. En este sentido el personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público presta especial atención a su desempeño laboral para acceder a un mejor cargo de acuerdo a sus méritos.

En cuanto al primer objetivo específico, de los resultados se puede afirmar que la mayoría de los encuestados considera esta variable como factor determinante para el acceso a cargos más elevados. En este entender los trabajadores demuestran niveles medianamente altos en la responsabilidad ante las autoridades, tal como en la independencia política y la capacidad técnica. En ello denota similitud con lo enunciado por Sánchez (2019) quien apoya la idea de que la puesta en funcionamiento del mérito y la posibilidad en el ámbito laboral público ha sido uno de los indicadores de desenvolvimiento que ha progresado en los últimos años de

forma muy sobresaliente, sin embargo, las estrategias para reconocer el mérito y recompensarlo son deficientes, poniendo a veces de lado el talento y la responsabilidad.

Considerando la teoría de López et al. (2017), menciona que el empleado debe de ser responsable y cumplir con las tareas asignadas a esa posición de manera eficaz mientras comprende y sigue las políticas y protocolos de la empresa. La puntualidad, administración eficiente de su tiempo y ser un elemento positivo en la empresa debe ser responsabilidad del empleado. Los trabajadores acuden a la gerencia con cualquier incidente o duda que ocurra para de esta manera trabajar en beneficio de la compañía. Mientras más se llegue a un puesto de alto nivel considerando la meritocracia, más será la motivación y responsabilidad del personal, y viceversa.

La teoría Young (1962), menciona que la ética meritocracia refuerza el sentimiento de soberbia entre los primeros puestos o ganadores a diferencia de los segundos puestos o perdedores los cuales perciben un sentimiento de humillación y resentimiento. En este sentido la meritocracia no siempre estaría ligada al buen desempeño laboral, sino a una relación de ego, donde el beneficiario del talento y alto rango podría asegurar un puesto a alguien que carece de buen desempeño laboral. Dándose un ascenso por lazos sociales y no por meritocracia.

Con respecto al segundo objetivo, respecto a los resultados se puede afirmar que la mayoría de los encuestados considera la variable desempeño laboral como factor determinante para acceder a un cargo elevado dentro de su entidad. En este entender el desempeño demostrado por los trabajadores en su mayoría es medianamente alto, demostrando responsabilidad, dominio de tareas, motivación, aprendizaje e improvisación. Estas características hacen que el empleado se desempeñe de forma medianamente alta en su centro laboral. Estos hallazgos se muestran contradictorios con Gómez y Ángeles (2017) quienes identificaron la baja motivación y la falta de presupuesto para capacitación lo que genera un deficiente desempeño laboral. Considerando la gestión del capital humano como determinante en el desempeño laboral.

Estos hallazgos se ajustan a la teoría de Milkovich y Boudreau (1994), quienes consideran a las competencias, agilidades, necesidades y atributos, etc. Que se

interrelacionan con el origen del empleo considerando también la planificación para la generación actitudes que influyen en el producto. Por su parte Carmona et al (2015) considera la apreciación del trabajador en temas como la equidad, comportamientos y puntos de vista ligados a su trabajo, puesto que de sólo tomarse en consideración el rendimiento del trabajador, sería dificultoso establecer la manera de mejorarlo; los parámetros personales serían ineficientes al evidenciar si el bajo rendimiento es debido a la presencia irregular o a la desmotivación.

Con relación al tercer objetivo específico, respecto a determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal; se puede evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión Responsabilidad ante las autoridades y Dominio de tareas. Se determina que entre la dimensión responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas, existe una correlación de nivel positiva muy baja, en tal razón, se puede afirmar que a mayor responsabilidad ante las autoridades hay un mayor nivel de dominio de tareas y viceversa. En este entender se aprueba la hipótesis específica: Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal.

De acuerdo a lo expuesto tenemos a Chiavenato (2017), quien nos habla del dominio de tareas aludiendo a un grupo de labores, direccionadas a quehaceres o deberes particulares. En este entender se contempla que las primeras hablan sobre las cualidades o particularidades contrastables que necesita un empleado sobresaliente en un cargo específico. Estas incorporan saberes, destrezas, o comportamientos singulares, requeridos para rendir eficientemente una labor determinada. Las segundas son conductas visibles y acostumbradas que dan paso al éxito de un individuo en su labor directiva. En este sentido cabe precisar la existencia de la relación entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio presentado en los presentes resultados.

