UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

TESIS

"MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2023"

PRESENTADO POR:

MITZY FLOR MAMANI ASCUÑA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2024

UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA FEDATARIO

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Folio N°: 028

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [X]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [ ]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
Resolución de Facultad Nº 039-2024-FACCS-UNAM
Fecha: 10-05-2024

III. El Jurado ha dictaminado la (el) Tesis, TITULADO:
Mentefacta y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023

Bachiller: Milzy Flor Mamani Ascuña
Asesor Principal: Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani
Co- Asesor:.....

IV. Se dictamina:
Como: Aprobado por unanimidad la sustentación de manera:

Presencial [X] Virtual [ ]

Con nota: Catorce (14) por lo que; Sí [X] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 12:07 horas, del 10 de Mayo del año 2024 se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE
Dr. Pedro Jesús Maquera Luque

PRIMER MIEMBRO
Dr. Robinson Almanza Cabe

SEGUNDO MIEMBRO
Dr. Germán Huachicado Lea

TESISTA
Milzy Flor Mamani Ascuña

DEDICATORIA

A Dios, por haberme brindado la fortaleza de seguir adelante día tras día a pesar de las adversidades.

A mis amados padres, por brindarme su apoyo incondicional, no hay gesto o acción que pueda compensar mi gratitud hacia ustedes, gracias por su amor y compañía.

A aquellas personas que me han ayudado a llegar al lugar en el cual me encuentro actualmente y familiares que han aportado de distintos modos en mi proceder, soy afortunada de contar con ustedes.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani, quien, con su buena disposición, orientación y proactividad, ha logrado brindarme el apoyo necesario que hoy me permite finalizar la presente investigación.

A los docentes de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua, resaltando a los miembros del jurado de la presente investigación, quienes al largo de mi formación académica han sabido brindarme los conocimientos que permiten desempeñarme laboralmente en la actualidad.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. Respecto a la metodología empleada, fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 179 trabajadores y la muestra fue de 99 administrativos de la casa de estudio universitario. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, denominándose los “Cuestionario de meritocracia” y “Cuestionario de desempeño laboral”. Los resultados estadísticos se obtuvieron tras la aplicación de la prueba R de Pearson, con la cual se obtuvo un nivel de significancia de p-valor=0,000 y un coeficiente de correlación de r=0,579. Concluyendo que, existe una correlación de nivel medio entre las variables meritocracia y desempeño laboral.

Palabras clave: Meritocracia, desempeño laboral, retribución y competencia, funcionalidad.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between meritocracy and job performance in the administrative staff of the National University of Moquegua, 2023. Regarding the methodology used, it was basic, quantitative approach, correlational level, non-experimental design and cross-section. The population was made up of 179 workers and the sample was 99 administrative staff from the university study house. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire, called the “Meritocracy Questionnaire” and “Job Performance Questionnaire”. The statistical results were obtained after applying the Pearson R test, with which a significance level of p-value=0,000 and a correlation coefficient of r=0.579 was obtained. Concluding that, there is a medium level correlation between the variable’s meritocracy and job performance.

Keywords: Meritocracy, job performance, compensation, competition and functionality.

ÍNDICE

DEDICATORIA 2

AGRADECIMIENTO 3

RESUMEN 4

ABSTRACT 5

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 11

1.1. Descripción y formulación del problema 11

1.2. Formulación del problema de investigación 13

1.2.1. Interrogante general 13

1.2.2. Interrogantes específicas 13

1.3. Objetivos 14

1.3.1 Objetivo general 14

1.3.2. Objetivos específicos 14

1.4. Justificación e importancia 15

1.4.1. Justificación teórica 15

1.4.2. Justificación práctica 15

1.4.3. Justificación metodológica 16

1.4.4. Importancia 16

1.5. Hipótesis 16

1.5.1. Hipótesis general 16

1.5.2. Hipótesis específicas 16

1.6. Variables 17

1.6.1. Variable 1: meritocracia 17

1.6.2. Variable 2: desempeño laboral 18

II. MARCO TEÓRICO 20

2.1. Antecedentes del problema 20

2.1.1. Antecedentes internacionales 20
2.1.2. Antecedentes nacionales 22
2.1.3. Antecedentes locales 24
2.2. Bases teóricas 26
2.2.1. Variable 1: Meritocracia 26
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral 31
2.3. Definición de términos 35
III. METODOLOGÍA 37
3.1. Tipo y nivel de investigación 37
3.2. Ámbito temporal y espacial 38
3.3. Población y muestra 38
3.3.1. Población 38
3.3.2. Muestra 39
3.4. Instrumentos 40
3.4.1. Validez de los instrumentos 40
3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos 41
3.5. Procedimientos 42
3.6. Análisis de datos 42
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 43
4.1. Resultados 43
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y sus dimensiones 43
4.1.2. Resultados inferenciales 55
4.2. Discusión 63
V. CONCLUSIONES 69
VI. RECOMENDACIONES 71

VII. REFERENCIAS 72
VIII. ANEXOS 81
Anexo 01. Matriz de consistencia 82
Anexo 02. Cuestionario de meritocracia 84
Anexo 03. Cuestionario de desempeño laboral 86
Anexo 04. Formato de validación por juicio de expertos 88
Anexo 05. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach..... 100
Anexo 06. Baremos 101
Anexo 07. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson 102
Anexo 08. Carta de respuesta indicando la cantidad de la población 103
Anexo 09. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos 104
Anexo 10. Base de datos de la aplicación de instrumentos..... 105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable de meritocracia 17

Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral 19

Tabla 3 Personal administrativo de la UNAM 38

Tabla 4 Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach..... 41

Tabla 5 Nivel de la variable de meritocracia 43

Tabla 6 Nivel de la dimensión retribución 44

Tabla 7 Nivel de la dimensión desarrollo de competencias 45

Tabla 8 Nivel de la dimensión desarrollo personal 46

Tabla 9 Nivel de la dimensión criterio de justicia 47

Tabla 10 Nivel de la dimensión de buena administración..... 48

Tabla 11 Nivel de la dimensión de funcionalidad 49

Tabla 12 Nivel de la variable de desempeño laboral 50

Tabla 13 Nivel de la dimensión de la capacidad 51

Tabla 14 Nivel de la dimensión del control de emociones 52

Tabla 15 Nivel de la dimensión de responsabilidad..... 53

Tabla 16 Nivel de la dimensión de relaciones interpersonales 54

Tabla 17 Prueba de normalidad 55

Tabla 18 Prueba de la hipótesis general 56

Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 1 57

Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 2 58

Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 3 59

Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 4 60

Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 5 61

Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 6 62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable de meritocracia 43

Figura 2 Nivel de dimensión retribución 44

Figura 3 Nivel de la dimensión desarrollo de competencias 45

Figura 4 Nivel de dimensión desarrollo personal 46

Figura 5 Nivel de dimensión criterio de justicia 47

Figura 6 Nivel de la dimensión de buena administración 48

Figura 7 Nivel de dimensión de funcionalidad..... 49

Figura 8 Nivel de la variable de desempeño laboral 50

Figura 9 Nivel de la dimensión capacidad..... 51

Figura 10 Nivel de la dimensión control de las emociones 52

Figura 11 Nivel de la dimensión responsabilidad en las funciones ... 53

Figura 12 Nivel de la dimensión relaciones interpersonales 54

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

La actividad laboral viene siendo la principal actividad desarrollada por el hombre, que enriquece el crecimiento y superación de las personas, como mecánica en la economía mundial. Sin embargo, la posición de las personas en las organizaciones no se debe a la meritocracia, sino a los aspectos de clase, país de origen, color de piel, género, entre otras, que asisten a la desigualdad en el trabajo, (OIT, 2013). Es así que la selección del personal no se está desarrollando de modo idóneo, pues en lugar de primar la meritocracia, basada en la elección del postulante más apto, priman las conexiones, sobornos o favoritismos políticos que amplían las brechas en el trabajo (OCDE, 2019).

Este escenario se aprecia en países de América Latina y el Caribe donde uno de los principales interés de sus directivos políticos es disponer arbitrariamente de la designación de cargos o colaboradores, generando actividades clientelares y compromisos partidarios (Siklodi, 2014). A esto, Huarag (2019) añade que existe una notable implicancia de actos de corrupción en la contratación de personal, como el nepotismo y el favoritismo, repercutiendo en la productividad de las instituciones públicas y privadas. Por lo que, ambas problemáticas van de la mano, ya que al contratarse trabajadores que no cumplen con un perfil profesional lo más lógico es que no se desempeñen adecuadamente en su puesto de trabajo (Henckell-Sime, 2021).

Conforme a García (2021), la carencia de un sistema meritocrático en las organizaciones genera la falta de compromiso laboral y la inconformidad del personal. Así mismo, para Markovits (2019), el buen posicionamiento social de aquellas personas favorecidas suele ser más importante que la estimación de la preparación, competencias y aptitudes personales de los

trabajadores que han logrado obtener méritos en sus organizaciones.

Esta misma problemática puede también apreciarse en el Perú, pues la Contraloría General de la República (2019), logró identificar a 2,609 funcionarios que incumplían con el perfil profesional establecido en los documentos de gestión, a partir de un mega operativo realizado a nivel subnacional (regional y local). También se suma el estudio realizado a 17 funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica, en el que mostraron que el 58.82% no cumple con la formación profesional, el 70.59% no cumple con la capacitación requerida ni con la experiencia profesional, afectando el sistema de meritocracia dentro de la institución (Sánchez, 2020).

Es de mencionar a Huaranga (2023), sobre la designación de cargos directivos en las entidades públicas, los cuales no están sujetos a un concurso público por lo que genera un alto riesgo al momento de evaluar la situación de confianza dentro de la entidad y los que cumplían con los concursos públicos dependían de la confianza política con el que se respaldaba para ingresar a laborar en cada entidad (Lacoviello, 2015).

Un estudio realizado con 96 estudiantes de las diferentes facultades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil, mostraron que el 81.8% considera que la meritocracia permite seleccionar mejor al personal, el 90.9% menciona que el ingreso a la universidad debe realizarse por concurso público, el 92.7% considera que los docentes y personal administrativo deben ser evaluados y el 90% menciona que en la universidad hay burocracia en los trámites administrativos (Moriano, 2021).

La problemática también se puede apreciar en la localidad de Moquegua, donde la Contraloría General de la República (2023) realizó una orientación de oficio sobre las convocatorias de personal administrativo y obrero en la Universidad Nacional de Moquegua,

debido a que previamente se encontraron deficiencias en los concursos públicos, consistentes en la ausencia de publicación de bases, cronogramas, y publicaciones de resultados de concursos públicos de méritos, como señala el art. 38° del reglamento del Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, en un Informe de Control Específico efectuado por la Contraloría General de la República (2023) en la UNAM, se encontró como hallazgo que se llegó a efectuar una contratación que no cumplía con el perfil de un puesto de asesoría en cargos directivos de la universidad.

A partir de la realidad problemática expuesta, se desprende que se debe de contar con un equipo de trabajo idóneo, que responda a las necesidades laborales de las instituciones públicas para el correcto cumplimiento de la prestación de servicios, está en parte, condicionado por las competencias de sus trabajadores. Por lo que se llevó a cabo esta investigación con la finalidad de conocer la relación de la meritocracia y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Interrogante general

¿Cuál es la relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

1.2.2. Interrogantes específicas

PE.01: ¿Cuál es la relación entre retribución y desempeño laboral, en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

PE.02: ¿Cuál es la relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

PE.03: ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

PE.04: ¿Cuál es la relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

PE.05: ¿Cuál es la relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

PE.06: ¿Cuál es la relación entre funcionalidad y desempeño laboral en personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE.01: Determinar la relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

OE.02: Determinar la relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

OE.03: Determinar la relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

OE.04: Determinar la relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

OE.05: Determinar la relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

OE.06: Determinar la relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación teórica

Tomando en cuenta las nociones de Hernández et al. (2014), quienes indican que una investigación cuenta con justificación teórica cuando permite evidenciar información en un área del conocimiento. Esta investigación logró aportar en la gestión de recursos humanos, al explorar la relación entre la aplicación que se viene haciendo de la meritocracia y desempeño laboral, basándose en la premisa de que la meritocracia promueve el reconocimiento de trabajadores con base a sus habilidades y méritos que impactan en la eficiencia y productividad laboral.

1.4.2. Justificación práctica

Hernández et al. (2014) sostienen que esta justificación refiere a la posibilidad de aplicar los hallazgos de una investigación para abordar una situación problemática previamente identificada, en ese sentido los hallazgos de este estudio cuentan con relevancia práctica para la misma Universidad Nacional de Moquegua, como además, para otras instituciones de estudios superiores y organizaciones en general; pues, los resultados que se obtuvieron, permitirá tomar mejores decisiones en políticas de recursos humanos y promoción del personal, lo que a su vez permitirá mejorar la eficiencia y eficacia de las instituciones.

1.4.3. Justificación metodológica

Hernández et al. (2014) alegan que esta justificación refiere a los aportes metodológicos que el estudio brinda modelo que permita su utilidad a futuros investigadores, dándoles alcances sobre la manera de estudiar las variables abordadas. En esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo; lo que quiere decir que la percepción del personal logró ser cuantificada, mediante el uso de encuestas y procesamiento estadístico de datos, con lo que se obtuvo datos cuantitativos que mostraron el establecimiento de relaciones empíricas entre las variables estudiadas.

1.4.4. Importancia

Esta investigación cobra importancia basada en la premisa de que la calidad de los servicios prestados por diferentes instituciones, están condicionadas a las competencias de sus trabajadores. De allí, la necesidad de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, en torno a la meritocracia, los resultados obtenidos repercuten en aportar el desempeño laboral para mejorar la gestión de recursos humanos de la entidad.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE.01: Existe relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

HE.02: Existe relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

HE.03: Existe relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

HE.04: Existe relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

HE.05: Existe relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

HE.06: Existe relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

1.6. Variables

1.6.1. Variable 1: meritocracia

Para Castillo et al. (2019), la meritocracia es un sistema de asignación de posiciones jerarquizadas, que toma como eje fundamental al mérito, es decir, a la combinación de virtud, conocimiento, talento, esfuerzo y habilidades de cada persona para posicionarlo en el cargo o puesto que merece.

Tabla 1

Operacionalización de la variable de meritocracia

Nota. Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, por Riera (2022).

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Meritocracia	Retribución	Distinción	1	**Instrumento:** Cuestionario **Tipo de datos:** Ordinales **Escala de Likert:** 1 = Totalmente desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Ascenso	2	
		Mayores ingresos	3	
	Desarrollo de competencias	Perfil laboral	4	
		Conocimientos	5	
		Competencias operativas	6	
		Habilidades blandas	7	
		Imagen personal	8	
	Desarrollo personal	Adaptación al aprendizaje	9	
		Contribución a la organización	10	
	Criterio de justicia	Gestión de talento responsable	11	
		Equilibrio de oportunidades	12	
		Movilidad social	13	
	Administración	Excelencia	14	
		Gestión de calidad	15	
		Cumplimiento de objetivos	16	
	Funcionalidad	Resolución de problemas	17	
		Ejemplaridad	18	

1.6.2. Variable 2: desempeño laboral

Para Rodríguez y Lechuga (2019), el desempeño laboral es la actuación que ejecutan los trabajadores cuando aplican sus aptitudes, inclinaciones, habilidades, necesidades y otros según los objetivos que busca alcanzar su institución o empresa, con el propósito de alcanzar un resultado específico.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Capacidades en relación con las funciones asignadas	Dominio tecnológico	1	**Instrumento:** Cuestionario
		Destreza técnica	2	
		Práctica	3	
		Conocimiento de normas	4	
	Control de las emociones	Manejo de la presión laboral	5	**Tipo de datos:** Ordinales
		Autocontrol	6 y 7	
	Responsabilidad en las funciones laborales	Compromiso institucional	8	**Escala de Likert:** 1 = Totalmente desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Puntualidad	9	
		Manifestación de valores	10	
		Asistencia al trabajo	11	
		Participación en capacitación	12	
		Cumplimiento de Instrucciones	13	
	Relaciones interpersonales	Respeto a las instancias jerárquicas	14	
		Comunicación clara	15	
		Trabajo en equipo	16	

Nota. Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, por Riera (2022).

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Como antecedentes de esta investigación se tienen los siguientes:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Castillo et al. (2019), en su investigación titulada: Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias, tuvo como objetivo medir la percepción y preferencias de la meritocracia con relación a los estatus socioeconómicos individuales; fue un estudio con una metodología cuantitativa de nivel correlacional, con un muestreo de 1245 casos de la región metropolitana de Chile. Los resultados muestran una correlación entre las dos medidas de percepción de desigualdad, son bajas (r=0.054, p=0.027). La conclusión muestra una mayor preferencia del ideal meritocrático, en comparación de un nivel de tolerancia de lo que se percibe en el sistema meritocrático en el que aceptan menos desigualdad económica.

Cedeño (2019), en su investigación titulada: Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos, en la antes mencionada municipalidad, en Ecuador, el estudio refirió ser de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, se aplicaron las encuestas a una población censal de 348 servidores públicos de la institución. Los resultados muestran una correlación significativa de dependencia entre las variables de estudio (p-valor=0,000) utilizando Chi-Cuadrado de Pearson es de 504,691. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Ramos et al. (2019), en su investigación titulada: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018, tuvo como objetivo conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados, en la mencionada municipalidad, en Ecuador, el estudio se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, se aplicaron las encuestas a 106 administrativos de la institución. Los resultados muestran un p-valor de 12,0960 de Chi-cuadrado calculado por encima del valor de valores crítico del Chi cuadrado 7,8147 que válida la hipótesis alternativa y rechaza la nula. Se concluye que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de la institución.