Respecto al cuarto específico se aprueba la hipótesis nula de que la independencia política no tiene asociación significativa con la motivación. Además, se obtuvo $Rho = .098^{**}$ esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva muy baja, en este entender se puede decir que a medida que la independencia

política aumente, el nivel de motivación, también irá en aumento y viceversa. Sin embargo, no son determinantes.

En esta misma línea tenemos el diario La Izquierda (2020), donde se considera que la independencia política es el primer peldaño para un pensamiento superior e igualitario. En la misma línea, La secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú (2018), propone que los empleados estén en la posibilidad de ser la clase social que administre el gobierno, organizando social, económica y política para evitar las desigualdades y privilegios. Por su parte Chiavenato (2017), considera que la motivación es el estímulo dirigido al ambiente externo y a la labor de la persona. Siendo el primer factor: Higiénico: constituido por la realidad física y ambiental del trabajo, o sea, las que están en torno a la persona y engloban: el salario, beneficios de índole social, políticas de la organización, condiciones ligadas a las relaciones laborales.

Con relación al quinto objetivo específico, respecto a determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.; se puede evidenciar que existe una relación muy significativa entre la dimensión Capacidad técnica y Aprendizaje e improvisación. Teniendo en cuenta el resultado del coeficiente de correlación Rho se determina que entre ambas dimensiones existe una correlación de nivel positiva baja donde se puede afirmar que a mayor Capacidad técnica hay un mayor nivel de Aprendizaje e improvisación y viceversa. Aprobándose la hipótesis específica que afirma que existe relación significativa entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal.

En este sentido tenemos a Cleaver (2017), quien expresa que la capacidad técnica faculta la movilización de los conocimientos y las competencias específicas necesarios para cubrir la misión estratégica, logrando la satisfacción de las necesidades y las prioridades más importantes de sus Miembros. Chiavenato (2017) considera que la retención de información en las compañías en esta nueva realidad social de potencial exigencia laboral profesional da como resultado variaciones apresuradas en el modo de aprender y de compartir lo aprendido. Ambos logran enlazarse gracias a la teoría de Faria (1995), quien manifiesta que el rendimiento en el trabajo es el producto del actuar de los empleados ante los

deberes de su puesto, sus cualidades, deberes y ejercicios, están supeditados al desarrollo de la regulación entre cada trabajador y su centro laboral.

Habiendo expuesto y puesto en discusión los resultados, con los hallazgos de otros autores y teóricos afines al tema de investigación, se considera de suma importancia considerar el presente estudio en el campo de la gestión pública para mejorar el servicio brindado en todas las áreas, así como proponer las estrategias correspondientes para un óptimo desempeño en función a la meritocracia. En cuanto a las investigaciones y teorías que no concuerdan con nuestros resultados, en su totalidad hacen mención del proceso burocrático, como factor que estanca la consideración del desempeño laboral para el desarrollo de la meritocracia, los puestos fijos originados desde un inicial y decadente desempeño laboral, el cual sirve de puente para dar mayor importancia a las relaciones sociales que a la meritocracia, son un punto que se debe tratar en futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Al correlacionar la variable meritocracia y la variable desempeño laboral, se obtuvo $p \text{ valor} = .036 < .050$ y $Rho = .141^{**}$, esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva, muy baja, probándose la hipótesis planteada, por tanto, mientras se emplee la meritocracia para acceder a altos cargos, el desempeño laboral en los trabajadores ira mejorando, estos a su vez buscaran especializarse, dominar tareas, ser más responsables, para acceder a dichos cargos.
2. Se describió la meritocracia en el personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 concluyendo en que el nivel de la meritocracia en los encuestados son medianamente altos donde el 40.8%, considera altamente esta variable como factor determinante, mientras que el 50.2%, considera medianamente esta variable como factor determinante, así como la responsabilidad ante las autoridades, la independencia política y la capacidad técnica demuestran un nivel medianamente alto, por consiguiente los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 demuestran integridad, conocimiento, responsabilidad y cumplimiento por las normas establecidas para el trabajo en equipo y sobre todo ante las autoridades de su institución.
3. Se describió el desempeño laboral en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021 concluyendo en que el nivel de desempeño laboral en los encuestados son medianamente altos donde el 61,0% muy a menudo tiene un desempeño laboral bueno, mientras que el 36,85% a menudo tiene un desempeño laboral bueno, así mismo el dominio de tareas, la motivación, el aprendizaje y la improvisación están considerados en estándares medianamente altos en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, por consiguiente la mayor parte de los trabajadores encuestados demuestran voluntad y manejo de las tareas asignadas.

4. Existe una relación significativa entre las dimensiones responsabilidad ante las autoridades y dominio de tareas, donde se obtuvo p valor = $.003 < .050$ y $Rho = .195^{**}$, esto significa que entre las dimensiones existe correlación de nivel positiva, muy baja, probándose la hipótesis planteada. Por tanto, mientras el trabajador demuestre mayor responsabilidad ante las autoridades, también demostrara el dominio de las tareas asignadas, es decir, los trabajadores que cumplan eficazmente con los tiempos y tareas designadas, reflejan el manejo de conocimientos necesarios para realizar dichas tareas de forma óptima.
5. Se evidenció una asociación muy baja entre las dimensiones independencia política y la motivación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, donde se halló que p valor = $.144$, es decir no existe una relación significativa entre ambas dimensiones y $Rho = .098^{**}$, esto significa que entre las dimensiones existe correlación de nivel positiva, muy baja, probándose la hipótesis planteada. En este entender la independencia política no siempre determina la motivación expresada por un trabajador y viceversa, es decir, los trabajadores no necesariamente deben de estar involucrados políticamente para sentir motivación dentro de los parámetros del desempeño laboral, además la relación entre estas dimensiones no presenta significancia.
6. Existe relación muy significativa entre las dimensiones capacidad técnica y aprendizaje e improvisación, en donde se obtuvo p valor = $.000 < .001$ y $Rho = .359^{**}$, esto significa que entre las variables existe una correlación de nivel positiva baja, probándose la hipótesis inicialmente planteada, por tanto los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, demuestran manejo y cumplimiento de políticas públicas, realizando su labor de acuerdo a sus intereses y presentando o apoyando innovaciones dentro de su centro laboral para un mejor desempeño, y acceso a altos cargos en función a la meritocracia.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021:

Considerar la meritocracia dentro de la gestión administrativa de servidores públicos, ello conllevará a un mejor desempeño laboral y eficiente servicio al público en general.

2. Al área de recursos humanos de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Implementar estrategias para que el talento y esfuerzo demostrado sea recompensado con los cargos adecuados en función a la meritocracia.

3. Al área de bienestar y desarrollo humano de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Implementar estrategias para medir el desempeño laboral en los servidores públicos, de forma adecuada y sin muchos trámites burocráticos.

4. A los altos funcionarios de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Considerar el esfuerzo y dominio de tareas demostrado por los servidores públicos para el ascenso a cargos adecuados y meritorios.

5. A los servidores públicos de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Fomentar el buen desempeño laboral libre de preferencias e inclinaciones políticas, procurando seguir valores morales sociales dentro de su desempeño laboral en cada una de sus instituciones para acceder a cargos justos.

6. Al área de gestión administrativa de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021

Fomentar talleres de capacitación mensuales para fortalecer las habilidades y destrezas del personal administrativo de una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021, así como crear incentivos para aquellos servidores públicos que demuestre un desempeño laboral sobresaliente.

Realizar nuevas investigaciones a partir de esta temática, considerando que no hay muchos estudios, siendo necesario ampliar a una población mayor y mejor aún, si fuera posible con un enfoque cualitativo de corte longitudinal, para

profundizar el análisis, mejorar la interpretación del problema y diseñar propuestas de solución adecuadas a la situación problemática identificada.

REFERENCIAS

- Albornoz, O. (2002). The Vertexes of Meritocracy. *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana*, 121-124.
- Asch, J. (2015). *La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia*. México: Fidelitas.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bohorquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodriguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Scielo*.
- Brunet, I., & Moral, D. (2016). Meritocratic Narrative, education system and market societies. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*.
- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista Redalyc*, 53-68.
- Castillo, J. (2012). Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile. *Revista: Bulletin of Latin American Research*, 1-18.
- Castillo, J., Torres, J., Atria, L., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, 1-15.
- Cavero, M., & Gálvez, A. (2014). Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado. (I. d. Peruanos, Ed.) *Revista de argumento y analisis critica*(1). Obtenido de <https://argumentos-historico.iep.org.pe/articulos/entre-la-discrecionalidad-y-la-meritocracia-intentos-de-reforma-de-los-recursos-humanos-del-estado/>
- Chaparro, L. (2006). Motivation at work and organizational climate in telecommunications companies: from the perspective of organizational behavior. *Revista Scielo*, 7-32.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cleaver, K. (2017). Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO. Conferencia.