Saavedra (2021), en su investigación titulada: Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro, estuvo enfocado en determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de mencionado hospital, en Bolivia. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de nivel correlacional con una muestra de 111 empleados. Los resultados muestran una relación significativa positiva de (p-valor<0,05; y r=0,987) entre ambas variables de estudio. Se concluye que se tiene una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Obrero.

Dolores et al. (2023), en su investigación titulada: La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de salud de Veracruz – México. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de diseño transversal y de nivel correlacional con una población de 31 personas del área médica. Los resultados muestran un el valor de t-student 0.889 con un p-valor=0.354 de significancia, el cual determina un coeficiente de regresión lineal simple por encima del límite de significancia normal de (alfa) 0.05. Se concluye que la

motivación laboral influye significativamente con el desempeño laboral de sus colaboradores de la institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Guillen (2022), en su investigación titulada: Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021, tuvo como objetivo de su investigación determinar el nivel de relación existente entre la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de mencionada institución. Metodológicamente, el estudio refirió ser de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Su población fueron los 530 trabajadores de la institución, tomando como muestra censal a 223 trabajadores. Respecto a sus resultados, se encontró una relación significancia con un p-valor =0.036 de Rho de Spearman y un coeficiente de correlación positivo de Rho = 0.141 entre las variables de estudio. Del mismo modo, se hizo una medición de la relación entre la independencia política y el desempeño laboral, obteniendo de ello un valor Rho = 0,098. Concluyendo que mientras se utilice el sistema de meritocracia para los altos cargos, el desempeño laboral en los empleados va a ir en constante mejora en la institución.

Riera (2022), en su investigación titulada: Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021, quien tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral en la referida institución, en Ancash. Metodológicamente, el estudio refirió ser no experimental, enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 80 servidores públicos de la institución. Respecto a sus resultados, un 38.8% de los encuestados refirió tener una percepción baja de la variable meritocracia, y un 43.1% calificó al desempeño laboral como regular, esto se podría corroborar con lo hallado por la ‘’R’’ de Pearson =0,703, con la que se obtuvo una

correlación positiva y un nivel de significancia (p=0.000) entre sus variables. Concluyendo que existe una tendencia a percibir la meritocracia como una variable que influye directamente en el desempeño laboral de la institución.

Moran (2022), cuyo estudio titulado: Meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021, tuvo como objetivo determinar la correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral de una institución en Lima. Metodológicamente, el estudio refirió ser de enfoque cuantitativo, tipo básica y de diseño no experimental-correlacional; su estudio estuvo compuesta por una muestra de 60 servidores entre fiscales y trabajadores administrativos. Con relación a sus resultados, se utilizó la prueba estadística R de Pearson, obteniendo un p-valor R=0,784 que indica una correlación alta y un nivel de significancia de 0,000 en el que se aprueba la relación entre las variables. Del mismo modo, se determinó las correlaciones existentes entre las dimensiones de la meritocracia (desarrollo de competencias, desarrollo personal y administración), obteniendo como coeficientes de correlación: 0,356*; 0,368**; 0,336**, respectivamente. Concluyendo que, existe una relación significativa entre meritocracia y desempeño laboral en la institución.

Tuesta et al. (2021), quienes con su estudio titulado: Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico, buscaron describir la correlación existente entre el desempeño laboral con el salario, la antigüedad y nivel académico en cuatro entidades públicas de Tingo María, Huánuco. Metodológicamente, el estudio refirió contar con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional; la muestra de estudio estuvo compuesta por 180 trabajadores administrativos, se utilizó la ficha anónima de evaluación del desempeño laboral (FAEDL) como instrumento recolector de data. Respecto a los resultados mostraron que el desempeño laboral y el salario tiene un coeficiente estandarizado = 0.51, t = 8.26, y un nivel de significancia de p<0.01,

el desempeño laboral y la antigüedad tiene un coeficiente estandarizado = 0.48, t = 7.75, y un nivel de significancia de p<0.01, el desempeño laboral y el nivel académico tiene un coeficiente estandarizado = 0.43, t= 7.01, y un nivel de significancia de p<0.01. Concluyendo que el salario, la antigüedad y el nivel académico tienen una influencia positiva en el desempeño laboral en las instituciones públicas de la región.

Zagaceta (2021) quien con su estudio buscó determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad del Perú. En cuanto a la metodología, el estudio refirió ser de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional; como instrumento se utilizó el cuestionario, el mismo que fue aplicado en una muestra de 51 trabajadores. Respecto a sus resultados, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, con la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,781. Concluyendo que, existe una correlación de nivel alto entre las variables estudiadas.

2.1.3. Antecedentes locales

Calderón (2023), en cuya investigación titulada: Meritocracia en un entorno de corrupción en la Provincia de Mariscal Nieto en el año 2022, buscó demostrar como el bajo reconocimiento del mérito en el sector público contribuye al aumento de corrupción en la provincia Mariscal Nieto, Moquegua. Metodológicamente, el estudio refirió contar con un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental; la muestra describe a 400 personas de Moquegua. Los resultados determinan que el 54.8 % de las personas encuestadas manifiestan que los perjuicios de la corrupción a la meritocracia son muy elevados, debido al escaso reconocimiento de capacidades y preparación para obtener un trabajo y el 41.3 % mencionan estar de acuerdo, en que los funcionarios favorezcan a sus familiares y amigos en las convocatorias laborales. Concluyendo que el escaso

reconocimiento de méritos contribuye al incremento de la corrupción en la provincia de Mariscal Nieto.

Sarabia (2021), en su estudio titulado: Desempeño laboral y eficiencia administrativa de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Moquegua, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño laboral y eficiencia administrativa, el estudio refiere ser de tipo básico y correlacional, diseño no experimental, cuya muestra está compuesta por 34 colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Moquegua. Como instrumento se aplicó un cuestionario para cada variable, obteniéndose como resultados que el nivel predominante de desempeño laboral fue muy alto representado por el 70,6% de la muestra, siguiéndole el nivel alto con un 29,4% de los encuestados. Asimismo, de la aplicación de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo valor rS = 0,793; y un p-valor de 0,000. Concluyendo que existe una relación directa entre desempeño laboral y eficiencia administrativa.

Vargas (2020), en su investigación titulada: Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua - 2019, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 87 trabajadores de la sede Moquegua de la Universidad Nacional de Moquegua. Para la recolección de información se utilizó como instrumento el cuestionario, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson= 0,378**, y un p valor=0,000. Del mismo modo, de acuerdo con la percepción de los trabajadores, el nivel predominante del desempeño laboral fue el bueno, conforme al 54% de los encuestados, seguido del nivel regular, conforme lo refirieron el 26,4% de los participantes, luego el nivel muy bueno con un 18,5% de la muestra. Concluyendo que existe una correlación directa entre

el liderazgo y el desempeño laboral, además de que el desempeño laboral se presenta predominantemente en un nivel bueno.

Vizcarra (2018), en su estudio titulado: Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Refiere que es estudio es de tipo correlacional, tomando como muestra a 108 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; a los cuales se aplicó dos cuestionarios, siendo uno para cada variable. Tras la aplicación de la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un coeficiente r de 0,607 y un p valor = 0,000. De igual forma, como resultados de los instrumentos aplicados se determinó que, los niveles predominantes de desempeño laboral en la muestra fueron el regular y alto, cada uno con un 38,9% del total. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Meritocracia

a) Concepto de meritocracia

Para Castillo et al. (2019), la meritocracia es un sistema de asignación de posiciones jerarquizadas que toma como eje fundamental al mérito, es decir, a la combinación de virtud, conocimiento, talento, esfuerzo y habilidades de cada persona para posicionarlo en el cargo o puesto que merece.

En esa misma línea, Lizarraga (2019) considera a la meritocracia como un sistema por el cual la sociedad responde al esfuerzo y talento de los individuos, en esta sociedad, cada persona se hace merecedora de un posicionamiento socio económico de acuerdo con su sacrificio y habilidades.

De acuerdo con Jara (2017), la meritocracia es un sistema en el cual el avance profesional, la promoción y el reconocimiento se basan principalmente en los méritos, el desempeño y los logros individuales de un empleado en lugar de considerar otros factores como la antigüedad, la afiliación política o las relaciones personales, en este sistema, los trabajadores son evaluados y recompensados en función de su habilidad, competencia y contribución real a la organización.

b) El mérito y la sociedad meritocrática

En cuanto al mérito definido como la combinación de inteligencia o talento con el esfuerzo, constituye los fundamentos ideales de la meritocracia, no se puede enfatizar la importancia de uno sobre el otro (Castillo et al., 2019).

Una sociedad o institución que se rige por valores de alta calidad y competencia permiten el desarrollo de un sistema ordenado para la consecución de objetivos, a esto se conoce como una sociedad meritocrática. Lo contrario implica desorden, caos y una movilidad social incoherente y compulsiva (Albornoz, 2002).

c) Teoría de la justicia e igualdad de Dworkin

Esta teoría se centra en la idea de abordar aspectos relacionados con la distribución equitativa de oportunidades y recursos, donde se busca equilibrar las oportunidades para que las personas menos privilegiadas sean favorecidas por el logro de sus esfuerzos, surgiendo así el concepto de "redistribución endowista", que plantea la intervención de la sociedad para corregir las desigualdades iniciales de los recursos y capacidades que las personas posean al momento de nacer para que de esta manera a lo largo de su vida puedan competir con el resto de las personas en igualdad de condiciones (Dworkin, 1981).

Para Dworkin (1981), su teoría de justicia e igualdad está estrechamente vinculada a la meritocracia, pues esta última señala

que el poder y los recursos son asignados con base al mérito personal, es decir, a los logros, esfuerzos y habilidades de cada persona, se sostiene que en una sociedad justa debe primar el principio meritocrático, donde a cada persona se le recompense conforme a su trabajo.

d) Origen de la meritocracia

Según Peña y Toledo (2017), el origen de la meritocracia se remonta al abandono del pensamiento aristocrático en los estatus sociales donde se encontraban cuestiones como el linaje o el nepotismo, buscando así suplirlas con un mecanismo nuevo de distribución basado en el mérito individual, con lo que el posicionamiento de las personas no dependería de su “sangre”.

e) Características de la meritocracia

La meritocracia se caracteriza por la hiperagencia, lo que significa que se cuenta con una idea de responsabilidad exaltada que tiene cada individuo, donde las recompensas se otorgan de acuerdo al nivel educativo, otra característica es el credencialismo, esto implica que las remuneraciones económicas están vinculadas a lo que uno ha aprendido, por último, se caracteriza por la movilidad social que genera en ayudar a las personas más capacitadas para que puedan competir de forma equitativa por los puestos más altos (Sandel, 2021).

f) Beneficios de la meritocracia

Para Pizarro (2021) son diversos los beneficios del sistema meritocrático, pero el más importante viene a ser la seguridad que brinda a los ciudadanos, de que los recursos públicos estén gestionados por personas preparadas que realmente se encuentran en la capacidad de ejecutarla adecuadamente. Además, en las organizaciones con sistema meritocrático, genera equilibrios en las capacidades de los profesionales, colocando a los más aptos en

posiciones destacadas, así motivando a los demás profesionales a mejorar constantemente.

g) Crítica hacia la meritocracia

Littler (2017) señala que, para Alan Fox, antiguo precursor de la meritocracia, expuso que sociedad meritocrática está integrada por personas dotadas con intelecto superior, los mejores posicionados económica y socialmente, los ambiciosos y los despiadados son seleccionados y apoyados para llegar hasta la cima donde no solo gozarán de sus atributos naturales, sino de un abundante bono adicional, comparando al sistema meritocrático como un nuevo tipo de conservadurismo, lo cual resulta completamente alejado de la visión socialista.

Sandel (2021) entiende a la meritocracia como un sistema que reconoce la idea de que cada persona obtiene lo que merece, sin embargo, esta libertad tiene su precio, pues permite que cada persona sea responsable de su futuro, lo que podría ser abrumador para personas con menores cualidades. El esfuerzo de la meritocracia nos pone en una cruda realidad a la que la mayoría de los individuos les resulta más complicado o simplemente imposible de subir por esa escalera del éxito.

h) Dimensiones de la meritocracia

Respecto a las dimensiones de la meritocracia, Riera (2022), señaló en su estudio que está compuesto por la retribución, el desarrollo de competencias, desarrollo personal, criterio de justicia, administración y funcionalidad, tomando en consideración la teoría de Dworkin, a continuación se expone cada una de ellas, conforme al siguiente detalle:

- Retribución: Según Riera (2022), consiste en un trato diferencial en las personas de acuerdo a los méritos que posean, recompensando el esfuerzo y el talento. Solt et al. (2016) agregan que se puede entender a la retribución como

una distinción, ascenso y mayores ingresos respecto a la posición de la persona, ya que puede acceder a un mayor nivel social y/o económico.

- Desarrollo de Competencias: Para Riera (2022), implica poner en práctica el perfil laboral, conocimientos, competencias técnico-operativas y habilidades blandas de la persona. Civil y Himsworth (2020), agregan que, mientras más oportunidades tengan de desenvolverse y mostrar lo mejor de sí, mayor será el éxito de las organizaciones.
- Desarrollo Personal: Riera (2022), se entiende al aprendizaje como aquella acción donde la persona adquiera capacidades que modifiquen su comportamiento habitual, esto incluye la imagen personal, adaptación y contribución a la organización. Para Chiavenato (2009), también se puede entender como el enriquecimiento de la personalidad humana, lo cual mejora la eficacia en sus funciones.
- Criterio de justicia: Según Riera (2022), en el sistema de meritocracia se respeta el principio de justicia en la selección del personal, lo que significa que un empleo debe ser obtenido por aquel que logra su reconocimiento mediante el esfuerzo, se demuestra a partir de la gestión de talento responsable, equilibrio de oportunidades y movilidad social.
- Administración: Para Riera (2022), se refiere a la gestión eficaz y transparente de recursos y oportunidades en una organización para garantizar la viabilidad del sistema. Akaya y Balyer (2021), agregan que se logra mejorar considerablemente a la administración cuando son dirigidas por personas más preparadas, posicionándose en una excelencia, gestión de calidad y cumplimientos de objetivos de la organización.
- Funcionalidad: Según Riera (2022), es un sistema que premia la capacidad del trabajador para desempeñarse apropiadamente en el cumplimiento de sus funciones; Polastri y Truisi (2017) agregan un conjunto de

características que vuelven práctico a un empleado en el desarrollo de sus funciones, convirtiéndolo en un elemento productivo a partir de la resolución de problemas y ejemplaridad.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

a) Concepto de desempeño laboral

Para Rodríguez y Lechuga (2019), el desempeño laboral es la actuación que ejecutan los trabajadores cuando aplican sus aptitudes, inclinaciones, habilidades, necesidades y otros según los objetivos que busca alcanzar su institución o empresa, con el propósito de alcanzar un resultado específico.

Según Cuello et al. (2020), el desempeño laboral está comprendido por el conjunto de conductas y acciones que tienen los trabajadores para ayudar a la empresa donde laboran para alcanzar los objetivos propuestos, a través del uso de una amplia gama de competencias y habilidades, que van más allá de las capacidades para el cumplimiento de una tarea en concreto, incluyendo además la capacidad de manejo emocional, los valores como la responsabilidad y el trabajo colaborativo, entre otros.

Chiavenato (2011) entiende al desempeño laboral como la capacidad y eficacia del trabajador al momento de realizar sus labores, convirtiéndose en una ventaja competitiva para su organización frente a las demás, para este autor el desempeño laboral no se limita al volumen de trabajo ejecutado, sino que también considera la calidad, eficacia y precisión con que se ejecuta la tarea.

Milkovich y Boudreau (1994) señalan que el desempeño laboral se encuentra ligado a las características del trabajador, las que estarían conformadas por sus destrezas, cualidades y los conocimientos adquiridos, pues estas contribuyen al desarrollo y competitividad de las empresas. Además, Milkovich y Boudreau

(1994) entienden así al desempeño laboral como una herramienta primordial para el crecimiento de las empresas, ya que ayuda a establecer estrategias y afinar la eficiencia de los colaboradores, proporcionando beneficios para que la empresa pueda mejorar constantemente y así puedan ser más competitivas, es por eso que las empresas deben preocuparse por darle la importancia necesaria al desempeño laboral de sus trabajadores.

b) Teoría de las competencias del desempeño laboral

Esta teoría fue desarrollada por McClelland (1973), constituye un consenso entre varios investigadores de áreas como la psicología y la administración, se centra en la idea de la efectividad del desempeño laboral, la cual se alcanza como fruto de la combinación y aplicación de distintas competencias por parte del trabajador, las cuales confluyen para la obtención de un exitoso desempeño laboral, esta teoría se origina de la idea de que el rendimiento laboral no está limitado a habilidades técnicas, sino que también aborda aspectos como las relaciones interpersonales, el control emocional y la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones; que en conjunto con las habilidades técnicas dan como resultado al rendimiento laboral. Es importante señalar que esta teoría ha logrado causar gran influencia en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, por lo que continua siendo un referente teórico para varias investigaciones referidas al comportamiento organizacional y el entorno laboral contemporáneo (Guartán et al., 2019).

c) Factores determinantes del desempeño laboral:

De acuerdo con Pilligua y Arteaga (2019), los principales factores determinantes del desempeño laboral son: Motivación, evaluación del desempeño, liderazgo, clima organizacional, desarrollo profesional y oportunidades, tecnología y desempeño laboral.