- Colque, A. (2015). Análisis de la aplicación del Principio de Meritocracia en el acceso a la Administración Pública en el Precedente Constitucional Vinculante Huatuco. Tesis de grado. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2202/DEcodeae.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortes, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 203-221.
- Dzul, M. (2015). Aplicacion basica de los metodos cientificos . Estado de Hidalgo: Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega.
- Fischman, D. (6 de abril de 2017). *El Comercio*. "Evaluaciones de desempeño", por David Fischman.
- Goldthorpe, J. (12 de febrero de 2003). The myth of education-based meritocracy. Obtenido de *New Economy*: <https://doi.org/10.1046/j.1468-0041.2003.00324.x>
- Gomes, C., & Ribeiro, E. (2009). Content analysis in studies using the Clinical–Qualitative method. *Revista Scielo*, 259-64.
- Gomez, J., & Angeles, A. (12 de octubre de 2017). Design of a meritocratic system for the management of human capital in the Municipality of Chiclayo 2015 - 2017. (U. S. Porres, Ed.) *Revista Journal Gobierno y Gestión Pública*, 4. Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/107/96>
- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- Gonzales, J. (2011). Las contradicciones culturales del capitalismo. *Red de Revistas Científicas*, 75.
- Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- 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*.
- Jara, I. (2017). Evolución de la meritocracia en el Servicio Civil en Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/26/19>
- La izquierda diario. (2020). Qué es la independencia política de la clase trabajadora. *Revista La Izquierda Diario*.

- Liberato, F., & Torres, A. (2021). THE IMPACT OF MERITOCRACY ON LOGISTICS COMPANIES DURING ECONOMIC CRISES. SCIELO Brasil.
- Littler, J. (2017). Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility. Londres: Taylor y Francis Group.
- Lizarraga, F. (12 de abril de 2019). Egalitarianism and meritocracy from Rawls to Scanlon. Revista Páginas de Filosofía, Año XX, 1853-7960. Obtenido de Filosofía: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18537960/thqx/xirg>.
- Lopez, A., Ojeda, J., & Rios, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. Revista de Contabilidad, 36-46.
- Martínez, C. (24 de enero de 2018). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Mejillon, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. Ecuador.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Estados Unidos: Addison Wesley.
- Minaya, M., & Lopez, N. (2019). La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. Tesis. Universidad Peruana de Los Andes, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/922/T037_47416665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro, M. (2020). La incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar la gestión del talento humano, en el Gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019. Tesis. Facultad de Derecho, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6936/Montenegro%20D%C3%A1vila%20Mat%C3%ADas%20EI%C3%ADas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montero, E. (2013). Conceptual and methodological referents regarding the modern notion of validity in measurement instruments: implications for the evaluation of people with special educational needs. Revista Redalyc, 113-128.
- Olivares, J. (2003). Guía de muestreo. Maracaibo.
- Oliver, T., & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. Revista de Psicología del Trabajo y de las, 253-268.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. Revista Scielo, 227-232.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid: Prentice Hall.

- Pedraza, E., Glenys, A., & Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista SCielo*.
- Peña, M., & Toledo, C. (2017). Discourses on social class and meritocracy of vulnerables students in Chile. *Revista: Magazine Artigos*.
- Ramirez, R., & Agredo, R. (2012). The Fantastic instrument's validity and reliability for measuring. *Revista Scielo*, 226-237.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2020). Marco Constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa. (U. N. Colombia, Ed.) Escuela de Pensamiento. Obtenido de http://pensamiento.unal.edu.co/fileadmin/recursos/focos/meritocracia/Documentos_CPEM/Pr_Marco_constitucional_y_legal.pdf
- Sánchez, N., & Sanchez, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia. Tesis de maestría. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1806/JIA-spa-2019-La_gerencia_publica_y_el_sistema_de_merito_en_el_empleo_publico_en_Colombia?sequence=1&isAllowed=y
- Sanin, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Revista Universitas Psychologica*.
- Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú. (2018). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2021. Diagnóstico sobre la Situación de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú, Presidencia del Consejo de Ministros, Lima - Perú. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Seone, T., Martin, J., Sanchez, E., Segovia, S., & Moreno, F. (2007). Sample selection: sampling techniques and sample size. *Revista ScienceDirect*, 356-361.
- Silva, A., & Gouveia, I. (2021). Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *CADERNOS EBAPE.BR*.
- Sime, L. (mayo-agosto de 2014). Contributions to contextualize meritocracy in the teacher policies. (P. U. Campinas, Ed.) *Revista de Educação PUC-Campinas*, 19(2), 111-119. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5720/572061921008.pdf>
- SocialEtic. (2013). La responsabilidad en el trabajo. *Revista Social Media*.

- Suárez, P. (2014). Requerimientos institucionales de los dominios de desempeño, funciones, tarea y competencias del Profesional del trabajo social en Chile en los años 2012-2014. *Revista Electrónica de Trabajo Social*.
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero, Hnos.
- Tobón, S. (2006). *Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. 2ª Edición. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda, 2006. 266p. ISBN: 958-64-8419-X.
- Toro, F. (12 de abril de 2002). Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. *Revista latinoamericana de psicología*. Obtenido de <http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58>. Html
- Vargas, S. (2013). *Análisis de la aplicación de la política de meritocracia en la carrera del servicio público: Instituto de Altos Estudios Nacionales. Tesis de maestría. Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito, Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/3939/1/Tesis-Silvia%20Vargas.pdf>
- Velasquez, J. (2021). *Responsabilidades del empleado en la empresa. Web y empresas*.
- Vélez, F. (2018). *Meritocracy? For Whom?* *Revista Scielo*.
- Warikoo, N., & Fuhr, C. (2014). Legitimizing status: perceptions of meritocracy and inequality among undergraduates at an elite British university. *Magazine British Educational Research Journal*, 699-717.
- Yair, G. (2007). *Meritocracy*. New York: Ritzer.
- Yang, S. (2018). *Meritocracia en la carrera funcionaria de la administración pública en la República Popular China y su contribución a una gestión económica estable y planificada. Tesis de maestría. Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile*. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2227/Meritocracia%20de%20la%20carrera%20funcionaria%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20en%20la%20Rep%C3%ABlica%20Popular%20China%20y%20su%20contribuci%C3%B3n%20a%20una%20gesti%C3%B3n%20econ>
- Young, M. (1962). *The Rise of the Meritocracy*. Baltimore: Penguin Books.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021?	Determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.	Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021	Meritocracia: La meritocracia es la profesionalización de la función pública en todos los niveles, buscando atraer a personas calificadas a los puestos clave de la administración pública. (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018)	<p>D1 Responsabilidad ante las autoridades: Consiste en responsabilidad que deben tener las personas en el cumplimiento de sus funciones, ante las autoridades democráticamente elegidas. (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018)</p> <p>D2 Independencia política: Es la independencia que tiene las personas, respecto a los intereses políticos y grupos de poder, dentro de una organización. (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018)</p> <p>D3 Capacidad técnica: Es la capacidad que tienen las personas para poder desarrollar políticas públicas eficaces. (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018)</p>
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cómo es la meritocracia en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021?	Describir la meritocracia en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.	La meritocracia muestra niveles bajos en su aplicación en el personal en una Unidad Ejecutora	Desempeño laboral: Es el aprendizaje e improvisación y motivación de las personas y que se maximiza cuando las personas aplican al máximo sus habilidades y	D1 Dominio de tareas: Es la capacidad de ejecutar una labor o un conjunto de labores utilizando el conocimiento de acuerdo con las normas que exige la organización o la sociedad. (Chiavenato, 2017)

del Ministerio Publico – 2021. competencias en las actividades de la organización. (Chiavenato, 2017)

<p>¿Cómo es el desempeño laboral en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021?</p>	<p>Describir el desempeño laboral en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021.</p>	<p>El desempeño laboral muestra niveles bajos en su desarrollo en el personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la responsabilidad ante las autoridades y el dominio de tareas del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la independencia política y la motivación del personal en una Unidad Ejecutora del</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la independencia política y la motivación del personal en una Unidad Ejecutora</p>	<p>Existe relación significativa entre la independencia política y la motivación del personal en una Unidad Ejecutora</p>

D2 Motivación: La motivación es la forma de inducir una conducta, darle energía, sostenerlo y orientarlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se manifiesta cuando todo ello ocurre. (Chiavenato, 2017)

Ministerio Publico – del Ministerio del Ministerio
2021? Publico – 2021. Publico – 2021

¿Cuál es la relación entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021?