La tecnología puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores de diversas maneras. Los efectos positivos de la tecnología en el desempeño laboral influyen en:

- Mejora de la eficiencia: El uso de tecnologías como el software de automatización de procesos puede ayudar a los trabajadores a realizar tareas de manera más rápida y eficiente (Baca et al., 2020).
- Mejora de la precisión: Las tecnologías como los sistemas de seguimiento de inventario pueden ayudar a los trabajadores a realizar un seguimiento más preciso de los productos y materiales (Baca et al., 2020).
- Mejora de la comunicación: Las tecnologías como el correo electrónico y las aplicaciones de mensajería pueden mejorar la comunicación entre los trabajadores y los clientes (Calderón et al., 2023).
- Mejora de las habilidades y competencias: De acuerdo con Mendoza y Arriola (2022), la mejora de las habilidades y competencias es un factor importante del desempeño laboral, ya que permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera más efectiva, lo que conduce a un aumento en la calidad y la eficiencia del trabajo. La capacitación y el desarrollo son herramientas clave para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, a través de la capacitación, los empleados pueden obtener los conocimientos y habilidades pertinentes para ser más productivos en sus labores.

e) Dimensiones del desempeño laboral

Nuñuvero (2017), tomando como base la teoría de las competencias del desempeño laboral, señala que las dimensiones del desempeño laboral que influyen en el bienestar y desempeño de los empleados deben incluir tanto aspectos psicológicos, físicos,

sociales u organizacionales que requieren de energía y esfuerzo; además de los recursos que facilitan el cumplimiento de objetivos, reducen la carga laboral y estimulan el crecimiento y desarrollo personal. Lo que se sintetiza en las siguientes dimensiones:

- Capacidades en relación con las funciones asignadas, comprende a las capacidades de los trabajadores como recursos individuales que influyen en el desempeño de sus labores. Según Nuñuvero (2017), comprende el conjunto de habilidades que se requiere para ejercer las funciones correspondientes en el cargo, como el dominio tecnológico, destreza técnica, practicidad y conocimiento de normas.
- Control de emociones, como un recurso individual de suma importancia, pues con este se adquiere la capacidad para regular y controlar tanto las emociones propias como de terceros y así mantener un estado emocional óptimo frente a las adversidades que surjan en el centro de trabajo. Según Nuñuvero (2017), comprende el nivel de madurez de la persona para afrontar cualquier circunstancia dentro del trabajo. Abad (2020) agrega que se manifiesta en el manejo de la presión laboral, autocontrol y compromiso institucional.
- Responsabilidad en funciones laborales, se entiende como el compromiso que tiene el trabajador con su centro laboral, pues cuando un empleado percibe sus tareas como algo valioso y significativo es más probable que se involucre realmente él. Para Nuñuvero (2017) comprende el cumplimiento de las funciones del personal, incluye tanto el desarrollo de las labores como los resultados finales de estos, se demuestra a través de la puntualidad, manifestación de valores, asistencia al trabajo, participación en capacitaciones y cumplimiento de instrucciones.
- Relaciones interpersonales, son una mezcla entre recursos y demandas laborales, pues cuando estas son positivas involucran el apoyo entre compañeros, sin embargo, cuando

resultan negativas comprenden un esfuerzo del trabajador para lidiar con las malas conductas y tratos de sus semejantes y/o superiores. Según Nuñuvero (2017), comprende la manera cómo los trabajadores se relacionan dentro del contexto laboral, incluye también las relaciones de estos con las instancias jerárquicas, comunicación clara y trabajo en equipo.

2.3. Definición de términos

Mérito: Es una manera de asignar recompensas y reconocimientos en la sociedad, basada en principios de justicia y objetividad, otorgándose premios a las personas según su valor, logros y talentos (Sandel, 2020).

Meritocracia: Es un sistema de acceso a posiciones y cargos de importancia, determinado por el mérito individual, a través de la evaluación las habilidades, logros y el esfuerzo de las personas, con este sistema se recompensa a los sujetos con base a su contribución y capacidad, por lo que promueve la equidad y justicia (Young, 2018).

Desigualdad en el trabajo: Se refiere a la disparidad de oportunidades, trato y recompensas que experimentan los trabajadores en una organización o en la sociedad en general debido a una serie de factores, como género, raza, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, nivel educativo y otros (Guerra, 2019).

Nepotismo: Práctica por la cual una persona en posición de poder o autoridad ya sea en el ámbito político, empresarial u organizacional, otorga preferencias especiales, oportunidades laborales o beneficios a familiares, amigos o allegados (Cárdenas, 2021).

Aptitudes personales: Son las capacidades, habilidades y talentos inherentes a un individuo que influyen en su capacidad para

realizar tareas, resolver problemas y alcanzar objetivos en diversos aspectos de la vida (Guerra, 2019).

Distinción: Es el acto de reconocer y recompensar a un individuo debido a su destacado desempeño o logros que lo sitúan por encima de sus pares, esta acción se basa en la sobresaliente excelencia en una habilidad, logro, contribución o esfuerzo en comparación con los demás (Barreno, 2021).

Habilidades blandas: Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades sociales o habilidades interpersonales, son la combinación de capacidades personales que permiten a una persona relacionarse de forma eficaz y armoniosa con otras personas en una variedad de contextos personales y profesionales (Guerra, 2019).

Equilibrio de oportunidades: Se le entiende por la capacidad de las personas para acceder a un puesto laboral sin distinción alguna, partiendo todos de un mismo punto y destacando aquel que sea realmente el más capacitado (Aranda-Silva et al., 2018).

Gestión del talento responsable: Es el proceso que permite a las empresas mantener una relación laboral con los mejores trabajadores a fin de aumentar su productividad (Álvarez, 2021).

Practicidad: La practicidad es la capacidad de adaptación y utilidad en diversas situaciones y contextos, es decir, de servir a múltiples propósitos y resolver diferentes problemas de manera conveniente y eficiente (Ruíz-Gutiérrez, 2021).

III. METODOLOGÍA

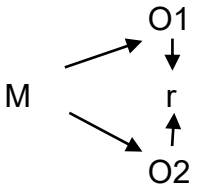
3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación fue del tipo básico, tomando en cuenta lo señalado por Cruz (2019), quien indica que son básicas las investigaciones abocadas a recabar información teórica, lo que se asemeja a la data que se recogió en esta investigación, al emplear los instrumentos para evaluar el estado actual de las variables.

Además, este estudio fue de enfoque cuantitativo, considerando que la información que se recogió permitió plasmar los datos numéricos, obtenidos por medio de la estadística descriptiva y una prueba de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel de estudio fue correlacional, ya que se analizó la relación entre las dos variables estudiadas, para conocer el grado de asociación que estas tienen por medio de la estadística inferencial, además estos resultados se enriquecieron al añadir información descriptiva de las variables en tablas y figuras (Carrasco, 2019).

En este estudio, se adoptó un diseño de investigación no experimental. Durante su desarrollo, no se manipuló ninguna de las variables, más bien se realizaron mediciones de su estado actual, con el objetivo de establecer asociaciones a través de procesamientos estadísticos. (Hernández et al., 2014).



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1

O2 = Observación de la V2

R = Correlación entre dichas variables

Además de lo antes señalado, esta investigación fue de corte transversal, pues la información se recogió en un solo momento en el tiempo, a través de la aplicación de los cuestionarios en la población de estudio.

3.2. Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal de la investigación fue en el año 2023, por otro lado, el ámbito espacial son las oficinas administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua, por lo que el estudio se realizó en la ciudad de Moquegua, Perú.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Una población está integrada por el conjunto de unidades sobre las cuales se pretende indagar un fenómeno o variable de estudio a través de un instrumento de investigación (Arias et al., 2016). Para esta investigación la población estuvo constituida por los trabajadores administrativos de la UNAM, conforme al siguiente detalle:

Tabla 3

Personal administrativo de la UNAM

Recursos Humanos	**D. Leg. N° 276**	**D. Leg. N° 1057-CAS**
Personal administrativo	30	149
TOTAL		179

Nota. Información obtenida mediante Carta N° 159-2023URH/DIGA-CO/UNAM.

Se tuvieron como criterios de inclusión y exclusión los siguientes:

Criterios de inclusión:

- Ser un trabajador administrativo de la UNAM.
- Estar conforme con participar en la presente investigación mediante el llenado de los dos cuestionarios que se les administren.

Criterios de exclusión

- Se excluyó a los regímenes especiales que tengan vínculo con la Universidad.
- Se excluyó al personal de inversiones con vínculo con la Universidad.
- Se excluyó los cuestionarios que no han sido completado íntegramente por los trabajadores encuestados, así como también aquellos que incluyen algún error en su llenado.

3.3.2. Muestra

La muestra es el subconjunto representativo de una población, según (López, 2004), si la población es manejable por el investigador una muestra puede abarcar a la totalidad de una población o en su defecto necesitar de un procedimiento estadístico de muestreo.

Para esta investigación se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, es decir, que se usará la estadística para establecer la cantidad de unidades de estudio que conformarán la muestra (Carrasco, 2019).

En esta investigación, la muestra se determinó por medio de un muestreo aleatorio simple (Carrasco, 2019).

$$n_0 = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$\frac{1.96^2 x\ 0.17x0.83x179}{0.05^2 x(179-1) + 1.96^2 x0.17x0.83}$$

$$n = 99$$

Donde:

- n = tamaño de muestra buscado
- N = población = 179
- E = margen de error = 0.05
- Z = grado de confianza = 1.96
- p = probabilidad de que ocurra el evento = 0.17
- q = (1-p) = probabilidad de que no ocurra el evento = 0.83

Tras la aplicación de la fórmula, se obtuvo que la muestra sería de 99 personas.

3.4. Instrumentos

Para esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, misma que consiste en una serie de preguntas elaboradas con base a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, acompañadas de alternativas que le permitirán a los encuestados elegir la que más se acomode a su parecer, con lo que se permitió obtener información de las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Considerando que las técnicas de investigación están emparejadas a un instrumento, se hizo uso del instrumento llamado cuestionario, siendo dos en total, uno por cada variable, ello, en salvaguarda del principio de coherencia (Supo, 2013).

El primero de los cuestionarios llevó el nombre “Cuestionario de meritocracia” y el segundo se llamó “Cuestionario de desempeño laboral”. Ambos instrumentos fueron adaptados del estudio de Riera (2022); esto permitió medir la asociación entre las dos variables estudiadas.

3.4.1. Validez de los instrumentos

Ambos instrumentos fueron sometidos al proceso de validación por juicio de expertos, para lo cual se recurrió al Mgr. Daniel Alberto García Rodríguez, que cuenta con el grado de Maestro en Administración y Gestión Estratégica con mención en Gerencia de Recursos Humanos, quien dio una puntuación de muy bueno a la

totalidad de los aspectos de validación y calificó a ambos instrumentos de investigación como suficientes para ser aplicados.

El segundo especialista consultado fue el Mgr. Juan Luis Morón Pinto, quien cuenta con el grado de Maestro en Gestión Pública y además se desempeña como Sub-Gerente de Personal y Bienestar Social en la MPMN, quien dio una calificación de muy buena en la mayoría de los aspectos de validación y calificó a ambos instrumentos como suficientes para ser aplicados.

El tercer especialista consultado fue el Dr. Santiago Torres Esteves, quien cuenta con el grado de Doctor en Educación y además se ha desempeñado en el área de Gestión Pública y Desarrollo Social del Gobierno Regional de Moquegua, otorgando a la totalidad de los aspectos de validación de los instrumentos la puntuación de muy buena, asimismo, calificó a ambos instrumentos como suficiente para ser aplicados.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se realizó una prueba piloto, obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Prueba de confiabilidad del Cuestionario de meritocracia		**Prueba de confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral**	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Crombach	N de elementos
0,926	18	0,948	16

Nota**.** Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

Para la realización del estudio se consideró como población a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua, teniendo como muestra a 99 de ellos, para que estos pudieran completar los cuestionarios empleados “Cuestionario de meritocracia” y “Cuestionario de desempeño laboral”.

Fue en los días de la primera semana de diciembre, cuando se realizó la aplicación de las encuestas, aprovechando los espacios destinados a las actividades de fin de año. En el proceso de aplicación se permaneció cerca de los encuestados, para así poder absolver las dudas que estos pudieran manifestarle.

Con lo que se consiguió encuestar a 99 trabajadores administrativos de la UNAM, siendo esta la cantidad necesaria para obtener resultados representativos de la población de estudio.

3.6. Análisis de datos

Luego del recojo de información, se trasladaron las respuestas a una base de datos en el programa Excel, que luego se transportó al programa estadístico SPSS 27, haciendo el procesamiento estadístico que permitió la obtención de los resultados descriptivos, según Castañón (2004), la estadística descriptiva permite la obtención, organización, presentación y descripción de resultados que incluyen información numérica, referida a las variables y dimensiones del estudio.

Con el citado software estadístico también se obtuvo la estadística inferencial, la cual está referida a la aplicación de procedimientos para la obtención de resultados que puedan generalizarse, en este caso, mediante la aplicación de pruebas de hipótesis que permitió comprobar la existencia de una relación entre las dos variables analizadas en el estudio. La data resultante se plasmó en tablas y figuras que fueron colocadas en la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y sus dimensiones

Para el desarrollo de la descripción de los resultados de las variables y dimensiones del estudio, se realizaron utilizando el software SPSS V. 27, conforme el siguiente detalle:

Tabla 5

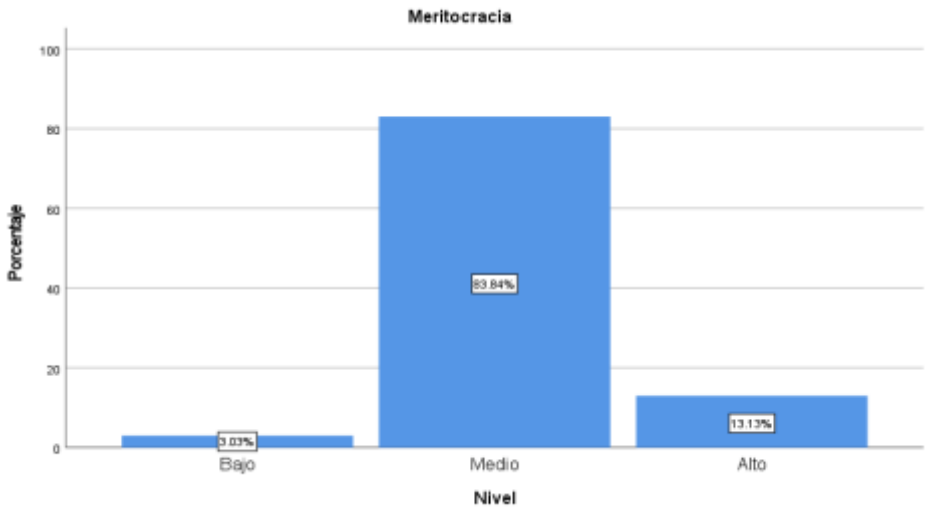
Nivel de la variable meritocracia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,03
Medio	83	83,84
Alto	13	13,13
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 1

Nivel de la variable meritocracia



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 5 y figura 1, referidas a la distribución descriptiva de la variable meritocracia, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 83,84% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 13,13% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 3,03% de los trabajadores administrativos.

Tabla 6

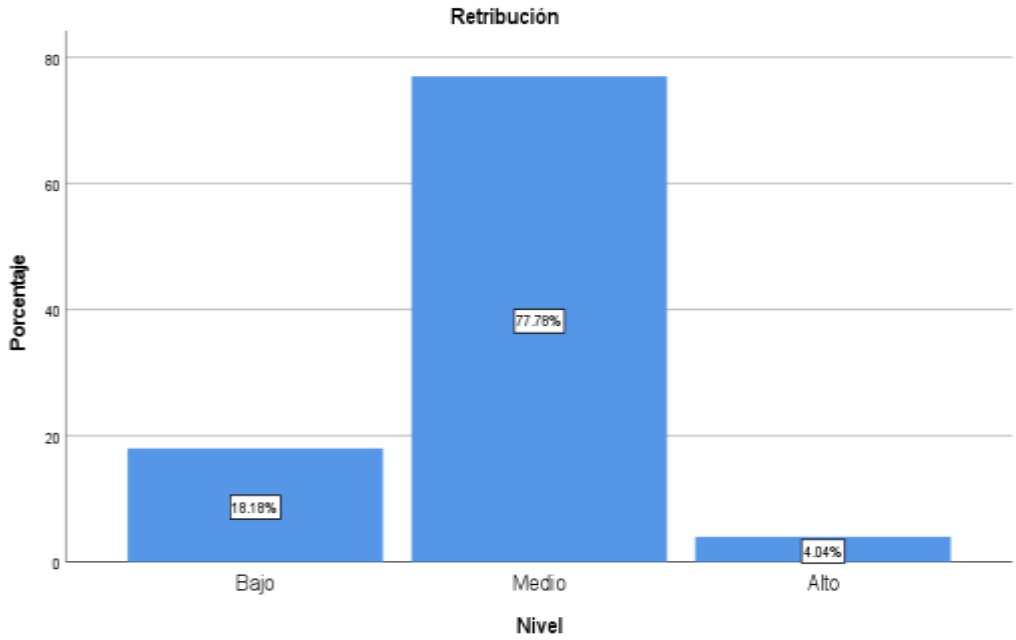
Nivel de la dimensión retribución

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	18,18
Medio	77	77,78
Alto	4	4,04
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 2

Nivel de dimensión retribución



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 6 y figura 2, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión, retribución, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 77,78% de los participantes; seguido del nivel bajo, referido por el 18,18% de los encuestados; seguido del nivel alto, referido por el 4,04% de los trabajadores administrativos.