Determinar qué relación existe entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021.

Existe relación significativa entre la capacidad técnica y el aprendizaje e improvisación del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico – 2021

D3 Aprendizaje e improvisación: Es cuando las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. (Chiavenato, 2017)

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Meritocracia	El concepto de meritocracia, está vinculado ascenso, supervisión, los cuales están sujetos a un sistema de gestión de un centro laboral, por medio de normas, políticas que puedan regular el empleo (Secretaría de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018, pág. 43).	Se entiende como el proceso donde la persona llega a conseguir la movilidad o el ascenso dentro su ámbito laboral, por sus actitudes y compromiso con la empresa.	Responsabilidad ante las autoridades: consiste en responsabilidad que deben tener las personas en el cumplimiento de sus funciones, ante las autoridades democráticamente elegidas	➤ Cumplimiento de funciones	1 = Muy rara vez 2 = Rara vez 3 = A menudo 4 = Muy a menudo
			Independencia política: Es la independencia que tiene las personas, respecto a los intereses políticos y grupos de poder, dentro de una organización.	➤ Intereses políticos ➤ Respeto por las autoridades	
			Capacidad técnica: Es la capacidad que tienen las personas para poder desarrollar políticas públicas eficaces.	➤ Manejo de políticas públicas ➤ Cumplimiento de las políticas públicas	
	Están relacionados con el esfuerzo que realiza el trabajador, de esta manera brinda su aporte a la organización con	Es el rendimiento que tiene el trabajador en su área donde desempeña sus	Dominio de tareas: Es la capacidad de ejecutar una labor o un conjunto de labores utilizando el conocimiento de acuerdo con las normas que exige la organización o la sociedad. (Chiavenato, 2017)	➤ Conocimiento ➤ Habilidad	

Desempeño laboral	mayores resultados (Chiavenato, 2017).	labores cotidianamente, estará acorde a sus capacidades y estudios.	Motivación: La motivación es la forma de inducir una conducta, darle energía, sostenerlo y orientarlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se manifiesta cuando todo ello ocurre. (Chiavenato, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentido de responsabilidad ➤ Estabilidad emocional 	
			Aprendizaje e improvisación: Es cuando las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. (Chiavenato, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intereses ➤ innovación 	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Meritocracia y Desempeño Laboral del Personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

Estimados(as), el presente cuestionario, presenta como objetivo principal: determinar qué relación existe entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal en una Unidad Ejecutora del Ministerio Público – 2021.

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

Indicaciones:

Se le formulará, una serie de preguntas, usted responderá según su criterio y lógica, no existe una respuesta positiva o negativa.

Cuento con su consentimiento (Si) (No)

1. Edad:

- a) De 20 a 30 años
- b) De 31 a 40 años
- c) De 41 a 50 años
- d) De 51 años a más

2. Genero:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Nivel de estudios:

- a) Sin nivel
- b) Nivel primario
- c) Nivel secundario
- d) Nivel superior

4. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Divorciado (a)

Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	Nunca
1	2	3	4	5

Variable: Meritocracia

N°	DIMENSIÓN I: Responsabilidad ante las autoridades	1	2	3	4	5
01	¿El personal de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?					
02	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe?					
	DIMENSIÓN II: Independencia política					
03	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?					
04	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución, se debe tener relaciones políticas?					
05	¿El tener un respeto, por las autoridades, contribuye a tener mejores cargos labores?					
06	¿Consideras que se debe un respeto por todos los trabajadores, sin importar el cargo que ocupa?					
	DIMENSIÓN III: Capacidad técnica	1	2	3	4	5
07	¿Considera que el personal debe contar con la capacidad técnica, para desarrollar su trabajo?					
08	¿El personal tiene conocimiento de las normativas de la institución?					
09	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la institución?					
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores?					

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN I: Dominio de tareas		1	2	3	4	5
01	¿El tener un mayor conocimiento de las actividades laborales, permite optimizar sus tareas?					
02	¿Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral?					
03	¿Cuenta con las habilidades, para realizar trabajos en grupo?					
04	¿Las habilidades que tiene, le permite desarrollar sus tareas con destreza?					
DIMENSIÓN II: Motivación		1	2	3	4	5
05	¿Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido?					
06	¿Cuándo toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones?					
07	¿El tener una estabilidad laboral, le permite estar motivado para realizar sus funciones?					
DIMENSIÓN III: Aprendizaje e improvisación		1	2	3	4	5
08	¿Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos, le permite tener un mejor desempeño laboral?					
09	¿La facilidad para aprender, le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo?					
10	¿El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral, óptimo?					

Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento Meritocracia

Nombre del instrumento	La incorporación de directivas en Meritocracia.
Autor	Montenegro Dávila Matías Elías.
Objetivo	Plantea la integración de la meritocracia, con el fin optimizar la gestión.
Año	2021
Aplicación	Personal
Unidad de análisis	Abogados, especialistas, jueces, personal del gobierno regional.
Ámbito de estudio	Gobierno Regional del Cusco
Tiempo estimado	10 a 15 minutos
Estructura	10 ítems
Escala de medición	1 = Muy rara vez 2 = Rara vez 3 = A menudo 4 = Muy a menudo 5 = Nunca
Confiabilidad	0.852

Ficha técnica del instrumento Desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral.
Autor	Pilar, I. y Gaviria, K.
Objetivo	Medir el desempeño laboral del personal de las organizaciones públicas y privadas del país.
Año	2021
Aplicación	Individual
Unidad de análisis	El instrumento se aplicó a los trabajadores de la Universidad Nacional de San Martín.
Ámbito de estudio	Los trabajadores de la Universidad Nacional de San Martín.
Tiempo estimado	8 a 10 minutos
Estructura	10 ítems
Escala de medición	1 = Muy rara vez 2 = Rara vez 3 = A menudo 4 = Muy a menudo 5 = Nunca
Confiabilidad	0.953

Anexo 5: Certificado de validez variable 1: meritocracia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Meritocracia

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad ante las autoridades								
1	¿El personal de la unidad de la Ejecutora del Ministerio Público, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	X		X				
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe?	X		X				
DIMENSIÓN 2: Independencia política								
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	X		X				
4	¿Cree usted que para escalar dentro de la institución, se debe tener relaciones políticas?	X		X				
5	¿El tener un respeto, por las autoridades, contribuye a tener mejores cargos labores?	X		X				
6	¿Consideras que se debe un respeto por todos los trabajadores, sin por importar el cargo que ocupa?	X		X				
DIMENSIÓN 3: Capacidad técnica								
7	¿Considera que el personal debe contar con la capacidad técnica, para desarrollar su trabajo?	X		X				
8	¿El personal tiene conocimiento de las normativas de la institución?	X		X				
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la institución?	X		X				
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores?	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES COHERENTE LAS PREGUNTAS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Vega Monje, Walter DNI: 23847582

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco07..... de.....octubre..... del 2021.


Firma del Experto Informante

Anexo 5: Certificado de validez variable 2: desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dominio de tareas								
1	¿El tener un mayor conocimiento de las actividades labores, permite optimizar sus tareas?	X		X		X		
2	¿Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿Cuenta con las habilidades, para realizar trabajos en grupo?	X		X		X		
4	¿Las habilidades que tiene, le permite desarrollar sus tareas con destreza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
5	¿Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarias en el tiempo establecido?	X		X		X		
6	¿Cuándo toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones?	X		X		X		
7	¿El tener una estabilidad laboral, le permite estar motivado para realizar sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
8	¿Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos, le permite tener un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿La facilidad para aprender, le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo?	X		X		X		
10	¿El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral, óptimo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Es relevante las preguntas*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Vega Monje, Walter DNI: 23847582

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Caso 07, de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 6: Certificado de validez variable 1: meritocracia



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Meritocracia

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad ante las autoridades								
1	¿El personal de la unidad de la Ejecutora del Ministerio Público, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	X		X		X		
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Independencia política								
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	X		X		X		
4	¿Cree usted que para escalar dentro de la institución, se debe tener relaciones políticas?	X		X		X		
5	¿El tener un respeto, por las autoridades, contribuye a tener mejores cargos labores?	X		X		X		
6	¿Consideras que se debe un respeto por todos los trabajadores, sin por importar el cargo que ocupa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacidad técnica								
7	¿Considera que el personal debe contar con la capacidad técnica, para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
8	¿El personal tiene conocimiento de las normativas de la institución?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la institución?	X		X		X		
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los indicadores identificados corresponden a las dimensiones planteadas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. ARMANDO TARCO SANCHEZ DNI: 23863407

Especialidad del validador: Doctor en Economía y gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...06... de Octubre del 2021.