Tabla 7

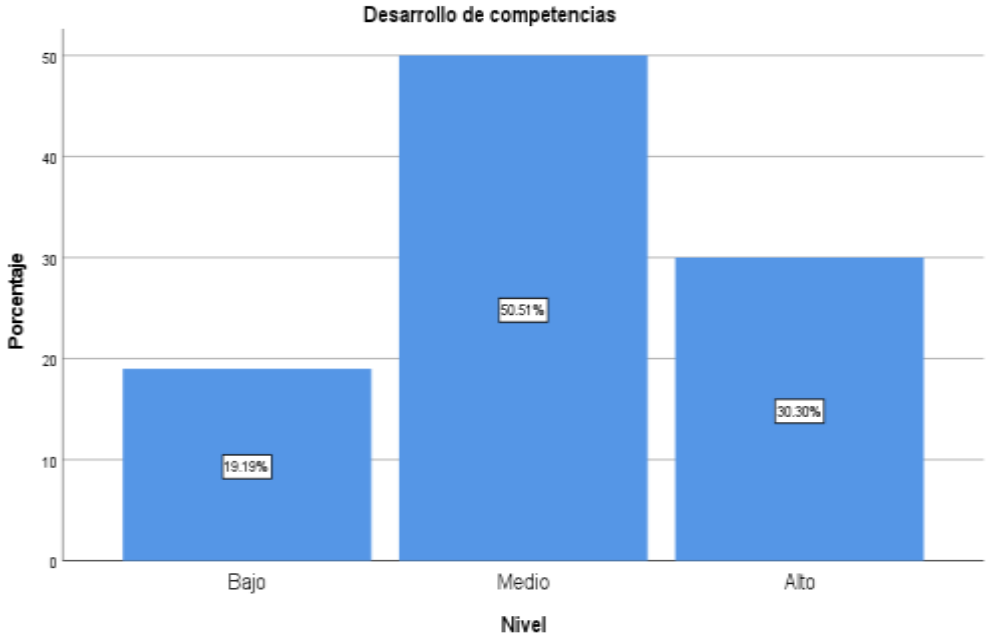
Nivel de la dimensión desarrollo de competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	19,19
Medio	50	50,51
Alto	30	30,30
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 3

Nivel de la dimensión desarrollo de competencias



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 7 y figura 3, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión desarrollo de competencias, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 50,51% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 30,30% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 19,19% de los trabajadores administrativos.

Tabla 8

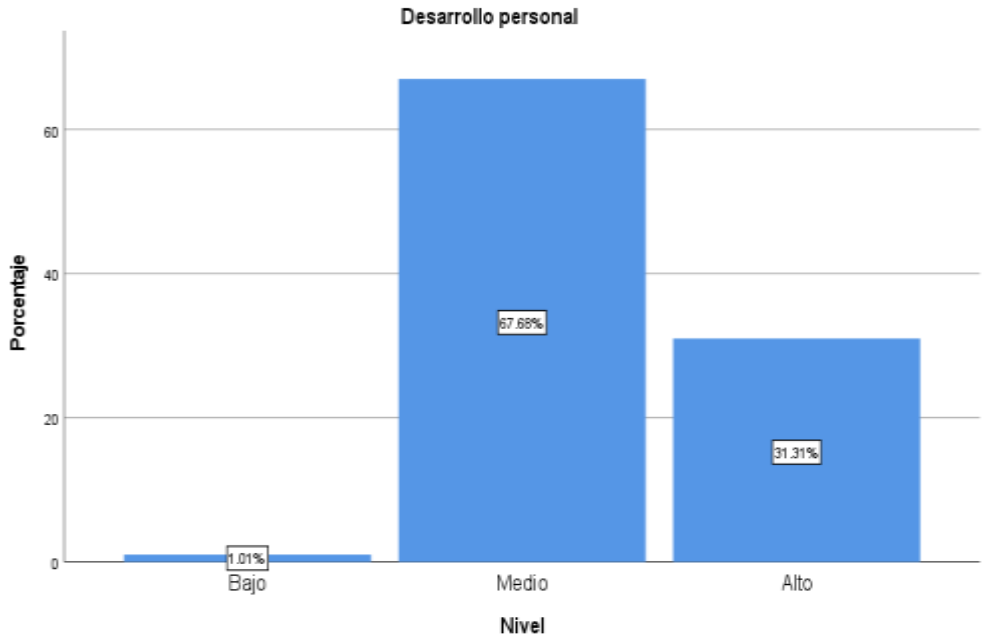
Nivel de la dimensión desarrollo personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,01
Medio	67	67,68
Alto	31	31,31
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 4

Nivel de dimensión desarrollo personal



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 8 y figura 4, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión desarrollo personal, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 67,68% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 31,31% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 1,01% de los trabajadores administrativos.

Tabla 9

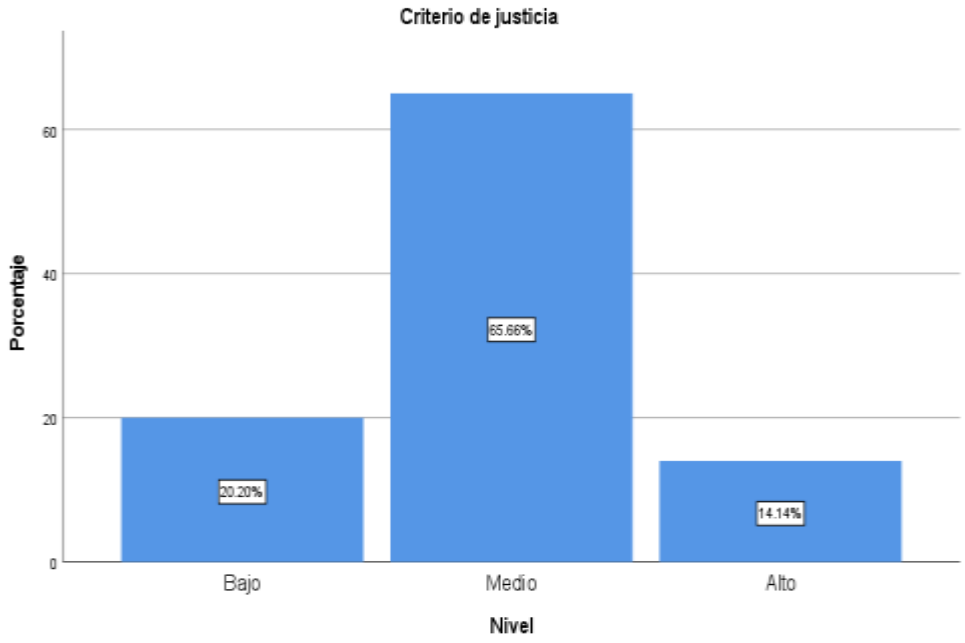
Nivel de la dimensión criterio de justicia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	20,20
Medio	65	65,66
Alto	14	14,14
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 5

Nivel de dimensión criterio de justicia



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la Tabla 9 y Figura 5, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión criterio de justicia, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 65,66% de los participantes; seguido del nivel bajo, referido por el 20,20% de los encuestados; seguido del nivel alto, referido por el 14,14% de los trabajadores administrativos.

Tabla 10

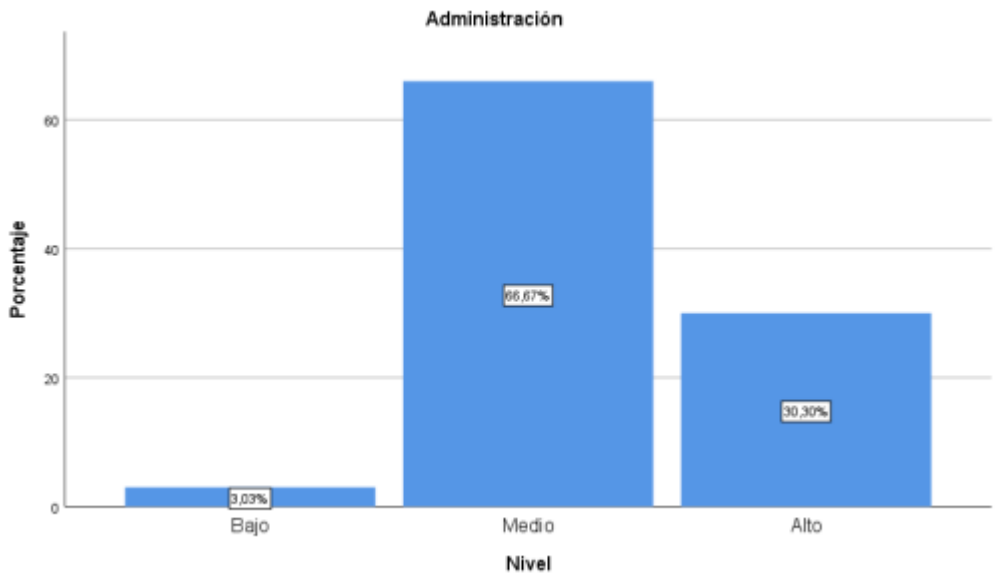
Nivel de la dimensión administración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,03
Medio	66	66,67
Alto	30	30,30
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 6

Nivel de la dimensión administración



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 10 y figura 6, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión administración, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 66,67% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 30,30% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 3,03% de los trabajadores administrativos.

Tabla 11

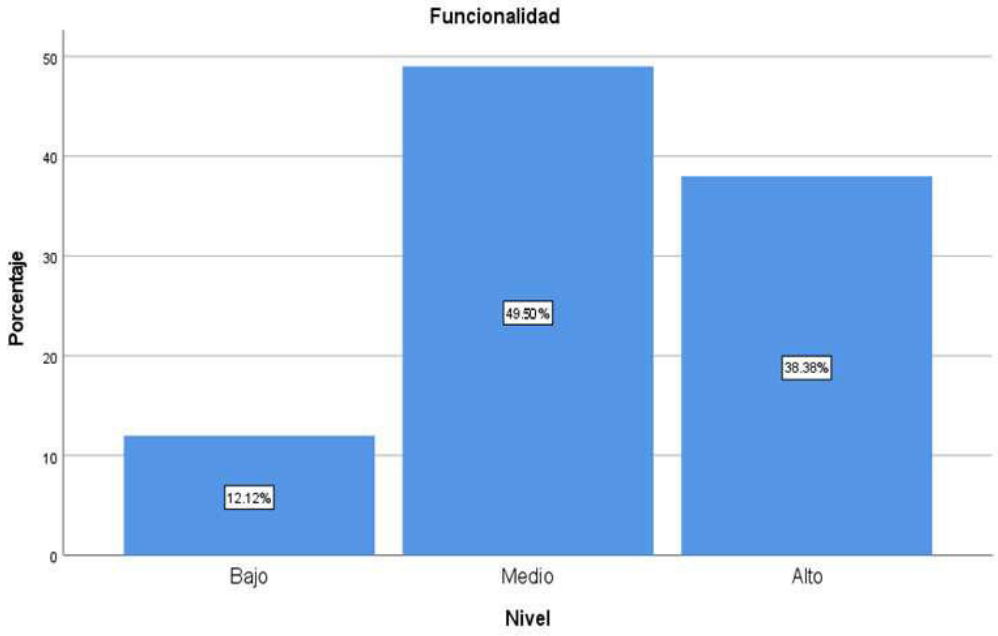
Nivel de la dimensión funcionalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	12,12
Medio	49	49,50
Alto	38	38,38
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 7

Nivel de dimensión funcionalidad



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 11 y figura 7, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión funcionalidad, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 49,50% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 38,38% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 12,12% de los trabajadores administrativos.

Tabla 12

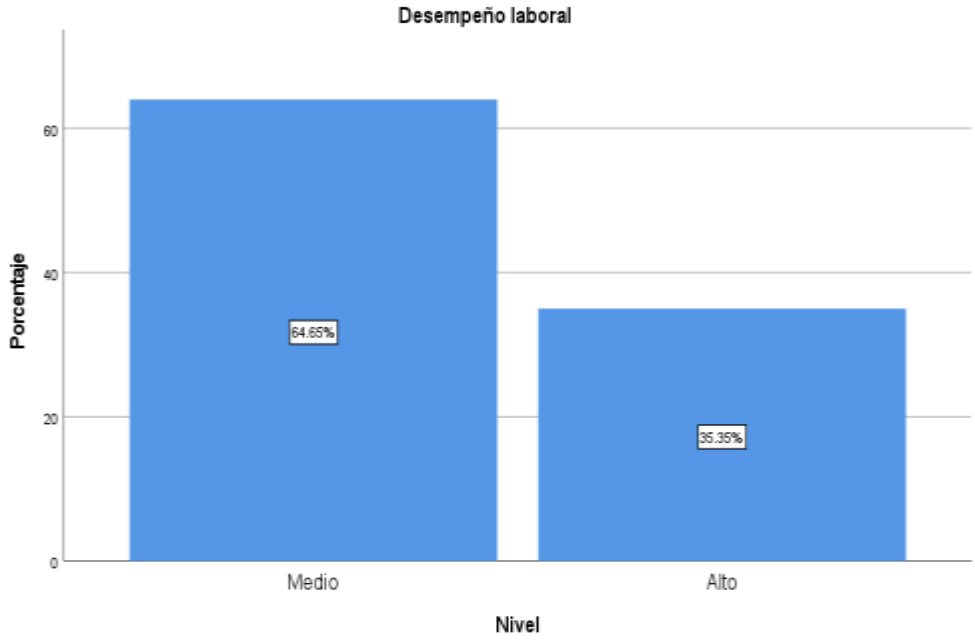
Nivel de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	64	64,65
Alto	35	35,35
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 8

Nivel de la variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 12 y figura 8, referidas a la distribución descriptiva de la variable desempeño laboral, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 64,65% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 35,35% de los encuestados.

Tabla 13

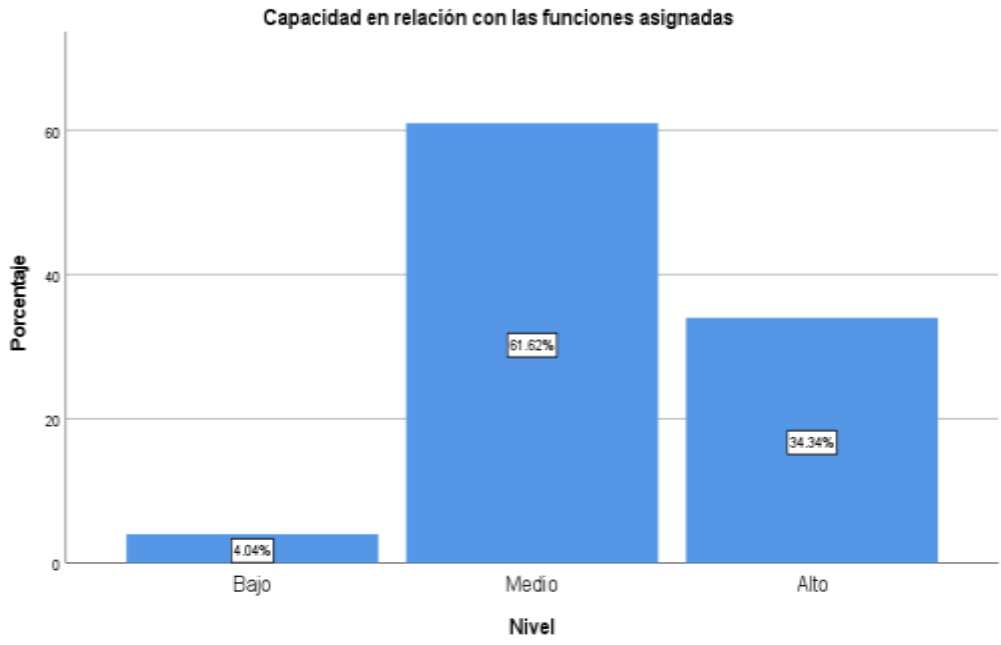
Nivel de la dimensión capacidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,04
Medio	61	61,62
Alto	34	34,34
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 9

Nivel de la dimensión capacidad en relación con las funciones asignadas



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 13 y figura 9, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión capacidad en relación con las funciones asignadas, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 61,62% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 34,34% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 4,04% de los trabajadores administrativos.

Tabla 14

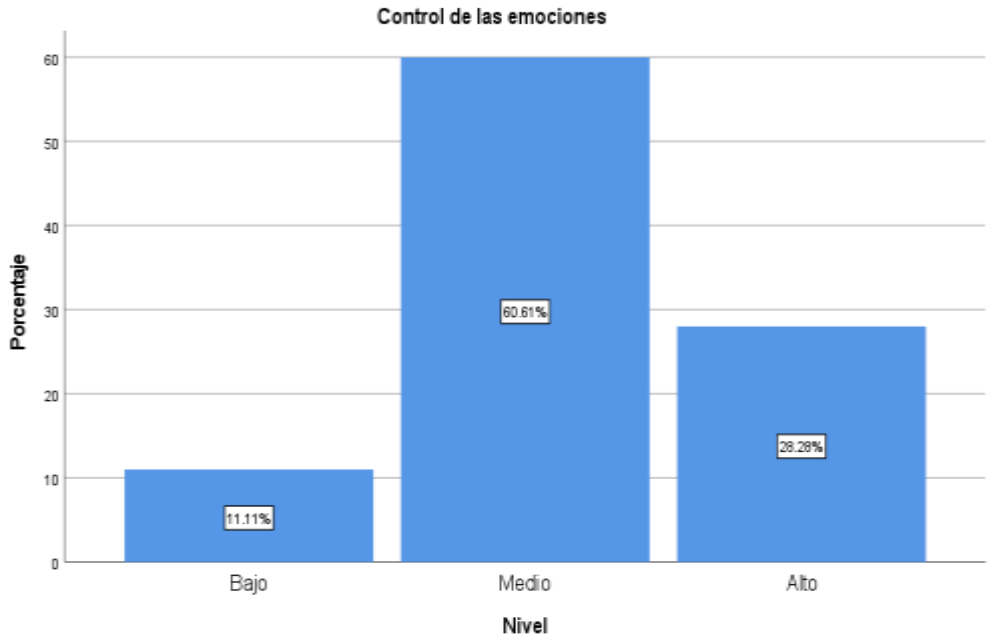
Nivel de la dimensión control de las emociones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	11,11
Medio	60	60,61
Alto	28	28,28
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 10

Nivel de la dimensión control de las emociones



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 14 y figura 10, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión control de las emociones, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 60,61% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 28,28% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 11,11% de los trabajadores administrativos.

Tabla 15

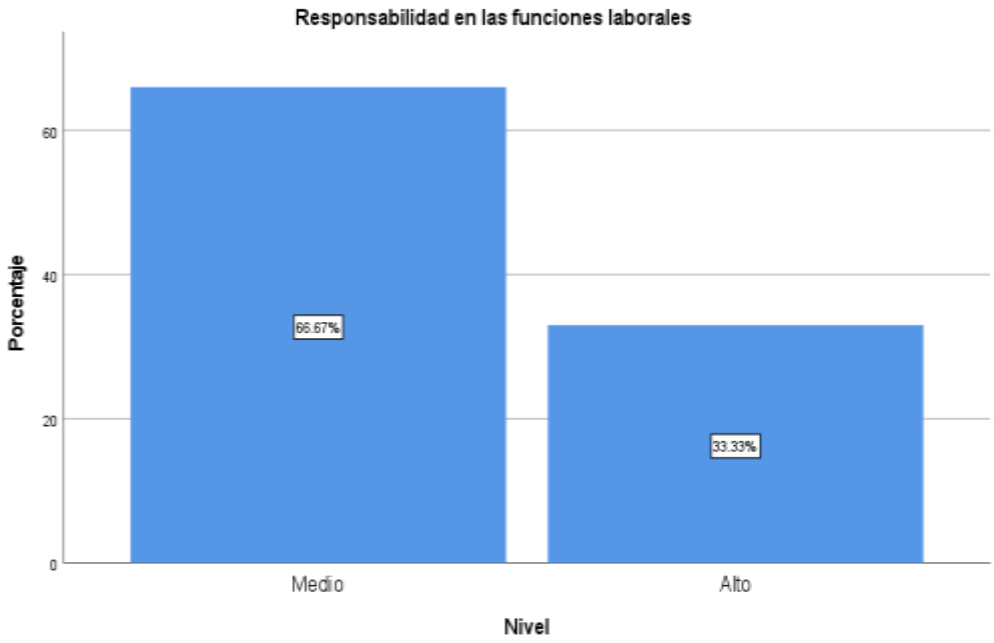
Nivel de la dimensión responsabilidad en las funciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	66	66,67
Alto	33	33,33
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 11

Nivel de la dimensión responsabilidad en las funciones laborales



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 15 y figura 11, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión responsabilidad en las funciones laborales, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 66,67% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 33,33% de los encuestados.

Tabla 16

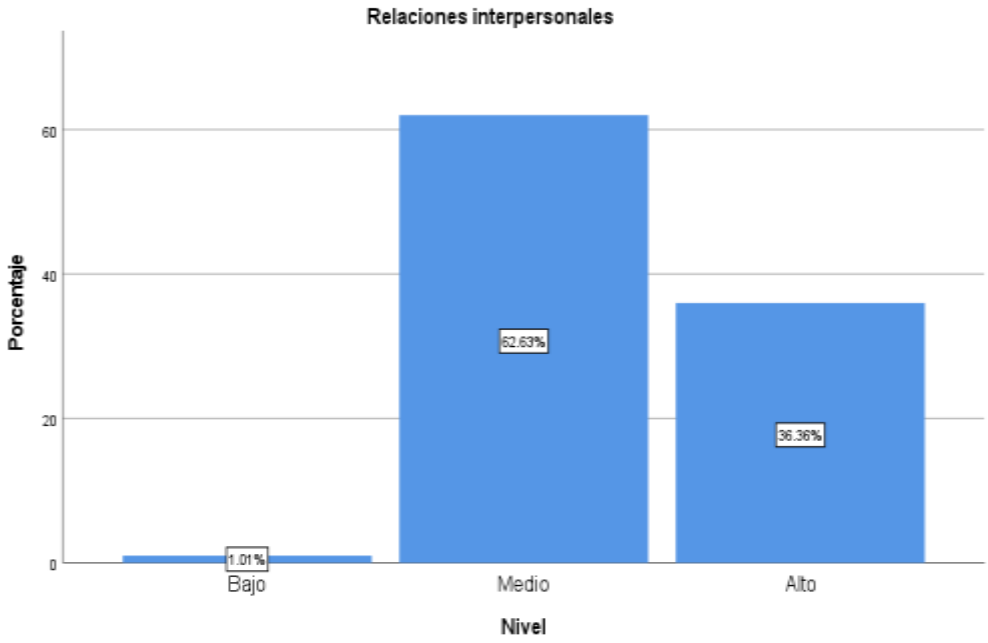
Nivel de la dimensión relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,0
Medio	62	62,6
Alto	36	36,4
Total	99	100,0

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Figura 12

Nivel de la dimensión relaciones interpersonales



Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 16 y figura 12, referidas a la distribución descriptiva de la dimensión relaciones interpersonales, se aprecia un predominio del nivel medio, referido por el 62,63% de los participantes; seguido del nivel alto, referido por el 36,36% de los encuestados; seguido del nivel bajo, referido por el 1,01% de los trabajadores administrativos.

4.1.2. Resultados inferenciales

Para verificar la distribución de los datos correspondientes a las variables se utilizó la Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que los datos a analizar eran mayores a las 50 unidades.

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Meritocracia	0,068	99	0,200*
Desempeño laboral	0,089	99	0,050

Nota. Elaboración propia/SPSS

Tras la aplicación de la prueba de normalidad, se pudo comprobar que tanto la meritocracia como el desempeño laboral ostentan una distribución normal, dado que los valores de significancia fueron: para la Meritocracia, Sig. = 0,200 y para el Desempeño laboral, Sig. = 0,050; siendo que ambos valores Sig. son superiores a 0,05, se entiendo que ambas variables tienen una distribución normal, por consiguiente, para realizar las pruebas de correlación y comprobar las hipótesis de la investigación se hizo uso del estadístico R de Pearson.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 18

Prueba de la hipótesis general

Prueba de correlación de Pearson		Meritocracia	Desempeño laboral
Meritocracia	Correlación de Pearson	1	0,579**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,579**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 18, referida a la correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,000<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,579; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 1

Prueba de correlación de Pearson		Retribución	Desempeño laboral
Retribución	Correlación de Pearson	1	0,304**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,304**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 19, referida a la correlación entre la retribución y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,002<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,304; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No Existe relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de correlación de Pearson		Desarrollo de competencias	Desempeño laboral
Desarrollo de competencias	Correlación de Pearson	1	0,377**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,377**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 20, referida a la correlación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,000<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,377; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 3

		Desarrollo personal	Desempeño laboral
Desarrollo personal	Correlación de Pearson	1	0,610**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,610**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 21, referida a la correlación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,000<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,610; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación fuerte.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 4

		Criterio de justicia	Desempeño laboral
Criterio de justicia	Correlación de Pearson	1	0,342**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,342**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 22, referida a la correlación entre el criterio de justicia y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,001<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,342; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 5

		Administración	Desempeño laboral
Administración	Correlación de Pearson	1	0,366**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,366**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 23, referida a la correlación entre la administración y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,000<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,366; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación moderada.

Prueba de hipótesis específica 6

H1: Existe relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Ho: No existe relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0,05 se acepta la Ho y se rechaza H1

Si Valor p < 0,05 se acepta la H1 y se rechaza Ho

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 6

		Funcionalidad	Desempeño laboral
Funcionalidad	Correlación de Pearson	1	0,524**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,524**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Nota. Elaboración propia/SPSS.

Conforme a la tabla 24, referida a la correlación entre la funcionalidad y el desempeño laboral, aplicando la prueba de correlación R de Pearson se obtuvo un valor Sig de 0,000<0,05 y un coeficiente de correlación de 0,524; por lo que se acepta la H1 y se rechaza la Ho, es decir, que los constructos analizados tienen una correlación fuerte.

4.2. Discusión

Los resultados de este estudio a través del uso de dos cuestionarios adaptados por Riera (2022): el "Cuestionario de meritocracia" y el "Cuestionario de desempeño laboral" se obtuvieron los siguientes hallazgos: En primer lugar, se determinó la presencia de una correlación alta entre la meritocracia y el desempeño laboral (p-valor: 0,000 < 0,05; coeficiente de correlación: 0,579; este hallazgo indica una conexión apreciable entre la implementación de principios meritocráticos y el rendimiento laboral. Además, se exploró la relación entre las dimensiones de la meritocracia (retribución, desarrollo de competencias, desarrollo personal, criterio de justicia, administración y funcionalidad) y el desempeño laboral, obteniendo los siguientes coeficientes de correlación respectivos: 0,304; 0,377; 0,610; 0,342; 0,366; 0,524. Este análisis proporciona una visión detallada de cómo se comporta cada relación de las dimensiones de meritocracia con el desempeño laboral, contribuyendo así a una comprensión más completa de la influencia de la meritocracia en el desempeño laboral.

- En relación a los resultados inferenciales del **objetivo general**, se confirmó una correlación alta entre las dos variables de estudio, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,579 y un P-valor de 0,000. Estos hallazgos son similares a los obtenidos en la investigación de Riera (2022), quien exploró la conexión entre meritocracia y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad distrital, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,703 y un P-valor de 0,000. Del mismo modo, se observa en el estudio de Moran (2022), quien compartió el mismo objetivo de estudio en una muestra de trabajadores administrativos, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,784 y un P-valor de 0,000. En resumen, se puede afirmar que existe una relación positiva entre la meritocracia y el desempeño laboral, aunque los estudios previos mostraron una relación más fuerte al del presente estudio, se sugiere que estas variables están siempre

vinculadas, pero la intensidad puede depender de factores individuales y características específicas de las poblaciones estudiadas. Estos resultados podrían vincularse con las ideas de Peter Cappelli (2016), según su obra "The Performance Management Revolution: Business Results Through Insight and Action". En esos estudios, Cappelli aporta, una perspectiva fundamentada sobre cómo la implementación efectiva de los sistemas de meritocracia puede influir directamente en los resultados organizacionales.

- En relación a los resultados del **objetivo específico 1**, con el cual busco medir la relación entre la dimensión retribución y la variable desempeño laboral, se logró identificar la existencia de una correlación alta con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,304; es importante destacar que, en este contexto, se puede entender a la retribución como una distinción, ascenso y mayores ingresos respecto a la posición de la persona, ya que puede acceder a un mayor nivel social y/o económico. Del mismo modo, de acuerdo con el estudio realizado por Dolores et al. (2023), quienes midieron la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en trabajadores del sector salud, obteniendo una correlación de 0,889 y concluyendo en que la motivación influye en el desempeño. De acuerdo con los resultados propios y el de Dolores et al. (2023), se puede concluir que la idea de brindar algún beneficio físico o monetario a cambio del esfuerzo, no siempre es positiva en todos los trabajadores administrativos, debido a que se valora más el beneficio tangible. Este hallazgo se alinea con la perspectiva presentada por Daniel Pink (2009) en su obra "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us", donde se cuestiona la eficacia de las recompensas materiales para motivar tareas que requieren habilidades cognitivas avanzadas y creatividad, pues el autor aboga por prestar mayor atención a factores como la autonomía, la maestría y el propósito como impulsores más sólidos de la motivación.

Los resultados específicos correspondientes al **objetivo específico 2**, permitieron descubrir que la dimensión desarrollo de competencias de la variable meritocracia guarda una relación con la variable desempeño laboral, ya que se identificó un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,377. Del mismo modo, de acuerdo con Moran (2022), quien se planteó el mismo objetivo de estudio, obtuvo un coeficiente correlación de 0,356, siendo esta cifra muy similar a la arribada en el presente estudio. Estas convergencias en los resultados, respaldan la idea de que el desarrollo de competencias está relacionado, aunque moderadamente, con el rendimiento laboral, reforzando la consistencia de estos hallazgos en distintos contextos y estudios, además, esta idea se ve complementada con lo señalado por David McClelland (1961), un psicólogo cuya teoría de la motivación subrayó la importancia de las competencias y habilidades específicas para el desempeño laboral exitoso, pues el autor McClelland argumentó que el pleno desarrollo de estas competencias no solo beneficia al individuo sino que también contribuye al éxito organizacional.

Los resultados específicos correspondientes al **objetivo específico 3**, permitieron descubrir que la dimensión desarrollo personal de la variable meritocracia guarda una relación con la variable desempeño laboral, ya que se identificó un coeficiente de correlación de 0,610. De igual forma, la investigación de Moran (2022), quien se planteó el mismo objetivo de estudio, obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,368; aunque la magnitud de la correlación es ligeramente menor en comparación con los resultados obtenidos en el presente estudio, la consistencia en la dirección positiva de la relación refuerza la validez y robustez de la asociación entre el desarrollo personal y el rendimiento laboral en diferentes contextos de investigación. En este sentido, tanto los resultados de este estudio como los de Moran respaldan la idea de que el fomento del desarrollo personal dentro del marco de la meritocracia puede contribuir positivamente al desempeño laboral,

estos hallazgos sugieren que las estrategias orientadas al crecimiento y mejora personal pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos.

- Los resultados específicos correspondientes al **objetivo específico 4**, permitieron descubrir que la dimensión criterio de justicia de la variable meritocracia, guarda una relación con la variable desempeño laboral, ya que se identificó un coeficiente de correlación de 0,342. De forma similar, de acuerdo con los resultados obtenidos por Guillen (2022), quien buscó correlacionar a la independencia política con el desempeño laboral, en este contexto el autor definió a la independencia política como la capacidad por la cual los trabajadores adquieren un control sobre el gobierno y busquen el bien común de la sociedad y, acabar con los privilegios y desigualdades existentes, obteniendo un coeficiente de correlación de nivel muy bajo de 0,98. En este sentido, se podría concluir que esta idea de justicia, se encuentra correlación moderada con el desempeño laboral, además, esta idea guarda relación con el egoísmo y la falta de preocupación por la desigualdad, como señaló el filósofo político Thomas Hobbes. Hobbes (2018), en su obra "Leviatán" (1651), en la cual argumenta que, en el estado de naturaleza, los individuos buscan principalmente su propia supervivencia y autoconservación, y la sociedad civil y el contrato social son necesarios para mantener el orden y evitar el caos

Los resultados específicos correspondientes al **objetivo específico 5**, permitieron descubrir que la dimensión administración de la variable meritocracia, guarda una relación con la variable desempeño laboral, ya que se identificó un coeficiente de correlación de 0,366. Del mismo modo, en la investigación realizada por Moran (2022), la cual tuvo el mismo objetivo de estudio, obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,336, el cual fue uno muy similar y cercano al del presente estudio. De esta forma, se podría concluir que existe una tendencia de correlación moderada entre la

administración y el desempeño laboral, esta idea guarda relación con lo señalado por Matthew Stewart (2009) en su libro "The Management Myth: Debunking Modern Business Philosophy", en el cual critica la creencia común de que la gestión eficiente automáticamente conduce al éxito empresarial y sostiene que las habilidades de gestión a menudo se sobrevaloran en comparación con otras contribuciones al éxito organizacional. Sugiere que las habilidades de liderazgo y la cultura organizacional pueden ser igualmente, o incluso más, importantes para el rendimiento de una organización.

Los resultados específicos correspondientes al **objetivo específico 6**, permitieron descubrir que la dimensión funcionalidad de la variable meritocracia guarda una relación con la variable desempeño laboral, ya que se identificó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,524, es importante destacar que, en este contexto, la funcionalidad se refiere al sistema que premia las habilidades de los trabajadores para cumplir eficazmente con sus responsabilidades laborales. En consonancia, con estos hallazgos, la investigación realizada por Zagaceta (2021), quien buscó determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,781. Aunque la variable empleada por Zagaceta difiere ligeramente de la dimensión medida en este estudio, sus definiciones son notoriamente similares, lo que se refuerza al observar que el coeficiente de correlación obtenido en su estudio es cercano al que se obtuvo en la presente investigación, por lo tanto, se puede concluir que la capacidad de los trabajadores para desempeñar eficazmente sus funciones guarda una correlación alta, con el desempeño laboral, respaldando la coherencia de la conclusión alcanzada. Estos hallazgos guardan similitud con lo expuesto por Becker (1964) en su obra "Capital Humano: Un Tratado Teórico y Empírico", donde explora cómo las inversiones en educación, formación y salud de los trabajadores contribuyen al

capital humano y, por lo tanto, impactan directamente en la productividad individual y, en última instancia, en la productividad de las organizaciones y la economía en general.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se comprueba la existencia de una correlación alta entre la meritocracia y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,000 y el coeficiente de correlación R igual a 0,579. Por lo que a mayor meritocracia mayor desempeño laboral.

SEGUNDA

Se comprueba la existencia de una correlación moderada entre la retribución y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,002 y el coeficiente de correlación R igual a 0,304. Por lo que a mayor retribución cierta mejora en el desempeño laboral.

TERCERA

Se comprueba la existencia de una correlación moderada entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,000 y el coeficiente de correlación R igual a 0,377. Por lo que a mayor desarrollo de competencias cierta mejora en el desempeño laboral.

CUARTA

Se comprueba la existencia de correlación alta entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,000 y el coeficiente de correlación R igual a 0,610. Por lo que a mayor desarrollo personal mayor desempeño laboral.

QUINTA

Se comprueba la existencia de una correlación moderada entre el criterio de justicia y el desempeño laboral en el personal administrativo de la

Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,001 y el coeficiente de correlación R igual a 0,342. Por lo que a mayor criterio de justicia cierta mejora en el desempeño laboral.