Firma del Experto informante

Anexo 6: Certificado de validez variable 2: desempeño laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dominio de tareas								
1	¿El tener un mayor conocimiento de las actividades labores, permita optimizar sus tareas?	X		X		X		
2	¿Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿Cuenta con las habilidades, para realizar trabajos en grupo?	X		X		X		
4	¿Las habilidades que tiene, le permite desarrollar sus tareas con destreza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
5	¿Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido?	X		X		X		
6	¿Cuando toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones?	X		X		X		
7	¿El tener una estabilidad laboral, le permite estar motivado para realizar sus funciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
8	¿Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos, le permite tener un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿La facilidad para aprender, le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo?	X		X		X		
10	¿El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral, óptimo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El desempeño laboral con sus dimensiones e indicadores se encuentra reflejada en las preguntas planteadas.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ARMANDO TARCO SANCHEZ DNI: 23863487.....

Especialidad del validador: | Doctor en Economía y gestión

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...06... de Octubre del 2021.


Firma del Experto Informante

Anexo 7: Certificado de validez variable 1: meritocracia



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Meritocracia

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad ante las autoridades							
1	¿El personal de la unidad de la Ejecutora del Ministerio Público, cumple con las funciones asignadas por sus superiores?	x		x		x		
2	¿Cuándo finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Independencia política							
3	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?	x		x		x		
4	¿Cree usted que para escalar dentro de la institución, se debe tener relaciones políticas?	x		x		x		
5	¿El tener un respeto, por las autoridades, contribuye a tener mejores cargos labores?	x		x		x		
6	¿Consideras que se debe un respeto por todos los trabajadores, sin por importar el cargo que ocupa?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad técnica							
7	¿Considera que el personal debe contar con la capacidad técnica, para desarrollar su trabajo?	x		x		x		
8	¿El personal tiene conocimiento de las normativas de la institución?	x		x		x		
9	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la institución?	x		x		x		
10	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente y claro las preguntas planteadas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jara Huayna, María Jannet

DNI: 29319301

Especialidad del validador: Gobierno y Gerencia en salud

Cusco 09, de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 7: Certificado de validez variable 2: desempeño laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Dominio de tareas								
1	¿El tener un mayor conocimiento de las actividades labores, permite optimizar sus tareas?	x		x		x		
2	¿Considera que los conocimientos brindados por la institución mejoran su desempeño laboral?	x		x		x		
3	¿Cuenta con las habilidades, para realizar trabajos en grupo?	x		x		x		
4	¿Las habilidades que tiene, le permite desarrollar sus tareas con destreza?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
5	¿Se siente motivado para realizar sus actividades y terminarlas en el tiempo establecido?	x		x		x		
6	¿Cuándo toma decisiones erróneas usted asume la responsabilidad de sus acciones?	x		x		x		
7	¿El tener una estabilidad laboral, le permite estar motivado para realizar sus funciones?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Aprendizaje e improvisación								
8	¿Considera que el tener interés en aprender diferentes conocimientos, le permite tener un mejor desempeño laboral?	x		x		x		
9	¿La facilidad para aprender, le permite desarrollar nuevos procedimientos en su trabajo?	x		x		x		
10	¿El interés y la innovación van de la mano para obtener un desempeño laboral, óptimo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es pertinente y claro las preguntas planteadas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jara Huayria, María Jannel

DNI: 29319301

Especialidad del validador: Gobierno y Gerencia en salud

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco 09, de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

Anexo 8: Solicitud de autorización

Cusco, 3 de noviembre del 2021

Carta Nº 001-2021

CPC. María Roxana Supa Miranda

Jefa del Área de Potencial Humano de la Unidad Ejecutora 006 del Ministerio Público - DF Cusco

CIUDAD.-

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UE 006 – DF CUSCO

Por medio del presente recorro a su persona , con la finalidad de solicitar autorización para realizar encuesta al personal administrativo de la UE 006 DF Cusco, petición que lo hago debido a que el tema escogido para la tesis de maestría es sobre: **MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN UNA UNIDAD EJECUTORA DEL MINISTERIO PÚBLICO – 2021**, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Por la atención al presente, quedo muy agradecida.

Atentamente.


CPC. María Roxana Supa Miranda
DNI. 28832038


Revisado y Autorizado

C-03-11-2021

Anexo 9: Registro fotográfico