SEXTA

Se comprueba la existencia de una correlación moderada entre la administración y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,000 y el coeficiente de correlación R igual a 0,366. Por lo que a mayor administración cierta mejora en el desempeño laboral.

SÉPTIMA

Se comprueba la existencia de una correlación alta entre la funcionalidad y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023; dados los valores de significancia igual a 0,000 y el coeficiente de correlación R igual a 0,524. Por lo que a mayor funcionalidad mayor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A las instituciones públicas: Considerando que se logró identificar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral, se sugiere la implementación y fortalecimiento de programas de promoción de la meritocracia, como la evaluación objetiva para la contratación de personal, capacitaciones, retroalimentación de buenas prácticas laborales y programas de reconocimiento con base al rendimiento individual.

SEGUNDA

A la Universidad Nacional de Moquegua: Se recomienda implementar un manual de buenas prácticas para la atención, que contenga lineamientos de que busquen un trato igualitario, mejoren y fortalezcan el trabajo en equipo, así como la atención al ciudadano.

TERCERA

A los futuros investigadores se les recomienda profundizar en la investigación de la variable meritocracia, tomando en cuenta otras dimensiones de la misma que no se lograron tomar para la presente investigación teniendo en cuenta que en el ámbito social, no hay factores ni dimensiones totalmente establecidas para determinar el comportamiento de un fenómeno social.

VII. REFERENCIAS

Abad, G. H. (2020). Gestión de las emociones en tiempos de pandemia y su impacto en el rendimiento académico. *UCV Hacer*, *9*(4), Article 4. https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v9i4.2634

Akaya, A., & Balyer, A. (2021). Search Programmes. *EERA*. https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/26/contribution/51408/

Albornoz, O. (2002). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, *7*(17), 121-124.

Álvarez-Enríquez, G. F. (2021). El enfoque ciencia—Tecnología—Sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, *13*(1), 150-158.

Aranda-Silva, M. F., Ordóñez-Guzmán, L., & Peralta-Carrera, C. G. (2018). *La gestión por procesos como medio para mejorar la eficacia en el cumplimiento de objetivos institucionales del Minagri* [Tesis magistral, Universidad del Pacífico]. http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2270

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, *63*(2), Article 2. https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181

Baca-Pumarejo, J. R., García-Sánchez, Y. I., & Villanueva-Hernández, V. (2020). Estudio de la cultura multinacional, liderazgo y rendimiento laboral en maquiladora mexicana. En *Libros UAT*. https://libros.uat.edu.mx/index.php/librosuat/catalog/book/179

Barreno -Zambrano, S. E. (2021). *Análisis jurídico del ascenso y cese de las personas adultas mayores en el servicio público* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14021

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.

Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A., Clemencia Naranjo, J., Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A., & Clemencia Naranjo, J. (2023). Gestión humana en Colombia: Nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, *39*(166), 77-92. https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521

Calderón-Huiche, L. A. (2023). *Meritocracia en un entorno de corrupción en la Provincia de Mariscal Nieto en el año 2022* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1941

Cappelli, P. (2016). *The Performance Management Revolution: Business Results Through Insight and Action*. Harvard Business Review Press.

Cárdenas-Gracia, J. (2021). *Reforma judicial y combate a la corrupción en México*. 1-338.

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (2.ª ed.). San Marcos.

Castañón-Romo, R. (2004). *Estadística descriptiva e inferencial I* (Colegio de Bachilleres). https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wp-content/material/compendios/quinto/edi_1.pdf

Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, *77*(1), Article 1. https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114

Cedeño-Carpio, G. K. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017.* [Tesis de pregrado, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019.]. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da ed.). McGrall Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava). McGrall Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Civil, D., & Himsworth, J. J. (2020). Introduction: Meritocracy in Perspective. The Rise of the Meritocracy 60 Years On. *The Political Quarterly*, *91*(2), 373-378. https://doi.org/10.1111/1467-923X.12839

Contraloría. (2019). *«Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales y locales».* (p. 23). La Contraloría General de la República del Perú. https://apps5.contraloria.gob.pe/sroc/doc/historicos/resumen/2019-01.pdf

Contraloría General de la República. (2023). *«Publicación y desarrollo de las convocatorias de expresión de interés—Personal administrativo N° 126, 127, 129, 130, 131 y 132-2023-URH y obrero 128-2023-URHs».* (p. 9). La Contraloría General de la República. Órgano de Control Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua. https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2023CSI557300021&TIPOARCHIVO=ADJUNTO

Contraloría General de la República del Perú. (2023). *INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N°039-2023-2-5573-SCE* (p. 34) [Informe de control específico]. https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2023CPO557300040&TIPOARCHIVO=ADJUNTO

Cruz-Coria, E., Velásquez-Castro, J. A., & Briones-Juárez, A. (2019). *FORMAS, ENFOQUES Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN* [Académico].

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, *7*(1), Article 1. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Dolores-Ruiz, E., Salazar-Gómez, J. F. S., & Valdivia-Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *13*(26), Article 26. https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Dworkin, R. (1981). What is Equality? Part 2: Equality of Resources. *Philosophy and Public Affairs*, *10*(4), 283-345.

García-Tamariz, P. E. Pilar E. (2021). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. https://dadun.unav.edu/handle/10171/60691

Guartán, A., Torres, K., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, *4*(6), 13-26.

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicologia Escolar e Educacional*, *23*(186464), e186464. https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464

Guillen-Perez, R. M. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021* [Tesis magistral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80133

Henckell-Sime, C. L. del C. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, *5*, Article 5. https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.10

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana. http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la invesigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrall Hill Education.

Hobbes, T. (2018). *Leviatán* (EDICIONES DEUSTO). Editorial Planeta. https://www.planetadelibros.com/libro-leviatan/272992

Huarag-Guerrero, E. M. (2019). Una visión económica del fenómeno de la corrupción en el Perú. *Ius Inkarri*, *8*(8), Article 8. https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn8.2735

Huaranga-Cristobal, R. (2023). Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, *9*, Article 9. https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.03

Jara-Iñiguez, I. (2017). Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia (1390-9320)*, *4*, 29-49. https://doi.org/10.21855/ecociencia.42.26

Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2116C1196CDAF27305257F1B007445C4/$FILE/Diagn%C3%B3stico_del_BID_2015_Servicio_Civil_Peru.pdf

Littler, J. (2017). *Against Meritocracy: Culture, power and myths of mobility* (Primera). Routledge. https://www.routledge.com/Against-Meritocracy-Culture-power-and-myths-of-mobility/Littler/p/book/9781138889552

Lizarraga, F. (2019). Igualitarismo y meritocracia: De Rawls a Scanlon. *Páginas de Filosofía*, *20*(23), Article 23.

López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, *09*(08), 69-74.

Markovits, D. (2019). *The meritocracy trap* (ArtWold). https://www.amazon.com/-/es/Hardcover-Daniel-Markovits-trampa-meritocracia/dp/B07XRTTHL3

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for «intelligence.» *American Psychologist*, *28*(1), 1-14. https://doi.org/10.1037/h0034092

Mendoza-Huilla, J. S., & Arriola-Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: Una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Direccion y administracion de recursos humanos: Un enfoque de estrategia* (6 ed). Addison-Wesley Iberoamericana.

Morán-Vargas, R. R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los fiscales en un distrito fiscal de Lima, 2021* [Tesis magistral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111602

Moriano-Sauñe, N. Y. M. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*, *24*(48), Article 48. https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818

Nuñuvero-Cueva, M. (2017). *"Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – Año 2017"* [Tesis magistral, Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551

OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019. De gobiernos reactivos a estados proactivos* (p. 127). Departamento de Gobernanza Pública de la OCDE. https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf

OIT. (2013). *El Reto de la desigualdad: Es hora de cambiar* (p. 31). Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_231211.pdf

Peña-Ochoa, M., & Toledo-Orbeta, C. (2017). Discursos sobre clase social y meritocracia de escolares vulnerables en Chile. *Cadernos de Pesquisa*, *47*, 496-518. https://doi.org/10.1590/198053143752

Pilligua-Lucas, C. F., & Arteaga-Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *XV*(28). https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/

Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Hardcover.

Pizarro, T. M. (2021). Entre el prosperar colectivo de Ellas Hacen y la meritocracia individual del Hacemos Futuro Juntas. *CUHSO (Temuco)*, *31*(1), 26-46. https://doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2275

Polastri, M., & Truisi, M. C. (2017). Meritocracy? Ask yourself. *Journal of the Intensive Care Society*, *18*(4), 276-278. https://doi.org/10.1177/1751143717714679

Ramos-Carpio, J. P., Acosta-Herrera, R. A., Ramos-Carpio, K. C., & Martínez-Vásquez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246

Riera Rodríguez, W. A. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021* [Tesis magistral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84870

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, *87*, 79-101.

Ruíz-Gutiérrez, L. M. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, *14*, Article 14.

Saavedra-Salas, E. C. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro* [Thesis, Universidad Mayor de San Andrés]. http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27280

Sánchez-Solís. (2020). *Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú. Polo de Conocimiento*. *5*(9), 133-147.

Sandel, M. J. (2020). *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?* Farrar, Straus and Giroux.

Sandel, M. J. (2021). How meritocracy fuels inequality-part I The Tyranny of Merit: An Overview. *American Journal of Law and Equality*, *1*, 4-14. https://doi.org/10.1162/ajle_a_00024

Sarabia-Turpo, R. A. (2021). *Desempeño laboral y eficiencia administrativa de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Moquegua, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/263

Siklodi, I. (2014). *Servicio civil en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas CEPAL y Cooperación Alemana Deutsche Zusammenarbeit.* https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9307722b-9a08-496b-8d73-796dc1384bc2/content

Solt, F., Hu, Y., Hudson, K., Song, J., & Yu, D. "Erico". (2016). Economic inequality and belief in meritocracy in the United States. *Research & Politics*, *3*(4), 2053168016672101. https://doi.org/10.1177/2053168016672101

Stewart, M. (2009). *The Management Myth: Debunking Modern Business Philosophy*. W. W. Norton & Company.

Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento* (Bioestadístico). https://www.studocu.com/es/document/universidad-nacional-mayor-de-san-marcos/investigacion-academica/apuntes/libro-como-validar-un-instrumento-jose-supo/4443953/view

Tuesta-Panduro, J. A., Angulo-Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante-Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, *26*(95), 629-641.

Vargas-Cruz, M. L. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua—2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/183

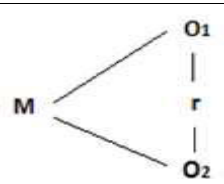
Vizcarra-Ticona, E. W. (2018). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincia Mariscal Nieto, 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/99

Young, I. M. (2018). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press.

Zagaceta-Oblitas, D. (2021). Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(3), Article 3. https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.793

VIII. ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

<table>
<tr><td colspan="5">Título: Meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Matriz de consistencia</td></tr>
<tr><td>Problema general</td><td>Objetivo general</td><td>Hipótesis general</td><td>Variable 1</td><td>METODOLOGÍA</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?</td><td>Determinar la relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.</td><td>Existe relación entre meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.</td><td>Meritocracia
Las dimensiones son:
• Retribución
• Desarrollo de competencia
• Desarrollo personal
• Criterio de justicia
• Administración
• Funcionalidad</td><td rowspan="3"> 

Donde:
M: Muestra
O1: Variable 1: Meritocracia
O2: Variable 2: Desempeño laboral
r: Relación entre las variables
La población es 179 trabajadores administrativos de la UNAM (Universidad Nacional de Moquegua)
La muestra asciende a 99 trabajadores administrativos
La prueba estadística que se pretende emplear para la prueba de hipótesis es el coeficiente de correlación R de Pearson.</td></tr>
<tr><td>Problemas específicos</td><td>Objetivos específicos</td><td>Hipótesis específicas</td><td>Variable 2</td></tr>
<tr><td>PE.01: ¿Cuál es la relación entre retribución y desempeño laboral, en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?
PE.02: ¿Cuál es la relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?</td><td>OE.01: Determinar la relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.
OE.02: Determinar la relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.</td><td>HE.01: Existe relación entre retribución y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.
HE.02: Existe relación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.</td><td>Desempeño laboral
Las dimensiones son:
• Capacidades en relación con las funciones asignadas
• Control de emociones
• Responsabilidad en las funciones laborales
• Relaciones interpersonales</td></tr>
</table>

PE.03: ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023? PE.04: ¿Cuál es la relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023? PE.05: ¿Cuál es la relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023? PE.06: ¿Cuál es la relación entre funcionalidad y desempeño laboral en personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023?	OE.03: Determinar la relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. OE.04: Determinar la relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. OE.05: Determinar la relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. OE.06: Determinar la relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023.	HE.03: Existe relación entre desarrollo personal y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. HE.04: Existe relación entre criterio de justicia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. HE.05: Existe relación entre administración y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. HE.06: Existe relación entre funcionalidad y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023. .		

Anexo 02. Cuestionario de meritocracia

Estimado(a) colaborador(a), la presente encuesta es para recolectar información para la investigación titulada “Meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023”. Al participar en esta encuesta, usted está de acuerdo con colaborar con la referida investigación, su información será tratada de manera anónima y confidencial, indicarle que no hay respuestas malas o buenas; su opinión y experiencia son valiosas para el éxito de esta investigación. De antemano se agradece su participación.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

Datos generales

Género: Masculino (…) Femenino (…)

Tiempo que labora: 0 a 1 año(…) 1 a 3 años(…) 3 a 5 años(…) 5 años a más(…)

Instrucción: Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

Opciones de respuesta:

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

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: RETRIBUCIÓN					
1.	En la institución donde labora ¿Se brinda reconocimiento o distinción a los mejores trabajadores?	1	2	3	4	5
2.	Percibe usted que hay un ascenso de los trabajadores en función de sus méritos.	1	2	3	4	5
3.	Considera que los trabajadores de la UNAM tienen un ingreso mensual acorde a su labor diaria.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
4.	Considera que el conocimiento y la experiencia son valorados al momento de reclutar a un trabajador.	1	2	3	4	5
5.	Considera que la institución brinda facilidades para el desarrollo de conocimientos de sus trabajadores.	1	2	3	4	5

6.	Se valora en la institución a los trabajadores por las competencias operativas que realizan.	1	2	3	4	5
7.	Considera usted que la institución valora o reconoce el desarrollo de habilidades blandas.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL					
8.	Considera usted que el personal administrativo goza de una imagen personal acorde a los lineamientos establecidos por la institución.	1	2	3	4	5
9.	Considera usted que los trabajadores están dispuestos a adaptarse y aprender nuevas actividades.	1	2	3	4	5
10.	Considera que todos los trabajadores contribuyen con la organización.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: CRITERIO DE JUSTICIA					
11.	Considera usted que se gestiona responsablemente el talento humano.	1	2	3	4	5
12.	Considera usted que existe un equilibrio de oportunidades.	1	2	3	4	5
13.	Cree usted que la institución donde labora brinda la oportunidad de mejorar de posición económica, si muestra buenos resultados.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: BUENA ADMINISTRACIÓN					
14.	Considera que todos los administrativos brindan un servicio de calidad.	1	2	3	4	5
15.	Considera usted que la implementación de la meritocracia garantiza una gestión de calidad.	1	2	3	4	5
16.	Considera usted que aplicando la meritocracia se cumplirán los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: FUNCIONALIDAD					
17.	Considera que los directivos contratados están en capacidad de resolver los problemas.	1	2	3	4	5
18.	Considera que los directivos demuestran ejemplaridad a los trabajadores en la ejecución de sus actividades.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 03. Cuestionario de desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a), la presente encuesta es para recolectar información para la investigación titulada “Meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023”. Al participar en esta encuesta, usted está de acuerdo con colaborar con la referida investigación, su información será tratada de manera anónima y confidencial, indicarle que no hay respuestas malas o buenas; su opinión y experiencia son valiosas para el éxito de esta investigación. De antemano se agradece su participación.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

Datos generales

Género: Masculino (…) Femenino (…)

Tiempo que labora: 0 a 1 año(…) 1 a 3 años(…) 3 a 5 años(…) 5 años a más(…)

Instrucción: Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

Opciones de respuesta:

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

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: CAPACIDADES EN RELACIÓN CON LAS FUNCIONES ASIGNADAS					
1.	Cree usted que los trabajadores demuestran un dominio tecnológico, que facilite las labores que realizan.	1	2	3	4	5
2.	Considera que los trabajadores poseen destrezas técnicas que permiten el desempeño de funciones de manera rápida y con el menor esfuerzo.	1	2	3	4	5
3.	Demuestran los trabajadores ser prácticos en actividades cotidianas de la institución.	1	2	3	4	5
4.	Considera que los trabajadores conocen las normas, relacionadas a las funciones que ejecutan.	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: CONTROL DE EMOCIONES						
5.	Considera que el personal administrativo sabe manejar la presión laboral.	1	2	3	4	5
6.	Considera usted que los trabajadores demuestran un adecuado control de emociones en la ejecución de sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
7.	Considera usted que los directivos controlan sus emociones cuando se dirigen a sus subordinados.	1	2	3	4	5
8.	Considera usted que los trabajadores están comprometidos con la institución.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES LABORALES						
9.	Los trabajadores cumplen en el plazo establecido las actividades designadas.	1	2	3	4	5
10.	Considera usted que los trabajadores manifiestan los valores institucionales.	1	2	3	4	5
11.	Cree usted que los trabajadores asisten de manera regular a trabajar.	1	2	3	4	5
12.	En su centro laboral ¿Participan activamente los trabajadores en programas de capacitación?	1	2	3	4	5
13.	Considera que los trabajadores cumplen las instrucciones normativas de instancias jerárquicas.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
14.	Considera que los trabajadores muestran respeto hacia las demás instancias jerárquicas dentro de la institución.	1	2	3	4	5
15.	Considera usted que el personal administrativo comunica de manera clara sus ideas al público usuario.	1	2	3	4	5
16.	Considera que los trabajadores colaboran en actividades que requieren de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 04. Formato de validación por juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ANEXO N°04: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del validador: García Rodríguez Daniel A.

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Auxiliar de la UNAM

1.3. Especialidad del validador: Maestro en Administración y Gestión E.

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de meritocracia

1.5. Título de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.6. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

UNAM UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

III. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 1:** Meritocracia

DIMENSIÓNES	INDICADORES	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Retribución	- Distinción - Ascenso - Mayores ingresos	✓		
Desarrollo de competencias	- Perfil laboral - Conocimientos - Competencias técnico-operativas - Habilidades blandas	✓		
Desarrollo personal	- Imagen personal - Adaptación al aprendizaje - Contribución a la organización	✓		
Criterio de justicia	- Gestión de talento responsable - Equilibrio de oportunidades - Movilidad social	✓		
Buena administración	- Excelencia - Gestión de calidad - Cumplimiento de objetivos	✓		
Funcionalidad	- Resolución de problemas - Ejemplaridad	✓		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(SI) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(NO) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, 25 septiembre del 2023

Daniel A. García Rodríguez
Lic. Gestión Pública
Reg. Unic. CLAD. N°. 21598

Mg. Daniel Alberto García Rodríguez

DNI N°: 71821160 **Teléfono:** 935800091

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ANEXO N°06: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

1.7. Apellidos y Nombres del validador: Garcia Rodriguez Daniel A.

1.8. Cargo e institución donde labora: Docente Auxiliar de la UNAM

1.9. Especialidad del validador: Maestro en Administración y Gestión Ep.

1.10. Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

1.11. Titulo de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.12. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VII. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 2:** Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Capacidad en relación con las funciones asignadas	- Dominio tecnológico - Destreza técnica - Práctica - Nociones de las normas institucionales	V		
Control de las emociones	- Manejo de la presión laboral - Autocontrol - Compromiso institucional	V		
Responsabilidad en las funciones laborales	- Puntualidad - Manifestación de valores - Asistencia al trabajo - Participación en capacitación - Cumplimiento de instrucciones	V		
Relaciones interpersonales	- Respeto a las instancias jerárquicas - Comunicación clara - Trabajo en equipo	V		

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(SI) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(NO) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, 26 septiembre del 2023

Daniel A. García Rodríguez
Lic. Gestión Pública
Reg. Unic CLAD. N°. 21595

Mg. Daniel Alberto García Rodríguez

DNI N°: 71821160 **Teléfono:** 935800091

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ANEXO N°04: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del validador: Morán Pinto Juan Luis

1.2. Cargo e institución donde labora: Sub Gerente de Personal y Bienestar Social

1.3. Especialidad del validador: Abogado - Maestro en Gestión Pública

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de meritocracia

1.5. Titulo de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.6. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

8

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

III. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 1:** Meritocracia

DIMENSIONES	INDICADORES	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Retribución	- Distinción - Ascenso - Mayores ingresos	X		
Desarrollo de competencias	- Perfil laboral - Conocimientos - Competencias técnico-operativas - Habilidades blandas	X		
Desarrollo personal	- Imagen personal - Adaptación al aprendizaje - Contribución a la organización	X		
Criterio de justicia	- Gestión de talento responsable - Equilibrio de oportunidades - Movilidad social	X		
Buena administración	- Excelencia - Gestión de calidad - Cumplimiento de objetivos	X		
Funcionalidad	- Resolución de problemas - Ejemplaridad	X		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, abril del 2023

Firma del experto informante

DNI N°: 04403541 **Teléfono:** 900891810

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

UNAM

ANEXO N°06: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

1.7. Apellidos y Nombres del validador: Meron Plata Juan Luis

1.8. Cargo e institución donde labora: Sub Gerente de Personal y Bienestar Social

1.9. Especialidad del validador: Abogado - Maestro en Gestión Pública

1.10. Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

1.11. Titulo de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.12. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.			X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN						

12

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VII. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 2:** Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Capacidad en relación con las funciones asignadas	- Dominio tecnológico - Destreza técnica - Práctica - Nociones de las normas institucionales	X		
Control de las emociones	- Manejo de la presión laboral - Autocontrol - Compromiso institucional	X		
Responsabilidad en las funciones laborales	- Puntualidad - Manifestación de valores - Asistencia al trabajo - Participación en capacitación - Cumplimiento de instrucciones	X		
Relaciones interpersonales	- Respeto a las instancias jerárquicas - Comunicación clara - Trabajo en equipo	X		

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, abril del 2023

Firma del experto informante

DNI N°: 04403542 **Teléfono:** 900891810

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ANEXO N°04: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del validador: Torres Esteves, Santiago

1.2. Cargo e institución donde labora: Servidor público en Gobierno Regional de Moquegua

1.3. Especialidad del validador: Metodología, Gestión Pública

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de meritocracia

1.5. Título de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.6. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN					X	

7

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

III. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 1:** Meritocracia

DIMENSIONES	INDICADORES	Suficiente	Moderadamente suficiente	Insuficiente
Retribución	- Distinción - Ascenso - Mayores ingresos	X		
Desarrollo de competencias	- Perfil laboral - Conocimientos - Competencias técnico-operativas - Habilidades blandas	X		
Desarrollo personal	- Imagen personal - Adaptación al aprendizaje - Contribución a la organización	X		
Criterio de justicia	- Gestión de talento responsable - Equilibrio de oportunidades - Movilidad social	X		
Buena administración	- Excelencia - Gestión de calidad - Cumplimiento de objetivos	X		
Funcionalidad	- Resolución de problemas - Ejemplaridad	X		

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, junio del 2023

Firma del experto informante

DNI N°: 04436867 **Teléfono:** 958234711

8

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ANEXO N°06: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

1.7. Apellidos y Nombres del validador: Torres Esteves, Santiago

1.8. Cargo e institución donde labora: Servidor Pública en Gobierno Regional de Moquegua

1.9. Especialidad del validador: Metodología, Gestión Pública

1.10. Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

1.11. Título de la investigación: "Meritocracia y desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional de Moquegua, año 2023".

1.12. Autora del instrumento: Bach. Mitzy Flor Mamani Ascuña

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN					X	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VII. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS

- **Variable 2:** Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Capacidad en relación con las funciones asignadas	- Dominio tecnológico - Destreza técnica - Práctica - Nociones de las normas institucionales	X		
Control de las emociones	- Manejo de la presión laboral - Autocontrol - Compromiso institucional	X		
Responsabilidad en las funciones laborales	- Puntualidad - Manifestación de valores - Asistencia al trabajo - Participación en capacitación - Cumplimiento de instrucciones	X		
Relaciones interpersonales	- Respeto a las instancias jerárquicas - Comunicación clara - Trabajo en equipo	X		

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Moquegua, junio del 2023

Firma del experto informante

DNI N°: 04436867 **Teléfono:** 951823471

12

Anexo 05. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Prueba de confiabilidad del Cuestionario de meritocracia		Prueba de confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Crombach	N de elementos
0,926	18	0,948	16

Anexo 06. Baremos

Variable 1: Meritocracia	
Nivel alto	68 – 90
Nivel medio	41 – 67
Nivel bajo	18 – 40

Dimensiones: Retribución, Desarrollo personal, Criterio de justicia, Buena administración	
Nivel alto	12 – 15
Nivel medio	7 – 11
Nivel bajo	3 – 6

Dimensión: Desarrollo de competencias	
Nivel alto	15 – 20
Nivel medio	10 – 14
Nivel bajo	4 – 9

Dimensión: Funcionalidad	
Nivel alto	8 – 10
Nivel medio	5 – 7
Nivel bajo	2 – 4

Variable 2: Desempeño laboral	
Nivel alto	68 – 80
Nivel medio	41 – 58
Nivel bajo	18 – 36

Dimensiones: Capacidades en relación con las funciones asignadas, Responsabilidad en las funciones laborales	
Nivel alto	19 – 25
Nivel medio	12 – 18
Nivel bajo	5 – 11

Dimensión: Control de las emociones	
Nivel alto	15 – 20
Nivel medio	10 – 14
Nivel bajo	4 – 9

Dimensión: Relaciones interpersonales	
Nivel alto	12 – 15
Nivel medio	7 – 11
Nivel bajo	3 – 6

Anexo 07. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq \lvert r_{XY} \rvert < 1.00$	Correlación fuerte

Nota. Extraído del articulo denominado sobre el uso adecuado de correlación de Pearson, definición, propiedades y suposición.

Anexo 08. Carta de respuesta indicando la cantidad de la población

UNAM

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

REG:

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Moquegua, 26 de julio de 2023.

CARTA N° 159-2023-URH/DIGA-CO/UNAM

Señorita:
MITZY FLOR MAMANI ASCUÑA

Presente. -

ASUNTO : SOBRE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

Mediante el presente me dirijo Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez en atención de su solicitud con registro N° 91593, presentada en fecha 12 de julio del presente año, solicitando el número total de personal con el que cuenta la Universidad Nacional de Moquegua.

Sobre el particular, se remite la siguiente información actualizada al presente:

N°	Régimen Laboral	Condición	Cantidad
01	R.L. Especial de Ley Universitaria	Docente Ordinario	100
	R.L. Especial de Ley Universitaria	Docente Contratado	160
02	D. Leg. N° 276	Administrativos	30
	D. Leg. N° 276	Para labores por proyectos de inversión	67
03	D. Leg. N° 1057	Funcionarios y Administrativos	149
		TOTAL	**506**

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

UNAM FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por TITO BRAVO Jesus Wilfredo FAU 20449347448 soft
Fecha: 2023.07.26 18:02:56 -05'00'

Documento firmado digitalmente
Abog. JESÚS WILFREDO TITO BRAVO
Director de la Unidad de Recursos Humanos

JWTB
C.c. Archivo

Prolongación Calle Ancash s/n
Central 053-670168/ Anexo N° 206
orh@unam.edu.pe

Anexo 09. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos

UNAM

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

REG: 177449

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Moquegua, 27 de noviembre de 2023.

CARTA N° 205-2023-URH/DIGA-CO/UNAM

Señorita:
MITZY FLOR MAMANI ASCUÑA

Presente. -

ASUNTO : **AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO**

REF. : Solicitud S/N con registro N° 172122

Mediante el presente me dirijo a Ud., para saludarlo cordialmente a nombre de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Moquegua, y a la vez comunicarle que este despacho AUTORIZA la aplicación de su cuestionario correspondiente al proyecto de tesis denominado: MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2023".

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

UNAM
FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por TITO BRAVO Jesus Wilfredo FAU 20449347448 soft
Fecha: 2023.11.27 16:28:02 -05'00'

Documento firmado digitalmente
Abog. JESÚS WILFREDO TITO BRAVO
Director de la Unidad de Recursos Humanos

JWTB
C.c. Archivo

Prolongación Calle Ancash s/n
Central 053-670168/ Anexo N° 206
urh@unam.edu.pe

Anexo 10. Base de datos de la aplicación de instrumentos

	MERITOCRACIA																								DESEMPEÑO LABORAL																							
	Retribución				Desarrollo de competencias					Desarrollo personal				Criterio de justicia				Buena administración				Funcionalidad				Capacidades en Relación					Control de emociones					Responsabilidad en las Funciones					Relacione interpersonales				
	1	2	3	Total	4	5	6	7	Total	8	9	10	Total	11	12	13	Total	14	15	16	Total	17	18	Total	Total Final	1	2	3	4	Total	5	6	7	8	Total	9	10	11	12	13	Total	14	15	16	Total	Total Final
1	3	2	2	7	2	3	2	3	10	2	2	1	5	2	3	2	7	3	3	2	8	2	3	5	42	2	3	3	3	11	2	2	3	2	9	3	2	3	2	3	13	2	3	4	9	42
2	4	4	2	10	4	4	4	4	16	2	3	4	9	4	3	4	11	3	4	4	11	4	3	7	64	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	55
3	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	8	66	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	62
4	3	2	3	8	4	3	3	3	13	4	4	4	12	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	6	55	4	3	3	3	13	4	3	2	3	12	3	3	4	3	4	17	4	4	3	11	53
5	4	3	2	9	4	4	4	4	16	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	3	3	6	62	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	3	3	18	4	3	4	11	59
6	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	2	10	3	3	4	10	3	5	5	13	5	4	9	66	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11	58
7	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	4	3	10	1	2	2	5	3	4	4	11	2	2	4	46	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	47
8	4	3	3	10	5	4	3	3	15	4	4	4	12	4	4	3	11	4	5	4	13	4	4	8	69	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	70
9	2	4	4	10	5	4	4	3	16	4	4	4	12	4	3	4	11	2	2	2	6	4	3	7	62	4	4	3	3	14	5	4	5	4	18	4	4	5	3	4	20	4	4	4	12	64
10	2	1	2	5	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	4	2	10	4	5	5	14	3	3	6	61	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	21	4	3	4	11	59
11	5	2	2	9	3	2	2	2	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	4	9	4	2	6	50	3	2	3	3	11	3	3	2	4	12	3	3	4	4	3	17	2	3	3	8	48
12	1	1	1	3	4	4	1	1	10	1	4	2	7	3	3	1	7	3	3	3	9	4	1	5	41	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	9	48
13	3	1	3	7	2	3	3	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	7	58	3	3	3	3	12	2	4	3	4	13	2	3	3	4	4	16	4	4	4	12	53
14	3	2	1	6	2	2	2	2	8	3	4	4	11	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	7	50	4	3	4	4	15	3	3	2	3	11	4	4	4	2	3	17	4	4	4	12	55
15	3	3	1	7	3	3	3	1	10	3	2	2	7	3	3	3	9	4	4	4	12	3	4	7	52	3	4	3	2	12	4	1	2	4	11	3	4	4	3	4	18	4	3	3	10	51
16	2	1	1	4	2	3	1	3	9	1	3	4	8	2	2	1	5	1	4	4	9	3	3	6	41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	16	4	3	3	10	50
17	1	2	1	4	1	2	2	2	7	2	3	3	8	3	1	1	5	1	5	5	11	2	1	3	38	3	2	2	1	8	2	1	2	3	8	3	3	2	2	3	13	3	3	2	8	37
18	4	1	3	8	1	3	1	1	6	1	3	3	7	2	3	1	6	3	2	4	9	2	3	5	41	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	74

19	5	1	2	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	2	11	4	4	4	12	4	4	8	67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	64
20	2	2	2	6	4	4	2	2	12	4	4	3	11	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	7	54	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	19	4	3	4	11	58
21	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	8	65	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	65
22	1	4	2	7	4	1	1	1	7	1	4	4	9	4	3	1	8	4	4	4	12	5	4	9	52	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	4	4	3	2	3	16	2	4	4	10	54
23	4	1	2	7	4	1	3	2	10	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	8	55	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	4	4	4	18	3	3	4	10	50
24	2	2	2	6	2	3	2	2	9	3	4	4	11	2	2	2	6	1	4	4	9	3	3	6	47	4	4	4	2	14	2	2	2	4	10	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11	53
25	4	3	4	11	5	5	4	4	18	4	5	3	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	66	2	2	2	3	9	4	3	3	3	13	4	4	4	3	4	19	4	4	3	11	52
26	1	1	1	3	1	2	1	1	5	1	5	4	10	1	3	1	5	3	5	5	13	4	4	8	44	5	3	4	4	16	4	4	3	3	14	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	60
27	1	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	3	8	1	1	2	43	3	4	4	1	12	1	1	1	3	6	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	45
28	3	3	2	8	4	4	3	3	14	4	3	3	10	2	2	2	6	3	4	3	10	4	4	8	56	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11	58
29	3	2	3	8	3	4	3	2	12	2	3	2	7	2	2	3	7	3	2	2	7	3	2	5	46	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	2	3	2	2	3	12	3	2	3	8	39
30	1	1	3	5	3	3	3	3	12	3	4	4	11	2	1	1	4	4	3	4	11	4	4	8	51	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	5	3	4	20	4	4	4	12	63
31	4	3	1	8	3	4	4	3	14	3	4	2	9	3	3	1	7	2	4	5	11	4	3	7	56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	48
32	3	3	3	9	4	3	4	3	14	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	7	59	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	18	3	4	4	11	59
33	2	2	1	5	1	3	1	2	7	3	3	1	7	1	1	1	3	3	5	5	13	1	1	2	37	3	3	3	3	12	2	2	1	3	8	3	3	4	2	3	15	4	4	3	11	46
34	1	1	1	3	1	1	2	1	5	4	4	4	12	2	2	1	5	3	1	1	5	3	3	6	36	1	4	2	4	11	1	2	4	3	10	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	51
35	2	2	1	5	1	3	3	3	10	4	4	4	12	2	1	1	4	3	4	4	11	4	4	8	50	3	3	2	3	11	3	4	2	4	13	3	4	4	4	4	19	4	3	3	10	53
36	2	3	4	9	4	3	2	2	11	3	4	3	10	2	3	3	8	4	4	3	11	4	4	8	57	2	3	3	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	2	3	17	4	5	5	14	58
37	3	4	2	9	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	1	1	5	3	4	4	11	4	4	8	60	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	3	4	5	4	4	20	4	4	4	12	60
38	4	4	3	11	4	3	4	3	14	3	3	4	10	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	8	65	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	3	3	2	4	15	4	4	4	12	57
39	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	48
40	4	4	3	11	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	70	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	59
41	3	2	2	7	3	4	4	4	15	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	4	11	2	3	5	57	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	3	4	4	5	4	20	4	4	3	11	59
42	3	3	3	9	4	3	4	3	14	3	5	5	13	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	8	64	5	5	5	4	19	3	3	3	5	14	4	3	5	4	5	21	5	4	4	13	67
43	4	4	2	10	2	4	4	4	14	4	4	2	10	5	4	4	13	4	5	5	14	5	3	8	69	4	4	4	2	14	2	2	2	3	9	4	4	4	4	4	20	4	4	2	10	53
44	4	3	3	10	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	10	69	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	64
45	5	4	2	11	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	7	66	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	5	5	5	23	5	4	4	13	66
46	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	9	4	4	3	11	4	3	3	10	4	4	8	58	4	4	3	3	14	4	3	3	1	11	3	2	3	3	2	13	4	3	2	9	47
47	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	54	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	1	3	2	3	3	12	3	3	3	9	40

48	3	2	3	8	2	2	3	2	9	4	4	2	10	2	2	2	6	3	4	5	12	4	3	7	52	3	4	4	4	15	2	2	1	2	7	2	2	3	3	3	13	3	4	3	10	45
49	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	7	68	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12	2	3	4	2	4	15	4	4	3	11	55
50	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	8	70	4	4	4	3	15	5	4	3	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	64
51	4	3	1	8	5	4	4	4	17	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	6	59	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	1	3	4	3	4	15	3	3	3	9	50
52	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	61	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	60
53	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	72	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	60
54	4	2	4	10	4	3	4	4	15	4	3	2	9	2	1	3	6	2	4	4	10	3	4	7	57	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	4	4	4	2	4	18	2	2	2	6	41
55	3	3	2	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	11	4	5	4	13	4	4	8	68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	63
56	4	3	3	10	2	4	4	3	13	3	2	2	7	2	2	4	8	3	4	4	11	4	4	8	57	3	4	3	2	12	2	3	4	3	12	3	2	3	4	4	16	4	4	4	12	52
57	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	72	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	59
58	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	54	4	3	4	4	15	4	3	2	2	11	1	2	2	4	3	12	3	3	3	9	47
59	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	48
60	3	3	3	9	4	3	3	4	14	3	4	4	11	3	2	2	7	4	4	5	13	3	3	6	60	4	3	4	3	14	2	4	3	4	13	4	3	3	4	4	18	4	4	3	11	56
61	3	2	2	7	4	4	3	4	15	3	4	3	10	3	3	2	8	2	4	4	10	4	4	8	58	4	3	2	2	11	3	3	3	3	12	3	4	4	4	3	18	2	3	3	8	49
62	4	2	3	9	1	3	3	3	10	3	3	2	8	3	3	2	8	2	4	4	10	4	3	7	52	3	2	4	4	13	4	2	4	2	12	2	2	4	3	2	13	4	3	2	9	47
63	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	8	63	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	3	3	4	4	17	3	3	3	9	53
64	4	3	2	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	11	3	3	6	55	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	51
65	3	2	3	8	3	2	2	2	9	2	3	2	7	2	2	2	6	2	5	5	12	3	3	6	48	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	2	3	4	3	3	15	3	3	2	8	43
66	4	3	2	9	4	4	3	1	12	3	4	3	10	5	5	3	13	2	2	4	8	2	2	4	56	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	47
67	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	6	53	3	3	2	2	10	4	3	3	3	13	3	2	2	3	3	13	4	3	3	10	46
68	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	3	3	9	2	2	3	7	4	4	4	12	4	4	8	52	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	3	3	18	3	3	3	9	51
69	4	4	3	11	4	4	4	3	15	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	5	60	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	3	3	16	3	4	3	10	53
70	4	3	3	10	4	4	3	3	14	2	4	3	9	4	3	3	10	2	4	5	11	2	2	4	58	4	3	3	4	14	4	4	3	2	13	2	3	4	4	4	17	4	3	4	11	55
71	3	3	1	7	4	3	3	3	13	2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	51	3	3	3	3	12	2	2	4	3	11	3	3	3	4	3	16	3	4	3	10	49
72	3	3	3	9	4	3	4	3	14	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	8	61	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	61
73	3	2	1	6	4	5	4	4	17	3	4	3	10	3	3	2	8	2	2	5	9	3	3	6	56	3	4	3	3	13	2	2	3	2	9	2	3	3	2	4	14	4	3	3	10	46
74	4	3	2	9	4	4	4	4	16	3	4	5	12	4	4	3	11	3	4	4	11	4	3	7	66	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	3	5	3	4	19	3	4	4	11	59
75	1	1	1	3	1	4	1	2	8	2	5	5	12	1	1	1	3	4	5	5	14	2	2	4	44	5	5	4	4	18	4	4	5	2	15	4	5	5	2	4	20	5	4	5	14	67
76	4	1	2	7	3	4	2	2	11	3	4	4	11	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	52	3	2	2	2	9	1	1	1	3	6	3	3	5	3	2	16	3	3	3	9	40

77	3	2	3	8	4	5	3	4	16	4	5	5	14	4	3	3	10	4	5	4	13	4	5	9	70	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	5	13	68
78	4	3	2	9	4	4	3	3	14	4	4	4	12	3	3	4	10	2	5	5	12	3	3	6	63	4	3	3	3	13	2	2	3	4	11	3	3	4	3	3	16	4	3	3	10	50
79	4	2	2	8	4	4	2	4	14	4	4	4	12	4	4	2	10	4	5	4	13	4	4	8	65	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	65
80	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	48
81	3	3	2	8	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	4	49	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	2	2	3	3	3	13	3	3	3	9	47
82	4	3	1	8	4	4	3	3	14	4	3	2	9	3	2	2	7	3	3	3	9	2	2	4	51	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	2	3	4	3	2	14	2	3	3	8	45
83	4	4	4	12	2	4	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	8	67	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	68
84	3	2	2	7	4	4	3	3	14	4	5	4	13	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	8	63	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	60
85	1	1	1	3	3	2	1	1	7	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	45	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	3	3	17	4	3	4	11	51
86	5	3	2	10	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	8	76	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	23	5	4	4	13	70
87	4	4	4	12	5	4	4	4	17	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	70	4	4	4	4	16	4	1	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	61
88	3	3	1	7	4	4	4	3	15	2	3	4	9	3	3	1	7	2	3	3	8	4	4	8	54	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	2	3	4	3	3	15	4	3	3	10	51
89	1	1	1	3	2	3	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	45	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	48
90	3	3	2	8	4	2	3	3	12	3	4	4	11	3	2	2	7	4	3	2	9	4	2	6	53	2	3	3	3	11	4	4	2	4	14	4	4	4	2	4	18	4	4	4	12	55
91	2	3	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	7	54	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15	4	4	2	2	4	16	5	5	5	15	59
92	3	3	4	10	5	4	4	4	17	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	8	68	4	4	3	5	16	4	3	4	4	15	4	4	5	4	4	21	3	4	4	11	63
93	4	3	4	11	3	4	4	4	15	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	8	67	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	60
94	4	3	3	10	4	5	3	4	16	4	3	5	12	4	2	3	9	2	4	5	11	1	3	4	62	2	3	2	3	10	1	5	3	3	12	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	51
95	4	3	2	9	4	4	3	1	12	3	4	3	10	5	5	3	13	2	2	4	8	2	2	4	56	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	47
96	2	1	1	4	2	3	1	3	9	1	3	4	8	2	2	1	5	1	4	4	9	3	3	6	41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	16	4	3	3	10	50
97	4	3	2	9	4	4	4	4	16	3	4	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	3	3	6	62	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	3	3	18	4	3	4	11	59
98	4	3	3	10	4	4	3	3	14	4	4	2	10	3	3	4	10	3	5	5	13	5	4	9	66	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11	58
99	3	2	2	7	3	2	2	2	9	3	4	3	10	1	2	2	5	3	4	4	11	2	2	4	46	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	47

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos : Mitzy Flor Ramos Ascuña
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N° : 73305462
Correo electrónico : mit3yma.06@gmail.com
Teléfono/Celular : 921 576 585

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (X)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis (X)
b) Trabajo de Investigación ( )
c) Trabajo de suficiencia profesional ( )
d) Trabajo académico ( )

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título : Meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023
b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.06.02
c) Fecha de publicación : 2024

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : Oscar Ivan Mamani Mamani
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 71978390
c) ORCID : 0000 - 0003 - 1907 - 5865



FIRMA :

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 73305462
NOMBRES Y APELLIDOS : Nitzy Flor Mamani Ascuña

"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 73305462

NOMBRES Y APELLIDOS : Nilzy Flor Marroni Ascuña

FECHA : 06 de junio de 2024



ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS / TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo, Nitzy Flor Namani Ascuña,
bachiller de la Escuela Profesional de:
Gestión Pública y Desarrollo Social,
de la Universidad Nacional de Moquegua, identificado(a) con DNI Nº 73305462, autor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis / Trabajo de suficiencia profesional denominado:
"Meritocracia y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2023"

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
2. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.

Soy consciente de que, el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en el trabajo de investigación, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Moquegua, 06 de junio de 2024



Huella digital

Nombres y Apellidos: Nitzy Flor Namani Ascuña
DNI: 73305462

INFORME DE ANÁLISIS
magister

INFORME DE TESIS MITZY -15-04-2024

13% Textos sospechosos

9% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
4% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: INFORME DE TESIS MITZY -15-04-2024.pdf
ID del documento: d3ca19f1eded45e1d878856118bb4aa8e12060a3
Tamaño del documento original: 1,54 MB

Depositante: OSCAR IVAN MAMANI MAMANI
Fecha de depósito: 16/4/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 16/4/2024

Número de palabras: 23.774
Número de caracteres: 141.841

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**repositorio.unam.edu.pe** https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/298/D095_72228883_T-1658355035.pdf?s... **29 fuentes similares**	3%		Palabras idénticas: **3%** (665 palabras)
2	**Documento de otro usuario** #ade7ee El documento proviene de otro grupo **29 fuentes similares**	2%		Palabras idénticas: **2%** (363 palabras)
3	**repositorio.untumbes.edu.pe** http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2213/TESIS - SEMINARIO YAMUN... **11 fuentes similares**	1%		Palabras idénticas: **1%** (233 palabras)
4	**repositorio.unheval.edu.pe** https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8141/TAD00754E56.pdf?sequen... **19 fuentes similares**	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (204 palabras)
5	**repositorio.ujcm.edu.pe** https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/20.500.12819/757/1/Karina_tesis_titulo_2019.pdf **14 fuentes similares**	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (219 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**doi.org** | El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptua... https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (40 palabras)
2	**Documento de otro usuario** #78a75d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (15 palabras)
3	**repositorio.upt.edu.pe** http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/20.500.12969/1479/1/Delgado-Arocutipa-Nataly.pdf	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (14 palabras)
4	**repositorio.upse.edu.ec** https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4653/1/UPSE-TAE-2019-0005.pdf	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (35 palabras)
5	**repositorio.umsa.bo** | Gestión del talento humano y la relación con el desempeño... https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27280	< 1%		Palabras idénticas: **< 1%** (33 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1. https://eera
2. https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181
3. https://libros.uat.edu.mx/index.php/librosuat/catalog/book/179
4. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14021
5. https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wp

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA Nº 481-2024-UNAM/CO

Moquegua, 17 de julio de 2024

LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VISTOS:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 17 de julio de 2024; PROVEÍDO N° 10272-2024 de fecha 16 de julio de 2024 emitido por la Presidencia de la Comisión Organizadora; INFORME N° 392-2024-UNAM-CO-P/SG de fecha de recepción 16 de julio de 2024 emitido por Secretaria General; CARTA Nº 114-2024-GYT/UNAM-PCAS de fecha de 15 de julio de 2024 emitido por el Especialista del Área de Grados y Títulos; Sobre el otorgamiento del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social y demás documentos que escoltan el expediente administrativo, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 18º prevé que cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y el artículo 8º de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, establece que la referida autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica las organizaciones de su sistema académico, económico y administrativo, así como la administración de sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley;

Que, de conformidad con la Ley N° 28520 de fecha 23/05/2005, se creó la Universidad Nacional de Moquegua, cuyo artículo 1º dispone: "créase la Universidad Nacional de Moquegua como persona jurídica de derecho público interno, con sede en la ciudad de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua". Asimismo, a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 103-2017-SUNEDU/CD, el Concejo Directivo de la SUNEDU, le otorgó la Licencia Institucional a la Universidad Nacional de Moquegua; la misma que fue modificada a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 135-2022-SUNEDU/CD;

Que, el artículo 29° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que, aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora integrada por tres (3) académicos de reconocido prestigio, que cumplan los mismos requisitos para ser Rector (…). Esta Comisión tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan";

Que, mediante Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU de fecha 31/01/2024, se reconformó la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, integrada por los académicos: Dr. Jorge Lázaro Franco Medina, como Presidente; Dr. Edwin Molina Porcel, como Vicepresidente Académico y Dr. Avid Roman Gonzalez, como Vicepresidente de Investigación;

Que, el artículo 58° de la Ley Universitaria, Ley Nº 30220, concordado con el artículo 14º del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora Nº 578-2021-UNAM, establecen que el **Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad.** En el caso de la Universidad Nacional de Moquegua, dada su condición y naturaleza, corresponde ejercer dicha atribución a la Comisión

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

Organizadora quien hace las veces de Consejo Universitario, disposición relacionada con la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias;

Que, el artículo 44° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, señala que las universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los Títulos Profesionales que correspondan, a nombre de la Nación (...);

Que, el numeral 45.2 del artículo 45° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, precisa **los requisitos mínimos para la obtención del título profesional, como son: el grado de Bachiller y la aprobación de una tesis** o trabajo de suficiencia profesional. Asimismo, establece que el título profesional solo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller;

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora Nº 1153-2021-UNAM, se aprobó el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que fue modificado a través de las Resoluciones de Comisión Organizadora N° 410; 453 y 890-2022 y N° 880-2023-UNAM el cual establece los requisitos y norma los procedimientos para la obtención de los grados académicos y títulos profesionales conferidos por esta Casa Superior de Estudios;

Que, mediante CARTA Nº 114-2024-GYT/UNAM-PCAS, el Especialista del Área de Grados y Títulos, remite a Secretaria General, la relación de tres (3) bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quienes se encuentran aptos para la expedición del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, al haber cumplido satisfactoriamente con los requisitos legales y reglamentarios[1], exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, conforme lo señala la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, razón por la cual la Secretaría General incluye los expedientes a petición de la PCO como punto de agenda para ser tratado en Sesión de Comisión Organizadora de fecha 17 de julio de 2024;

Que, se ha establecido como atribución de la Comisión Organizadora de la UNAM, la facultad de conferir los grados académicos y los títulos profesionales (...), por lo que en mérito al pedido del

---

[1] Artículo 122°. - Requisitos para la obtención del Título Profesional
Para obtener el Título Profesional el interesado deberá presentar ante su Escuela Profesional un expediente con la siguiente documentación:

a. Solicitud dirigida al Director de la Escuela Profesional o quien haga sus veces, indicando la fecha y numero de comprobante de pago.
b. Dos (2) fotografías de frente, tamaño pasaporte a color con fondo blanco (con traje formal); para garantizar la seguridad ciudadana.
c. Dos ejemplares de la Tesis, del Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe del Examen Profesional en físico, uno para la Biblioteca y otro para la Escuela Profesional, y un CD con la versión digital.
d. Formulario de autorización del graduado para la publicación de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional en el repositorio.
e. Declaración Jurada de originalidad de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional.

La Escuela Profesional es responsable de completar el expediente del bachiller en un plazo máximo de 3 días hábiles y derivar a la Oficina de Secretaría General, adjuntando los siguientes documentos:

a. Copia del acta de sustentación indicando la modalidad de obtención del título profesional.
b. Constancia de "no adeudo" de Bienes a la Universidad, bienes a los Laboratorios Básicos y de Especialidad, material bibliográfico; dichos documentos deberán ser refrendados por los responsables a cargo.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

Secretario General y debatido el caso en Sesión Ordinaria de fecha 17 de julio de 2024, se acordó por unanimidad **conferir a nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, por la modalidad de la Sustentación de Tesis, a tres (3) Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua**;

Estando en uso de las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 18° de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el Documento Normativo denominado: "Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución", aprobado mediante la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, y en la Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU, así como en el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y demás normas concordantes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFERIR, a nombre de la Nación el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, a los Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Moquegua, que se consigna en el listado siguiente:

1. **PAOLA YENNI ENCINA MENDOZA**

   TESIS : "PROGRAMA DE INCENTIVOS Y GESTIÓN MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA, PERIODO 2022", cuyo Asesor fue el Dr. Jorge Jinchuña Huallpa.

2. **HEBER GUIOVANI CONDORI CALAHUILLE**

   TESIS : "FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL Y SU RELACIÓN CON EL MAPEO DE PROCESOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2022", cuyo Asesor fue el Dr. Hugo Rubén Marca Maquera.

3. **MITZY FLOR MAMANI ASCUÑA**

   TESIS : "MERITOCRACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2023", cuyo Asesor fue el Dr. Oscar Ivan Mamani Mamani.

ARTÍCULO SEGUNDO: AUTORIZAR, a la Secretaría General de la Universidad Nacional de Moquegua, expedir y registrar los Diplomas correspondientes para su otorgamiento.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR al Área de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, para que realice las acciones pertinentes conducentes, relacionadas con la inscripción de los grados y títulos en el Registro de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, la presente Resolución a todas las instancias y dependencias administrativas y académicas de la Universidad Nacional de Moquegua, para su conocimiento, cumplimiento y demás fines pertinentes.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comisión Organizadora Nº 481-2024-UNAM/CO**

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente Resolución en el portal de transparencia de la Universidad Nacional de Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

DR. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Moquegua

ABOG. KEVIN YUVER CHIHUAN QUISPE
Secretario General
Universidad Nacional de Moquegua

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe