

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**La meritocracia y la gestión por competencias en los
trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. Minaya Fernandez , Marilya Beatriz
Bach. Lopez Solis, Nadine Isabel

Asesor : Mg. Visurraga Camargo, Luis Antonio

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de Inicio : 20.10.2018

Fecha de Culminación : 19.10.2019

Huancayo – Perú

2019

HOJA DE APROBACION DE JURADOS

UNIVERSIDA PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

La Meritocracia Y La Gestion Por Competencias En Los
Trabajadores Del Gobierno Regional De Junin En El Año 2018

PRESENTADO POR:

Bach. Minaya Fernandez , Marilya Beatriz

Bach. Lopez Solis, Nadine Isabel

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO

PRESIDENTE

: _____
DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ

**PRIMER
MIEMBRO**

: _____
DR. FREDY JESUS LOPEZ QUILCA

**SEGUNDO
MIEMBRO**

: _____
LIC. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA

**TERCER
MIEMBRO**

: _____
LIC. IVO GENARO GUEVARA SINCHIZ

Huancayo, de del 201...

ASESOR:

Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo

DEDICATORIA:

Nuestra infinita gratitud a nuestras familias, especialmente a nuestros padres: quien con su apoyo y motivación hizo que cumplieramos uno de nuestros objetivos en la vida de ser profesionales.

Marilya y Nadine

AGRADECIMIENTO:

A Dios nuestro divino redentor, a las autoridades y docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, quienes me brindaron sus conocimientos teóricos y prácticos en la culminación de nuestra carrera profesional.

Agradecemos a nuestro asesor Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo, quien con su dedicación y su tiempo hizo posible la culminación del presente trabajo.

INDICE

ASESOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCION.....	xiii
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. Problema General.....	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	17
1.4.1. Justificación teórica.....	18
1.4.2. Justificación Práctica.....	18
1.4.3. Justificación Metodológica.....	19
1.4.4. Justificación Social.....	19
1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	20
1.5.1. Delimitación Espacial.....	20
1.5.2. Delimitación Temporal.....	20
1.5.3. Delimitación Temática o Conceptual.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEORICO.....	21

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
2.2. BASES TEORICAS	29
2.2.1. Variable 1: Meritocracia	29
2.2.2. Variable 2: Gestion por Competencias	37
2.3. DEFINICION DE CONCEPTOS	41
2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	43
2.4.1. Hipótesis General.....	43
2.4.2. Hipótesis Específico.....	43
2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACION.....	43
2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	44
CAPÍTULO III	48
METODOLOGIA.....	48
3.1. METODO DE INVESTIGACION	48
3.2. TIPO DE INVESTIGACION.....	49
3.3. NIVEL DE INVESTIGACION.....	49
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	50
3.5. POBLACION Y MUESTRA	51
3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	52
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.....	52
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	53
3.6.3. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos	54
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS	54
3.8. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	55
CAPITULO IV	57
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	57
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS	57
4.1.1. Analisis descriptivo de la variable : Meritocracia.....	57
4.1.1.1. Analisis descriptivo de la Dimension 1: Meritos.....	59
4.1.1.2. Analisis descriptivo de la Dimension 2: Competencias.....	60
4.1.1.3. Analisis descriptivo de la dimension 3: Transparencia.....	61
4.1.1.4. Analisis descriptivo de la dimension 4: Igualdad	62
4.1.2. Analisis descriptivo de la variable 2: GESTION POR COMPETENCIAS	64
4.1.2.1. Analisis descriptivo de la dimension 1: Motivacion	65

4.1.2.2. Analisis descriptivo de la dimension 2: Caracteristicas físicas	66
4.1.2.3. Analisis descriptivo de la dimension 3: Concepto propio	67
4.1.2.4. Analisis descriptivo de la dimension 4: Conocimientos	68
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	70
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	71
4.2.2. Contrastación de la hipótesis específicas	72
CAPITULO V	81
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	81
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable : Meritocracia.....	58
Tabla 2 Dimension : Méritos	59
Tabla 3 Dimension : Competencias.....	60
Tabla 4 Dimension : Transparencia.....	61
Tabla 5 Dimension: Igualdad	62
Tabla 6 Variable : Gestión por Competencias.....	64
Tabla 7 Dimension : Motivación	65
Tabla 8 Dimensión: Características físicas.....	66
Tabla 9 Dimension :Concepto propio.....	67
Tabla 10 Dimension: Conocimientos	68
Tabla 11 Dimensión : Habilidad.....	69
Tabla 12 Equivalencias de correlación	71
Tabla 13 Equivalencias de correlación.....	73
Tabla 14 Equivalencias de correlación	75
Tabla 15 Equivalencias de correlación	76
Tabla 16 Equivalencias de correlación.....	78
Tabla 17 Equivalencias de correlación.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable Meritocracia.....	58
Gráfico 2 Dimension Méritos	60
Gráfico 3 Dimension Competencias.....	61
Gráfico 4 Dimension Transparencia.....	62
Gráfico 5 Dimension Igualdad	63
Gráfico 6 Variable Gestión por Competencias.....	64
Gráfico 7 Dimension Motivación.....	66
Gráfico 8 Dimension Características Físicas.....	67
Gráfico 9 Dimension Concepto propio.....	68
Gráfico 10 Dimension Conocimientos	69
Gráfico 11 Dimensión Habilidad.....	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: La meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018, presenta como fin general: Establecer el nexo entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

El tipo de investigación es básica, nivel correlacional, diseño no experimental: descriptivo correlacional por la no manipulación de sus variables, porque las relaciones descritas entre las variables se dan en un momento dado. La población en la investigación estuvo conformada por 399 trabajadores y con una muestra de 197 trabajadores. El instrumento de investigación que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, con una escala de medición de 5 alternativas y estructura con 29 ítems.

El trabajo de investigación demuestra como resultado la existencia de una relación directa y considerable entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

La conclusión obtenida sobre la base de los resultados determina la existencia de una relación positiva fuerte entre la meritocracia y la gestión por competencias con Rho de Spearman de 0.764 , también se encontraron las relaciones positivas fuertes : H₂: 0.801; H₃: 0.784 y H₅: 0.862 y correlaciones positivas medias para las hipótesis específicas: H₁: 0.682 ; y H₄: 0.683 .

Palabras claves: Meritocracia y Gestión por Competencias .

ABSTRACT

The present research work entitled: meritocracy and management by competencies in the collaborators of the Regional Government of Junín in the year 2018, presented as general purpose: establish the link between meritocracy and management competence in the workers of the Regional Government of Junín in the year 2018. The type of research is basic, correlation level, non-experimental design: descriptive correlational by manipulation of their variables, because relations described between the variables are given at any given time. The population of the research was formed by 399 workers and with a sample of 196 workers. The research instrument used for collecting data was the questionnaire, with a measuring range of 5 alternatives and structure with 30 items (15 items for each variable)

Research shows as a result that there is a direct and meaningful relationship between meritocracy and management by competencies in workers of the Regional Government of Junín in the year 2018.

The conclusion obtained on the basis of the results determines the existence of a strong positive relationship between meritocracy and management competency with 0.764 Spearman Rho, also found strong positive relationships: H2: 0.801; H3: 0.784 and H5: 0.862 and half for hypotheses positive correlations-specific: H1: 0.682; and H4: 0.683.

Keywords: Meritocracy and Management by Competencies.

INTRODUCCION

Luego de haber culminado nuestros estudios de Pre Grado en la Escuela Profesional de Administracion y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, presentamos la tesis titulada: la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

Uno de los principales motivos por el cual, nos animamos y decidimos realizar el presente trabajo de investigación en el Gobierno Regional de Junín, fue la implementación de la nueva Ley del Servicio Civil N° 30057 en todas las instituciones del Estado, pues a partir de su Reglamentación, el ingreso de los servidores públicos será vía concurso público donde prevalecerá la meritocracia y no la influencia política.

La propuesta de nuevas estrategias e implementación de la meritocracia en la selección de los trabajadores y su aplicabilidad en la presente investigación, nos permitirá probar la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

En la investigación utilizamos a la encuesta como técnica investigativa, y como instrumento al cuestionario. Siendo la población de 399 trabajadores y muestra conformada por 176 colaboradores, a partir de estos colaboradores se extrajeron los datos estadísticos que nos permitieron tabular, analizar y comprobar la validez de la hipótesis y de esa manera demostrar la asociatividad entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

El contenido del presente trabajo de investigación se divide en 5 Capítulos, de acuerdo al siguiente detalle:

En el Capítulo I, se presenta al planteamiento del problema, y problemática investigativa, los objetivos, las justificaciones; así como las delimitaciones.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, comenzando por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas científicas, la definición de términos, hipótesis y variables de la investigación, así como la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se desarrolla la metodología, el método, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, así como la técnica de investigación e instrumentos de recolección de datos.

En el Capítulo IV, se desarrollan los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis

En el Capítulo V, se desarrollan el análisis y discusión de los resultados de la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos respectivos.

Las autoras

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Plan de Desarrollo Regional Concertado Junín al 2050, aprobado por el Gobierno Descentralizado de Junín, se ha podido verificar la presencia de las siguientes tendencias:

a. Una débil gestión estatal participativa

En la actualidad la vigencia del aparato estatal depende del atrevimiento público, en otras palabras de la fuerza y efectividad de su dirección juiciosa con la ciudad, en el departamento de Junín la gestión pública se está haciendo fuerte mediante espacios participativos, por los que la población viene recuperando su importante rol de vigilancia y compromiso sobre todo en el uso de los recursos públicos.

b. Revaloración del capital humano

Sin duda alguna que el capital humano, se ha convertido en el activo más importante en esta época de la globalización, estos a través de sus competencias, creatividades, habilidades empresariales, conocimientos garantizan la capacidad de trabajo.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

La pregunta principal surge de la problemática encontrada y es:

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno regional de Junín, en el año 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la relación existente entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018?
- b. ¿Cuál es la relación existente entre la meritocracia y las características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018?
- c. ¿Cuál es la relación existente entre la gestión pública y el concepto propio en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018?
- d. ¿Cuál es la relación existente entre la meritocracia y el conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018?
- e. ¿Cuál es la relación existente entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno regional de Junín en el año 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar la relación existente entre la meritocracia y motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- b. Determinar la relación existente entre la meritocracia y características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- c. Determinar la relación existente entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- d. Determinar la relación existente entre la meritocracia y el conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- e. Determinar la relación existente entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

En las instituciones publicas del Estado, permanentemente evalúan el desempeño laboral de sus trabajadores por cada una las áreas funcionales de su organización, de acuerdo a Directivas aprobadas por el Sistema Nacional de Personal.

La justificación de nuestra investigación sin duda responde al porqué, del trabajo objeto de estudio así como de su utilidad e importancia de su realización, porque las variables meritocracia y gestión por competencias han sido estudiadas por separados y pocos estudios en el Perú y en el mundo, los han interrelacionado. La importancia radica por cuanto la alta dirección podrá formular políticas de gestión de personal que le permita a los trabajadores en general trabajar en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

El propósito en una investigación es solucionar un problema, fenómeno y/o realidad identificada; por lo que la necesidad de justificarlas, o exponerlas justifican

los motivos para lo que se hará una investigación. Debiendo de determinarse sus dimensiones y alcance para poder conocer su viabilidad.

Según (Méndez, 2006) la justificación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico. Por lo que existen tres tipos de justificaciones: la teórica, la práctica y la metodológica. Entonces diremos que es la justificación indispensable en toda investigación, por ser esta la que le da valor al trabajo.

1.4.1. Justificación teórica

Una de las principales causas para formular y ejecutar la investigación, es demostrar cual es el impacto e importancia que trae la teoría de la MERITOCRACIA propuesta por Andia (2013) y la gestión por competencias propuesta por Spencer y Spencer (2008). Evidentemente existen muchas teorías sobre la gestión pública y la gestión por competencias de los recursos humanos, sin embargo el estudio y análisis de las diferentes teorías, nos permitirá conocer con cuál de las teorías, las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junín se hallan plenamente identificados.

1.4.2. Justificación Práctica

La presente investigación beneficiara al Gobierno Regional de Junín, toda vez que en estos momentos se haya en un proceso de incorporación y adecuación a la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil , donde se dá mayor importancia a la meritocracia de los trabajadores, cuyos resultados y recomendaciones de la investigación se aplicaran en esta institución, para mejorar su gestión pública y las competencias de los recursos humanos, la misma que ira en beneficio de la propia institución y de los ciudadanos que solicitaran un servicio.

1.4.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica, está referida al logro de los objetivos generales y específicos propuestos en la presente Tesis, para ello utilizaremos como técnica de investigación la encuesta y como instrumento al cuestionario para medir las variables meritocracia y gestión por competencias de los recursos humanos y sus respectivas dimensiones.

El cuestionario como instrumento de investigación será elaborado en función a las variables y dimensiones con sus respectivos indicadores y antes de su aplicación a los colaboradores del Gobierno de Junín será sometido a la pericia de expertos, Licenciados en Administración que cuenten con el grado de Magister o Maestro con la finalidad de darle validez a nuestro instrumento.

1.4.4. Justificación Social

En cuanto a esta justificación, podemos determinar lo siguiente: la presente investigación sobre las teorías de la meritocracia y su relación con la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, permitirá determinar los beneficios que tendrá la ciudadanía en general de todo el departamento de Junín, al aplicar las recomendaciones de la presente tesis en los recursos humanos (autoridades, funcionarios, especialistas y auxiliares) del Gobierno Regional de Junín.

Conviene desarrollar el presente proyecto en el Gobierno Regional de Junín, teniendo en cuenta que en dicha Institucion publica, hemos realizado nuestras prácticas pre profesionales, habiendo tenido la oportunidad de conocer a Autoridades y Funcionarios lo que nos permitio contar con la información necesaria, así como tener las facilidades necesarias para recopilar información y para aplicar el instrumento de investigación.

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Delimitación Espacial

Se desarrollara en la sede del Gobierno de la Region Junín, ubicado el Jr. Loreto N° 363, Huancayo, Departamento de Junín.

1.5.2. Delimitación Temporal

Este proyecto investigativo se desarrollará durante los meses de Julio, Agosto, Setiembre y Octubre del 2018.

1.5.3. Delimitación Temática o Conceptual

En el presente trabajo de investigación nos abocaremos a investigar sobre las definiciones, principios de las variables de la meritocracia y la gestión por competencias con sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Investigaciones Internacionales

Sosa, J. (2010): realizó su tesis de investigación titulada “*Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*”. Tesis presentada con el objetivo de obtener el Doctorado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

El objetivo de estudio: Los sistemas administrativos de México.

El autor Concluye:

- Que, los cambios generados en los sistemas administrativos de México y los cambios coyunturales que suceden se distinguen de otros países, en donde la responsabilidad para implementar cambios en los modelos gerenciales se ha designado a los ministerios de presupuestos y planificación, en los ministerios sectoriales, o en el ministerio de planeación (Colombia) (BID y CLAD, 2007).
- Los procesos de modernización en México depende bastante de las decisiones políticas que se realizan en el gobierno federal y el poder congresal de poner bajo

crítica pública el desempeño del Gobierno Federal en función a las metas alcanzadas en el periodo del gasto estatal, específicamente relacionado a temas socio cultural, Acosta, (2011). La Ley General de Desarrollo Social (LGDS), publicada en enero de 2004 durante el mandato de Vicente Fox encargó la labor de evaluar las actividades, programas y políticas de desarrollo socio cultural en una institución pública co autonomía técnica y de esa manera evitar el riesgo del uso electorero y/o precelitista en la manipulación de los recursos para luchar en disminuir la pobreza.

- No obstante, los procedimientos institucionales que continuó a la publicación de la LGDS y a la creación del Coneval - institución creado como una entidad pública cuya finalidad es de promover la rendición de cuentas y transparentar las acciones del estado en materia de gastos sociales-, siendo estas medular y crucial para la implantación del Sistema de Evaluación Desempeño (SED) (Sosa, 2011b).
- En los años siguientes al 2006, este esquema del Gobierno Federal es trasladado a los gobiernos descentralizados estatales y municipales, a los que la LFPRH valora como ejecutores del gasto público y además los coacciona a implantar el SED. El sistema administrativo mexicano se vuelve complejo y tedioso ya que presenta la existencia de actores, leyes normativas, estructuras administrativas y niveles de gobiernos involucrados (SHCP y BID, 2010).

Altaba, E. (2009): realizo su tesis de investigación titulada *“La nueva gestión pública y la gestión por competencias”*. Tesis desarrollada para obtener el Doctorado en Gestión de Empresas de la Universitat Rovira I Virgili, Reus,

Los objetivos de la presente investigación son:

- Establecer las variables que son soporte a las nuevas normas educativas.

- Detallar cómo la gerencia de calidad total y la gestión de competencias afecta en la actuación de los cambios educativos, lo que significa adecuarse con la rentabilidad cognitiva y con el método de gestión cognitiva y de las capacidades, y su efecto en la gestión de colaboradores y empleados.
- Exponer como es afectado las desigualdades escolares con las desigualdades sociales.

La metodología usada es el análisis hermenéutico crítico

Conclusiones:

- La OCDE fomenta la calidad y la eficacia en las entidades educativas, por que considera como base importante denunciar el desmedro educativo, la bajada y falta de eficacia educativa, y que se refleja en el nivel alto de problemas escolares.
- No es posible aseverar, menos aún en forma exasperada, “que los empleados y empleadas en la actualidad tengan una brecha negativa en su adiestramiento que no les permita desarrollar con efectividad una buena parte de los puestos de trabajo disponible.
- En contra de estos problemas analizados, la OCDE, se ha conyevado a las organizaciones de cambio a concentrar su dedicación a hacer mas eficiente y eficaz los procesos de gestión y organización.
- La atención por los emergentes Modelos de administración Pos burocrática y, especialmente, por la Administración de la Calidad Total, tienen el objetivo de diseñar marcos de referencia basados en indicadores los cuales sirven para diagnosticar la calidad de las entidades educativas, razón por la cual justifican la privatización de la educación.

- La Administración pública así como las empresas privadas están siendo influenciadas por los estilos de gerencia y administración de las empresas neoliberales, en donde todo lo que afecte a su rentabilidad debe ser modificado, apartado o eliminado, se prioriza la rentabilidad, por lo que son afectados los trabajadores, las pequeñas empresas y el Estado-, bajo este paradigma en donde la rentabilidad es el fin supremo de la empresa neoliberal, se subroga la importancia de los trabajadores, en donde buscan separar conceptos de eficacia, economía y justicia social.

Fernández, G. (2011): realizó su tesis de investigación titulada “*Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la Secretaría de Inteligencia para mejorar el desempeño técnico y administrativo para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*”. Tesis presentada para optar la Maestría en Gestión Pública en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El objetivo investigativo: Determinar los motivos por el que la Secretaría de Inteligencia Estratégica (SIE) y las entidades que conforman el Sistema Nacional de Seguridad carecen de una herramienta de gerencia del sistema de talento humano por competencias.

Donde se llegan a las Conclusiones:

- Se acepta la hipótesis investigativa, respecto a que la ausencia de una herramienta institucionalizada de gerencia de talento humano por competencias no hace más efectivo el desarrollo de la labor de la Secretaría de Inteligencia Estratégica (SIE) de Guatemala.

- La Dirección de RR.HH., de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado, no considera modelos basados por competencias de trabajo, en sus subsistemas de labor, en consecuencia el desempeño laboral esta decrecido.
- Es necesidad considerar el modelo de gestión por competencias laborales en el Sistema de recursos humanos, de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado Guatemalteco.

Martínez, V. (2013): realizo su tesis intitulada “*Gestión del talento humano por competencias para una empresa de Artes Gráficas*”. Informe de investigación realizada con el objetivo de obtener la Maestría en Administración en el Instituto Politécnico Nacional; Distrito Federal, México.

Conclusiones:

- A través del MOF, de los valores corporativos, de la visión y misión se obtuvo los 3 textos que son vital en cualquier Sistema de Gerencia de colaboradores y por ende del talento humano por competencias:
Diccionario de valores, de capacidades medulares y de competencias específicas y comportamientos.
- Que, Teniendo establecidas las competencias y sus mediciones, se diseño instrumentos que permitan llevar un correcto proceso de reclutamiento, selección, adiestramiento, control y evaluación del desempeño; vital en el Área de talento humano. Una restricción de este trabajo fue el manejo de los cargos por perfiles por el que se considera a expertos por la clase de puesto ocupado sin tener en cuenta sus necesidades o capacidades por área que necesita su tarea, aún así la organización viene trabajando como lo venia haciendo anteriormente.

- Conyentemente esta empresa IEPSA considerando los cambios que suceden en su entorno, se ha enfocado a su elemento humano, desarrollando sus capacidades y talentos como factor diferenciador y de ventaja competitiva

Investigaciones Nacionales

Casa, M. (2015): realizo su tesis de investigación titulada “*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo -2015*”. Tesis presentada para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Casa superior de estudios José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

El proposito general de la presente investigación: Establecer el nexo entre la Gestión por competencias y el desempeño en el trabajo de los trabajadores del área administrativa en el Municipio del Distrito de San Jerónimo – 2015. La metodología empleada es el modelo cuantitativo, con tipología descriptiva, de diseño no experimental siendo así transaccional– correlacional,

Conclusiones:

- Respecto al objetivo general, se llegó a que si existe una relación significativa ya que se alcanzó un nivel de confianza de 95% esto quiere decir que hay relación entre la variable gestión por competencias y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad en estudio. El valor de correlación existente entre las variables estudiadas es de 0,555 según el coeficiente de perason, lo que nos indica la existencia de correlación positiva moderada.
- Respondiendo al primer objetivo específico se determinó el valor “sig.” La fracción de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa

entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo

- Respondiendo al segundo objetivo específico, se obtuvo que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- Respondiendo al tercer objetivo específico, se obtuvo que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.
- Respecto a las variables denominado procedimiento de elección de trabajadores y la variable desempeño en el trabajo se obtuvo resultados bajos al no haber relaciones significativas entre sus indicadores. Por lo que inferimos que la selección de personal actúa como variable menos determinante de la dimensión desempeño laboral y viceversa.

Jiménez, H. (2010): realizó su tesis de investigación titulada “*La gestión de intereses en la administración pública peruana*”. Tesis presentada para optar el Grado de Maestro en Gerencia Pública Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú.

El objetivo principal es determinar el nexo entre la gestión de intereses y la práctica gerencial en la gestión Pública en un sistema democrático en el Perú.

Conclusiones:

- En nuestro país para erradicar la corrupción en la década de los 90 se tuvo entre otras medidas que descubrir la gestión Pública, respecto a los intereses particulares. Este fin es voluntad política en el primer poder del Estado:
- En esta tesis se demuestra que la participación del ciudadano en decisiones públicas del Estado, lo cual se precisa en el desarrollo integral e integrado de las normas jurídicas, incide en la eficacia de la gestión de intereses en la figura de práctica de gestión y elemento de anticorrupción.
- Se ha cotejado que la lucha anticorrupción es determinada por la gestión de intereses como práctica gerencial, pero esta gestión de intereses debe fundamentarse en la interrelación Estado - denotándose una cultura de transparencia. Si esta acción es mirada como un óbice u obstáculo no lograremos transparentar y luchar contra la corrupción, y por ende mejorar las decisiones públicas. Cuando los gerentes de las entidades públicas son capacitados en instrumentos de negociación y lucha anticorrupción con la implementación de controles, logrará que la gerencia de intereses se desarrolle mejor en toda la entidad, llevando esto a la transparencia en las decisiones estatales y por ende luchar contra la corrupción.

Según **Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero. y Távara, R. (2014):** en su Libro titulado *“Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú”*. Libro publicado por la Universidad ESAN, Lima, Perú. El objetivo de la investigación fue proponer un modelo de gestión de la innovación en los gobiernos locales.

Conclusiones:

- Al modelo que se propone se han añadido aspectos técnicos y políticos, generando el feed back, mejoramiento continuo y la sostenibilidad.
- La innovación en los gobiernos locales ha generado valor público y contribuyendo al crecimiento local.
- Luego de haber estudiado el proceso de la gestión de la innovación se ha identificado las siguientes variables: los actores, la ciudadanía, la motivación, los recursos, las alianzas y el cambio cultural.
- La gestión de la innovación se apoya en los siguientes puntos importantes: gerencia del conocimiento, indicadores que mejoran la innovación, la adaptabilidad al contexto y el entorno cultural.
- En la propuesta metodología de la gerencia de la innovación para el gobierno local fractura el régimen común, sin embargo se puede aplicar en toda entidad edil, teniendo como referencia y sustento la variada identidades socio culturales y estas deben adaptarse e incorporarse en la producción, diseño, implementación y funcionamiento de la propuesta innovadora.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Variable 1: Meritocracia

Yair, (2007, p. 1), señala que “la meritocracia se contrasta también con sistemas que están basados en la selección mediante características adscriptivas como riqueza heredada, clase social, etnicidad, raza y, mas generalmente, con cualquier sistema de nepotismo.

Sen (2005; p. 5), señala que “la idea de la meritocracia puede tener muchas virtudes, pero la claridad no es una de ellas”.

Por otro lado, **Young (1962)**, quien acuña el término meritocracia, señala que mérito se define formalmente como M (mérito) = I (inteligencia o talento) más E (esfuerzo).

Según el diccionario de la administración, “La meritocracia es un sistema que se basa en el merecimiento, en virtud del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo.

Ley del Servicio Civil N° 30057, promulgada el 3 de julio del 2013, considera como finalidad contar con un solo régimen para los colaboradores que ofrecen servicios en las entidades estatales, de igual forma para los funcionarios, del ejercicio de sus facultades y de los servicios prestados.

Finalidad.- Esta norma busca que las entidades públicas del estado sean más eficientes y eficaces en la prestación de sus servicios y también que fomenten el crecimiento y desarrollo de los colaboradores que lo integran.

Principios de la Ley del Servicio Civil:

- a. Interés general. Fundamentado en que el régimen de Servicio Civil necesita del talento humano para ofrecer sus servicios públicos.
- b. Eficacia y eficiencia.
- c. Igualdad de oportunidades. Están determinadas al garantizar la no discriminación por raza, credo, culto, origen, sexo, idioma, situación económica u otra categoría.
- d. Mérito. Basado en las aptitudes, actitudes, competencias y permanente evaluación para los diferentes puestos de los aspirantes y servidores.

- e. Provisión presupuestaria. Significa que las contrataciones de los servidores públicos deben estar debidamente autorizadas y presupuestadas, es decir se debe cumplir las normas jurídicas fiscales, sin afectar la sostenibilidad financiera del Estado.
- f. Legalidad y especialidad normativa. Este régimen observa el sistema normativo jurídico del estado, desde la constitución hasta los reglamentos.
- g. Transparencia. Todo lo publicado es veraz, objetiva, accesible y oportuna.
- h. Rendición de cuentas de la gestión.
- i. Probidad y ética pública.
- j. Flexibilidad. El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.
- k. Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. El servicio civil no puede ser usado en forma arbitraria, es decir se debe conceptualizar adecuadamente esta terminología.

Ambiente de Aplicación:

Este régimen se aplica a las instituciones de estado siguientes:

- a. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b. El congreso
- c. En el sistema de administración de justicia
- d. Los Gobiernos descentralizados Regionales
- e. Las municipalidades
- f. Entidades constitucionalmente autónomos .
- g. En general en todas las entidades con carácter o personería pública en donde el titular sea el Estado, y que estén sujetas a las normas jurídicas de derecho público, y que realizan actividades relacionadas a la potestad administrativa.

Clasificación de los servidores públicos:

En el Perú según las diferentes normas jurídicas los tipos de servidores civiles son los siguiente:

- a. Funcionario público
- b. Directivo público
- c. Servidor Civil de carrera
- d. Servidor de actividades complementarias.

Organización del Servicio Civil

Según la Ley del Servicio Civil N° 30057 (2013), está organizado de la siguiente manera:

Sistema administrativo de gestión de recursos humanos:

Está constituido por diferentes elementos que interactúan entre ellos para ejecutar decisiones de Estado, estos elementos son: normas jurídicas principios directrices, recursos, procedimientos y técnicas destinadas a la gestión de talento humano.

El sistema está integrado por:

- a. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

Formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico, su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.

- b. Las Oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.

Estas tienen como funciones específicas:

- Aplicar disposiciones, modelos de gestión dispuesta por la ley Servir y la entidad.
- Diseñar directrices y políticas relacionadas al desarrollo de la gerencia de trabajadores o servidores civiles, así como para el perfecto funcionamiento del sistema de gestión de talento humano incluyente el diseño e implementación de indicadores de gerencia.
- Generar mejoramiento continuo en el método de gerencia de talento humano.
- Elaborar adecuadamente los perfiles de puestos.
- Actualizar la base de datos nacional de los trabajadores del Servicio Civil y la base de datos nacional de Sanciones de Destitución y despido que lo integra.
- Diversas funciones fijadas por las normas jurídicas relacionadas y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

c. El Tribunal del Servicio Civil

Es un órgano integrante de Servir, que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido con el decreto Legislativo 1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y disposiciones modificatorias.

Gestion Pública :

Según Garson y Overman (1983) la gestión pública es "... el estudio interdisciplinario de los aspectos genéricos de la administración... una mezcla de planificación, organización y control de las funciones de la administración

con la administración efectiva de recursos humanos, financieros, físicos, informáticos y políticos”.

El Estado en su condición de responsable de gestionar y de administrar tiene objetivos, competencias y funciones en sus órganos jurídicos que forman una estructura especial. (gestión pública).

Gestión Pública y Administración Pública

Bastidas y Pisconte, manifiestan nos indica en forma general que dichos términos son relativamente similares, ya que ambos implican la realización de funciones o tareas con la finalidad de lograr un propósito o meta, gestionar o administrar son definidos por la acción y efecto de hacer algo; en la legislación nacional ambas terminologías aparecen diferenciados

Es así que se entiende por gestión pública al conjunto de acciones y actividades que buscan que las entidades logren sus fines, objetivos y metas enmarcados en las políticas estatales determinadas por el poder ejecutivo de nuestro país.

La Gestión pública necesita usar medios necesarios para cumplir fines colectivos como: la asignación y la distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos.

Esta acción pública se desenvuelve en dimensiones como:

- Las relaciones de poder dadas entre grupos sociales que se encuentran en determinadas instituciones, es estudiada por la Ciencia Política y la Sociología.

- En términos jurídicos, al entender que la Administración pública tiene personería jurídica con obligaciones y derechos, por tanto es el Derecho quien lo estudiara,
- En términos administrativos, y organización interna, entonces es la Administración y la ingeniería quien la estudiara.

Andía, W. (2013), refiere que gestión pública es “el conjunto de acciones a través del cual las organizaciones cumplen sus propósitos establecidas en las políticas estatales macros refrendadas por el ejecutivo. Fundamentalmente es una gestión de conocimiento cuyo objetivo es mejorar los factores que ocasionan los problemas y dar las facilidades a las actividades de los ciudadanos y sus entidades, para lo que requiere de colaboradores calificados a fin de darles solución a los problemas y resolver situaciones difíciles.

Principios de la Función Pública:

- Respeto

A la Carta Magna del PerúA y demás leyes teniendo en cosnideración el respeto a los derechos a la defensa y al debido proceso.

- Probidad

Para caminar de la mano de la honradez, transprencia y honestidad, velando por el interés general y no por el provecho personal.

- Eficiencia
- Idoneidad

Todo servidor público debe presentar una adecuada formación sólida, y estar capacitado.

- Veracidad
- Lealtad y obediencia
- Justicia y equidad

Modernización de la Gestión del Estado Peruano

Gracias a la Ley N° 27658, el Gobierno aprobó la Ley Marco de la Modernización del Estado y su reglamento mediante D:S. N° 030-2003-PCM, declara a las diferentes instancias estatales, dependencias gubernamentales, entidades públicas, organizaciones y procedimientos estatales en procesos de modernización.

En la presente Ley, se determinan que el proceso de modernización de la gestión del estado busca generar niveles altos de eficiencia del aparato estatal, a fin de brindar un servicio de calidad en favor de los ciudadanos, mediante el uso racional de los recursos estatales. El fin es lograr un estado:

- a. Al servicio del ciudadano
- b. Descentralizado y desconcentrado
- c. Transparente y honesto en su gestión
- d. Servidores públicos cualificados y suficientemente remunerados.
- e. Fiscalmente equilibrado.

Principios orientadores de la política de modernización:

- a. Enfocado al ciudadano
- b. Interrelación intergubernamental

- c. Equilibrio entre control y flexibilidad de la gestión
- d. Transparencia, rendición de cuentas y ética pública
- e. Innovación y aprovechamiento de las TIC
- f. Principio de sostenibilidad

Ejes transversales de la política de modernización

- a. Gobierno abierto
- b. Gobierno electrónico
- c. Articulación interinstitucional

2.2.2. Variable 2: Gestion por Competencias

Spencer y Spencer (1993), citado por Alles (2008, p. 59), sostiene que:

“Competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación”.

Al respecto Spencer y Spencer (1993), señala que son “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo“.indica también que todo individuo presenta atributos y conocimientos adquiridos o innatos, las mismas que definen sus competencias para una cierta actividad.

Según Spencer y Spencer (1993), tenemos a 5 tipologías de competencias:

1. Motivación. Es la intención y voluntad con que se considera o desea algo y se materializa en la actividad y ejecución para lograr las metas.
2. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.

El autocontrol y la iniciativa son “respuestas contundentes a situaciones “más complejas “. Algunas personas no “molestan “a otras y actúan “por encima y más allá del llamado del deber” para resolver problemas bajo estrés. Estas competencias son características de los gerentes exitosos.

3. Concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona.

Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen como se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

4. Conocimiento. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto.

5. Habilidad. La capacidad para realizar determinada tarea mental o física.

Levy-Leboyer, Claude (1992), citado por Alles (2008, p. 64), señala lo siguiente :

“Las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, que las transforman en más eficaces para una situación dada.”

Las competencias significan un rasgo de unión entre las características personales y las cualidades solicitadas para dirigir las funciones preestablecidas.

Levy-Leboyer, Claude, brinda una relación de competencias de categoría mundial para los cuadros superiores:

- Presentación y comunicación Oral

- Comunicación escrita
- Comprensión y Análisis de la problemática organizativa
- Planificación y organización
- Delegación, Sensibilidad Autoridad en equipo
- Creatividad
- Toma de riesgos
- Decisión
- Conocimientos tecnológicos y especializados
- Iniciativa
- Tolerancia al estrés
- Adaptación
- Independencia
- Motivación

La misma autora plantea otro tipo de competencia a las que denomina supracompetencias:

- Intelectuales

Aspecto estratégica

Análisis y sentido común

Planificación y organización

- Interpersonales

Dirigir trabajadores

Sugestión

Políticas

Sensibilidad interpersonal

Información oral

- Adaptación

Adaptación al ambiente

- Enfocado a metas

Energía e iniciativa

Aspiración de éxito

Sensatez para los negocios

Según, Nadine, Jolis (1998), citado por Alles (2008, p. 67), las competencias están relacionadas y divididas en:

- Competencias teóricas. Enlazar saberes recogidos con el conocimiento.
- Competencias empíricas. Reflejar los datos en actos operativos.
- Competencias sociales. Son capacidades que permiten generar relaciones con los demás.
- Competencias del conocimiento (combinar y resolver). aportar innovaciones y creatividad.

Cuadro 1:

Evolución del concepto de competencia

Hayes, 1985	“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos, y por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”.
Kolb, 1986	“Ajuste efectivo entre los conocimientos y habilidades individuales”.
Arnold y McKenzie, 1992	“Conocimientos, habilidades para desempeñar una cierta tarea o rol de forma apropiada”.
Spencer, 1993	“Una competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un criterio referenciado de efectividad y/o desempeño superior en un puesto de trabajo o situación”.
Levy – Leboyer, 1996	“Repertorio de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada”.
Olabarrieta, 1998	“Conjunto de conocimientos, habilidades y conductas que constituyen en input para el funcionamiento de la organización”.

Fuente: Paloma. M (2009)

2.3. DEFINICION DE CONCEPTOS

- Aprendizaje: Modificación que se da sobre la base de la información y de la experiencia al comportamiento de un individuo.
- Banda remunerativa: rango máximo y mínimo producto de la valorización de puestos de cada nivel de una familia de puestos.
- Clases sociales: niveles sociales que ostentan las personas sobre la base de haber conseguido un status, posición económica, educación entre otros.
- Cultura: Cúmulo de creencias, costumbres, hábitos, acciones etc.
- Datos primarios: data generada mediante encuestas.
- Datos secundarios: data generada en documentos, archivos, revistas, textos, instituciones útiles para algún diverso propósito que no sea modificar la situación del presente.
- Decisión política: Derivada de procedimientos gracias a la cual administración pública establece políticas o toma decisiones de cualquier naturaleza que tenga una significación económica, social o política de carácter individual o colectivo, o que afecten intereses en los diversos sectores de la sociedad.
- Directivo público: Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.
- Ética: Cúmulo de valores morales que presentan un comportamiento adecuado en la organización.
- Función pública: Toda actividad permanente o temporal dentro de la administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

- Finalidad de la Función Pública: El propósito principal es brindar una atención de calidad a los ciudadanos, mediante la optimización y uso de los recursos y servicios públicos.
- Funcionario Público: Según la constitución es aquel representante político o designado como cargo de confianza que tiene autoridad en el aparato estatal.
- Percepción: proceso cognitivo mediante la cual un individuo elige, administra e interpreta datos recibidos a través de los sentidos.
- Servidor Público: Todo colaborador de una entidad de la administración pública, considerado en cualquier nivel jerárquico y en cualquier condición laboral.
- Servidor civil de carrera: Es aquel colaborador que cumple actividades sustanciales y de gerencia interna de una institución pública.
- Servidor de confianza: Es aquel servidor que interactúa directamente o inmediata con los funcionarios o directivos públicos, cuya labores y constancia en dicho cargo esta sujeta a la confianza del individuo que lo designó.
- Roles sociales: conjunto de pre requisitos que debe cumplir una persona al cargo que desempeña.
- Gestión pública: Especialidad orientada a administrar correctamente los recursos del Estado, con el fin de responder a las necesidades de los ciudadanos y fomentar desarrollo y crecimiento del país.
- Objetivos institucionales: Son los fines pre diseñados por el responsable del Pliego para cada Año Fiscal, sobre el cual se estructuran los Presupuestos Institucionales.
- Gestión administrativa: Conjunto de acciones tendientes a Planificar, organizar, dirigir, y controlar.
- Gestión por competencias:

Modelo que se utiliza para enfocar las labores del personal o servidor con los objetivos estratégicos de una entidad pública.

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis Específico

- a. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.
- b. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y las características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.
- c. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.
- d. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.
- e. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.

2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACION

- Meritocracia (V1)

Dimensiones:

- Merito
- Competencia
- Transparencia
- Igualdad
- Gestión por competencias (V2)
 - Motivación
 - Características físicas y respuestas consistentes
 - Concepto propio
 - Conocimiento
 - Habilidad.

2.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Cuadro 2:

La meritocracia y la gestion por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICION
V1_ MERITOCRACIA	D1: Méritos	% de cumplimiento de las políticas publicas	1. ¿En que grado cree que los funcionarios tiene un porcentaje de cumplimiento de obras públicas?	Ordinal: 1 Nunca 2 Esporádicamente 3 Regularmente 4 Frecuentemente 5 Siempre
		Cuentan con un Plan de Desarrollo concertado	2. ¿Cree que los funcionarios cumplen con los objetivos señalados en el Plan de Desarrollo Concertado?	
		Estrategias y objetivos	3. ¿A qué nivel cree que los funcionarios se trazan estrategias y objetivos para el cumplimiento de las actividades?	
		Estudiar las Tendencias	4. ¿Cree que los funcionarios estudian las tendencias que se dan en sus puestos de trabajo?	
	D2: Competencias	% de cumplimiento de objetivos y metas	5. ¿Cree que el porcentaje de cumplimiento de objetivos y metas se da consistentemente?	
		Mayor Exposición	6. ¿Cree que los funcionarios tiene mayor exposición de sus logros y competencias?	
		Construye tu Marca.	7. ¿Cree que los funcionarios construyen una marca personal dentro de su ambiente laboral?	
	D3: Transparencia	Actitud colaborativa	8. ¿Los funcionarios tiene una actitud colaborativa hacia sus colegas?	
		Relaciones de respeto	9. ¿El trato de los funcionarios hacia el público y colegas se da en un ambiente de respeto?	
	D4: Igualdad	% cantidad de profesionales con maestría y/o Doctorado	10. ¿Cree que los funcionarios tiene algún grado de especialización profesional?	

		Cantidad de personal nombrado y contratado	11. ¿Cree que el personal nombrado tiene un trato diferencial al personal contratado?	
		Evaluación del personal nombrado y contratado	12. ¿Bajo qué frecuencia el personal es evaluado?	
		% de evaluación a los documentos de gestión	13. ¿Se dan revisiones a los documentos de gestión?	
		Se monitorea la ejecución del presupuesto	14. ¿Se ejerce un control y supervisión sobre la ejecución presupuestal?	
		Se monitorea y evalúa las actividades y proyectos de inversión pública	15. ¿Se monitorea y evalúa las actividades y proyectos de inversión pública?	
V2: GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES	D1: Motivación	Confianza	16. ¿Existe un grado de confiabilidad entre los funcionarios y sus responsabilidades?	Ordinal: 1 Nunca 2 Esporádicamente 3 Regularmente 4 Frecuentemente 5 Siempre
		Cortesía	17. ¿Hay un trato cortés entre los funcionarios y sus colegas o subordinados?	
		Habilidad	18. ¿Se califica la habilidad de los funcionarios dentro de sus labores cotidianas?	
	D2: Características físicas	Resultado	19. ¿Los resultados de las actividades de los funcionarios tiene importancia en las decisiones que se toman?	
		Desempeño	20. ¿El desempeño de los funcionarios es un aspecto crucial en las características de los funcionarios?	
		Percepción	21. ¿La percepción que se tiene de los funcionarios es determinante para sus características laborales?	
	D3: Concepto propio	Seguridad	22. ¿Los funcionarios tiene una imagen segura de sí mismos?	
		Agilidad	23. ¿A qué nivel la agilidad en el desarrollo de las actividades de los funcionarios es notable?	
		Disposición	24. ¿La disposición de los funcionarios a realizar sus actividades	

			es notable?	
D4: Conocimientos	Instalaciones		25. ¿Las instalaciones permiten que se realicen con normalidad las actividades de los funcionarios?	
	Materiales		26. ¿Los materiales están disponibles para el uso cotidiano de los funcionarios?	
D5: Habilidad	Comunicación		27. ¿La comunicación entre los funcionarios es clave para el logro de los objetivos y metas?	
	Agilidad		28. ¿Es importante la rapidez en la resolución de problemas y conflictos?	
	Disposición		29. ¿La disposición de los funcionarios en mejorar sus labores es notable?	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. METODO DE INVESTIGACION

Método descriptivo

En nuestra investigación se utilizó el método hipotético deductivo por formar parte del enfoque cuantitativo.

La validez de una idea científica (una hipótesis) se establece derivando (deducción) su consecuencia con respecto al mundo real y procediendo a averiguar si la predicción derivada es correcta o no. Se dice que el método científico es por lo tanto hipotético-deductivo ((Ruiz y Ayala. 1998 p.15).

Es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno o estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados comparándolos con la experiencia.

3.2. TIPO DE INVESTIGACION

Según su objeto de estudio:

Investigación básica: El estudio se define como una investigación de tipo básico Sánchez, H. & Reyes, C., (2002), ya que se busca conocer y entender, describiendo y explicando los resultados en función del problema teórico.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACION

Según la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar.

La investigación correlacional: Tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2006, p.105)

Investigación no experimental: Se entiende por investigación no experimental cuando se realiza un estudio sin manipular deliberadamente las variables. Según Hernández et al. (2006), las encuestas se consideran un diseño que se puede aplicar en las investigaciones no experimentales transversales para la obtención de datos relacionados a la investigación.

Según el nivel de medición

Investigación Cuantitativa: Para la investigación cuantitativa se maneja la recolección y el análisis de datos, que mediante el uso de la estadística, permite establecer información confiable del comportamiento de una población específica (Hernández et al, 2006).

Según su ubicación temporal

Es transversal; Es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite estimar la magnitud y distribución del compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un momento dado.

Según el tiempo en que se efectúan

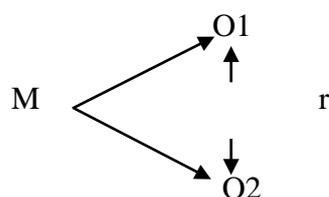
Investigaciones sincrónicas: Son aquellas que estudian fenómenos que se dan en un corto período.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Es el descriptivo - correlacional. Según Oseda, (2008, p. 82):

El diseño no experimental o diseño ex post facto, no permite la manipulación de las variables independientes de manera deliberada. Por cuanto los fenómenos se estudian tal cual suceden sabiendo únicamente que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió, es ex post facto (después que aconteció). En este tipo de diseño el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.

Según Sánchez, (1998, p.79), “La investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.5. POBLACION Y MUESTRA

Población

La aplicación del trabajo de investigación se realizará en el Gobierno Regional de Junín y la población objeto de estudio será de 399 trabajadores.

Cuadro N° 3
Cantidad de Trabajadores del Gobierno Regional de Junín

Nombrados	Contratados	Reincorporados	Total
138	210	51	399

Muestra

El tamaño de la muestra se determinó, considerando el muestreo aleatorio simple, para obtener porcentajes y frecuencias estadísticas.

La muestra se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z_o^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z_o^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n = Muestra

ZO = 1.96 (límite de confianza)

p = Probabilidad de acierto (50%)

q = Probabilidad de no acierto (50%)

N = Población total (399 trabajadores)

e2 = Margen de error (5%)

1 - α = Intervalo de confianza (95%)

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(399)}{(0.05)^2(399 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 197$$

La muestra es de 197 trabajadores.

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearan en la investigación se detallan en el siguiente cuadro

Cuadro N° 5:
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre meritocracia	La descripción del proceso de la meritocracia en el Gobierno Regional de Junín
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre gestión por competencia.	La descripción de los niveles de la gestión por competencias en el Gobierno Regional de Junín

Fuente: Elaboración propia.

3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validéz. (Gómez, 2006, p. 122). Para la relación entre la meritocracia y la gestión por competencias, se utilizó el cuestionario como se detalla en la siguiente ficha técnica.

Instrumento:

Cuestionario: Meritocracia

15 ítems del 01 al 15 (Anexo 2)

Cuestionario: Gestión por competencias

14 Ítems del 16 al 29 (Anexo 2)

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario de relación entre la meritocracia y la gestión por competencias de los trabajadores.

Autores: Bach. Minaya Fernández, Marilya Beatriz

Bach. López Solís, Nadine Isabel

Aplicación: Individual

Objetivo: establecer el nexo existente entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.

Duración: 180 ´ aproximadamente

Ámbito de aplicación: 197 trabajadores

3.6.3. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 60 personas, con la aplicación de un cuestionario con 29 preguntas, la cual arrojó una confiabilidad del 95%

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	29

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Interpretación: El resultado obtenido es de: $\alpha = 0.852$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Bernal, C. (2006) considera que la investigación cuantitativa y cualitativa utiliza generalmente las técnicas e instrumentos siguientes.

Tabla 6
Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de encuestas

Fuente: Bernal (2006).

Se gestionará con la Alta Dirección, acerca de las condiciones y fechas para programar la ejecución de la evaluación. Se realizará la evaluación durante los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2018. La aplicación de los cuestionarios a los trabajadores se realizará en las instalaciones del Gobierno Regional de Junin, de persona a persona, por Gerencias y Subgerencias, contando con personal de apoyo, el llenado por cuestionario será de un tiempo promedio de 15 minutos.

Para la aplicación al personal del Gobierno Regional de Junin; los cuestionarios serán entregados de forma individual para que desarrollen en sus respectivos Oficinas.

Tabla 5

Descripción de los porcentajes en calidad para el cumplimiento de la autoevaluación

Categorías	Rango del % para cumplimiento en evaluación
Siempre	90-100
Frecuentemente	70-89
Regularmente	50-69
Esporadicamente	30-49
Nunca	0-29

Fuente: Farro, F. (2004)

3.8. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Procesamiento de datos en la investigación de campo es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo inquisitivo. Por esta razón, los datos de la investigación, bien que se haya recopilado por medio del método de Observación (ficha de campo, cuestionario etc.), o bien que se haya colectado a través del método

de Experimentación, es necesario procesarlos convenientemente, para lo cual es menester tabularlos, medirlos y sintetizarlos.

Para analizar los datos tendremos que examinar datos en bruto con el propósito de sacar conclusiones sobre la información. El análisis de datos se centra en la inferencia, el proceso de derivar una conclusión basándose solamente en lo que conoce el investigador. El análisis de datos se distingue de la extracción de datos por su alcance, su propósito y su enfoque sobre el análisis.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS

En este Capitulo se realizaron los análisis descriptivos de las variables: Meritocracia y gestion por competencias.

Análisis descriptivo de la variable : Meritocracia

La recolección de la información sobre la variable meritocracia se realizó a través de una escala de valoración de 30 reactivos, los cuales están relacionados con: motivación, características físicas y respuestas constantes, concepto propio, conocimiento y habilidad. Este proceso se realizó en una muestra de 197 trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el 2018 .

4.1.1. Analisis descriptivo de la variable : Meritocracia

Procederemos a analizar e interpretar los resultados de la variable: Meritocracia y sus respectivas dimensiones

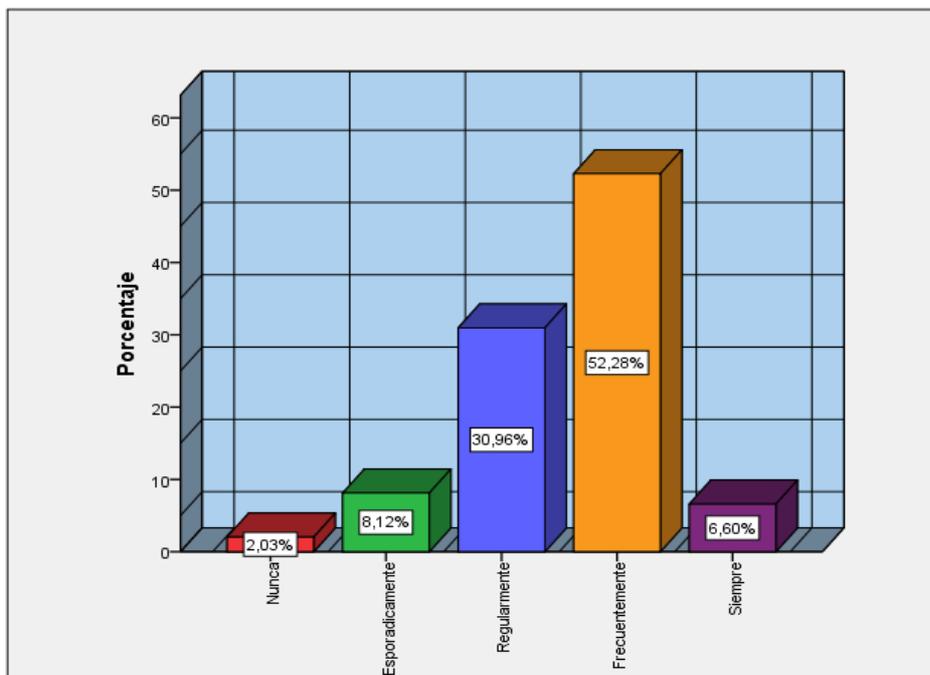
Tabla 1

Variable : Meritocracia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	2.0
	Esporádicamente	16	8.1
	Regularmente	61	31.0
	Frecuentemente	103	52.3
	Siempre	13	6.6
Total		197	100.0

Fuente:Base de datos, cuestionario sobre la variable Meritocracia

Gráfico 1 Variable Meritocracia



Fuente:Tabla N° 1

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 2.0% y 8.1% perciben que la meritocracia que se da en su entorno es muy baja (nunca) y baja (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 31.0% que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 52.3% y 6.6% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre)

respectivamente. Se denota que el nivel de meritocracia percibido por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es frecuente (52.28%)

4.1.1.1. Análisis descriptivo de la Dimensión 1: Méritos

Tabla 2

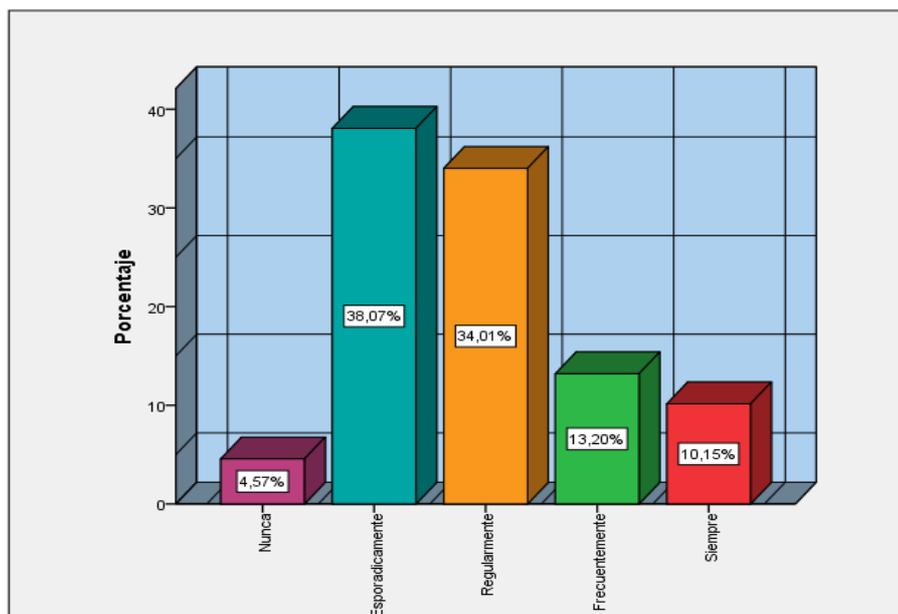
Dimensión : Méritos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	4.6
	Esporádicamente	75	38.1
	Regularmente	67	34.0
	Frecuentemente	26	13.2
	Siempre	20	10.2
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión méritos

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 4.6% y 38.1% perciben que la consideración de méritos que se da en su entorno laboral tiene muy poca importancia (nunca y poca importancia (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 34.0% que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 52.3% y 6.6% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente.

Gráfico 2 Dimension Méritos



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación: Se denota que la consideración de méritos percibido por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es esporádico (38.07%) y regular (34.01%)

4.1.1.2. Analisis descriptivo de la Dimension 2: Competencias

Tabla 3

Dimension : Competencias

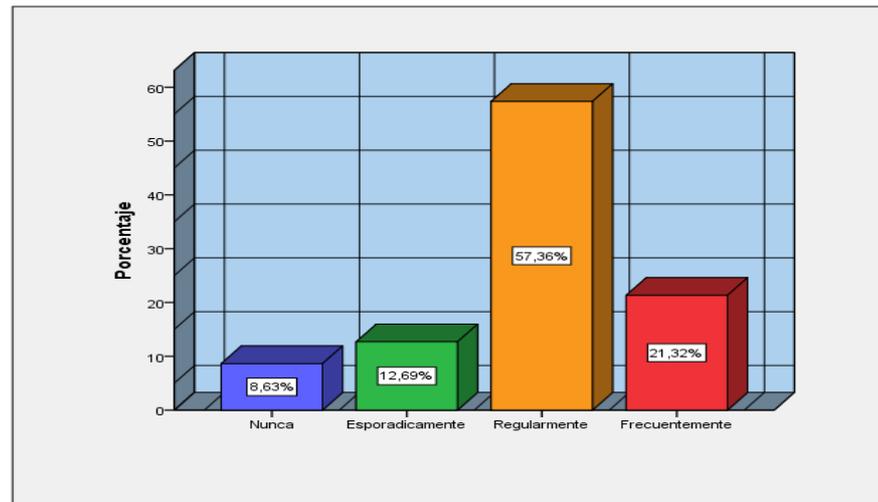
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	17	8.6
	Esporádicamente	25	12.7
	Regularmente	113	57.4
	Frecuentemente	42	21.3
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión competencias

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 8.6% y 12.7% perciben que las competencias en sus labores que se dan en su

entorno laboral tienen muy poca importancia (nunca) y poca importancia (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 57.4% que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 21.3% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente).

Gráfico 3 Dimension Competencias



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación: Se denota que la consideración de méritos percibido por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es regular (57.36%) en su mayoría.

4.1.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión 3: Transparencia

Tabla 4

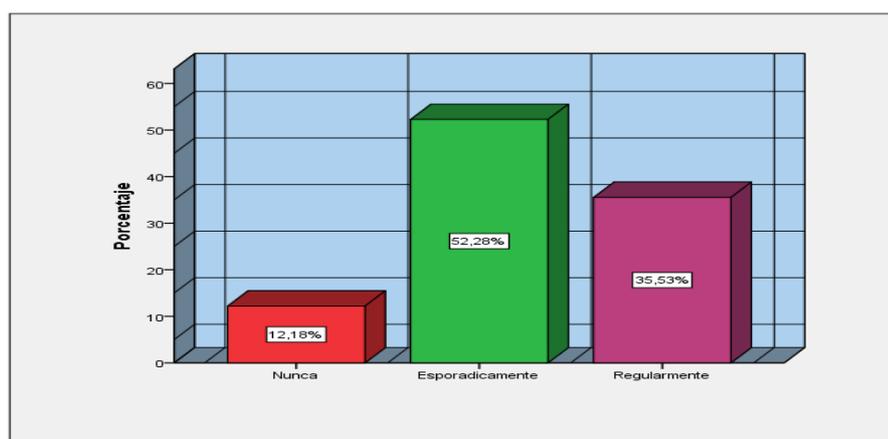
Dimension : Transparencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	24	12.2
	Esporádicamente	103	52.3
	Regularmente	70	35.5
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión transparencia

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 12.2% y 52.3% perciben que la transparencia de los funcionarios en su entorno laboral tiene muy poca importancia (nunca) y poca importancia (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 35.5% que se da en un nivel regular (regularmente).

Gráfico 4 Dimension Transparencia



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación: Se denota que la transparencia percibida por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es esporádica (52.28%) en su mayoría.

4.1.1.4. Analisis descriptivo de la dimension 4: Igualdad

Tabla 5

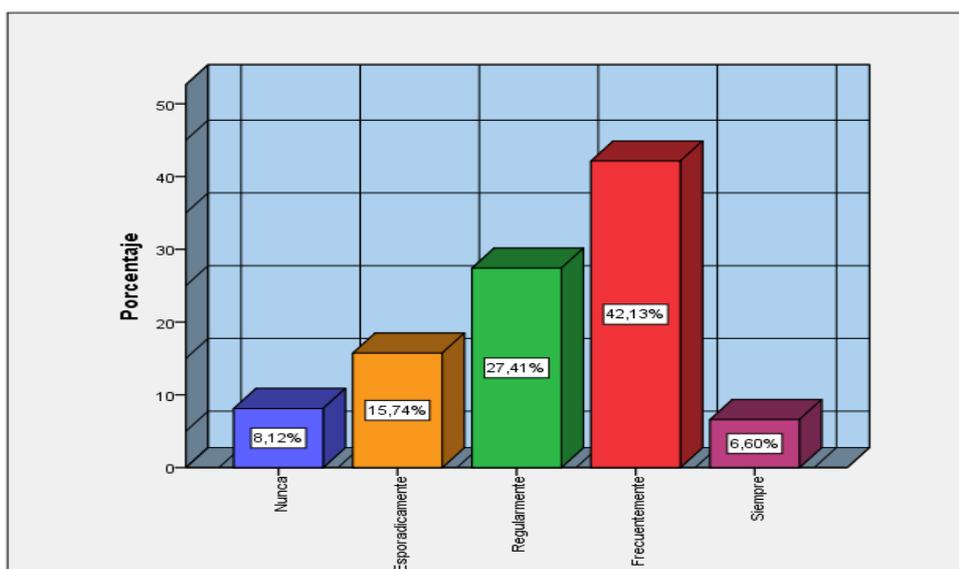
Dimension: Igualdad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	16	8.1
	Esporádicamente	31	15.7
	Regularmente	54	27.4
	Frecuentemente	83	42.1
	Siempre	13	6.6
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión igualdad

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 8.1% y 15.7% perciben que la igualdad de labores que se da en su entorno es muy baja (nunca) y baja (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 27.4% que indica que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 42.1% y 6.6% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente.

Gráfico 5 Dimension Igualdad



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación: Se denota que la igualdad de labores percibida por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es regular (24.41%) y frecuente (42.13%) en su mayoría.

4.1.2. Analisis descriptivo de la variable 2: GESTION POR COMPETENCIAS

Tabla 6

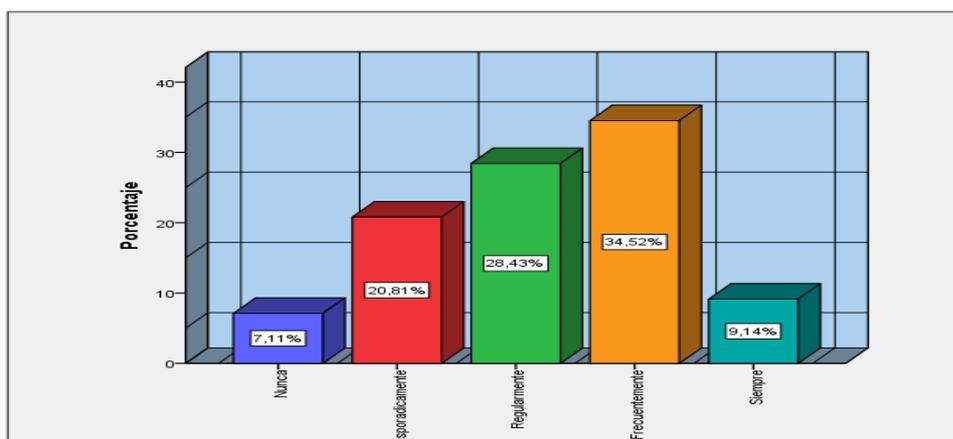
Variable : Gestión por Competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	14	7.1
	Esporádicamente	41	20.8
	Regularmente	56	28.4
	Frecuentemente	68	34.5
	Siempre	18	9.1
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la variable Gestión por Competencias

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 7.1% y 20.8% perciben la gestión por competencias laborales que se da en su entorno es muy baja (nunca) y baja (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 28.4% que indica que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 34.5% y 9.1% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente.

Gráfico 6 Variable Gestión por Competencias



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación: Se denota que la gestión por competencias percibida por los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es regular (28.43%) y frecuente (34.52%) en su mayoría.

4.1.2.1. Analisis descriptivo de la dimension 1: Motivacion

Tabla 7

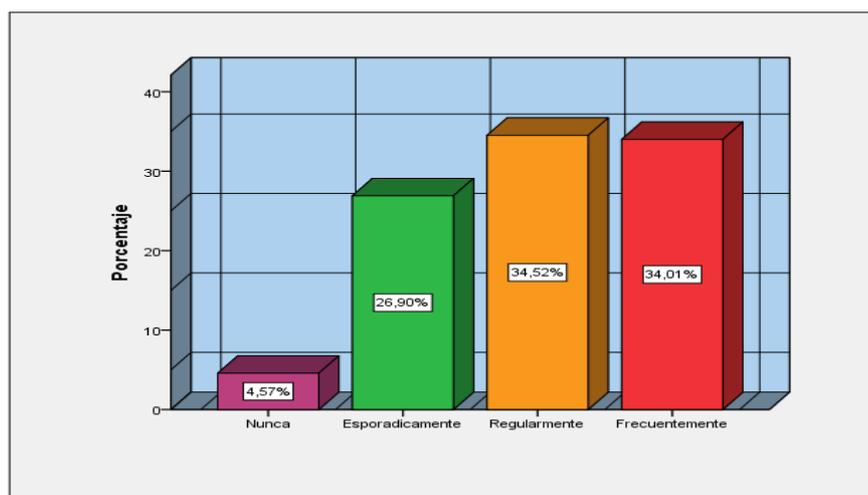
Dimension : Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	4.6
	Esporádicamente	53	26.9
	Regularmente	68	34.5
	Frecuentemente	67	34.0
	Total	197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión motivación

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 4.6% y 26.9% se sienten motivados en su entorno laboral a un nivel muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 34.5% que se sienten motivados un nivel regular (regularmente), en tanto que un 34.0% que siente la motivación a un nivel alto (frecuentemente).

Gráfico 7 Dimension Motivación



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación: Se denota que la motivación de los funcionarios del Gobierno Regional de Junín es regular (34.52%) y frecuente (34.01%) en su mayoría.

4.1.2.2. Analisis descriptivo de la dimension 2: Características físicas

Tabla 8

Dimensión: Características físicas

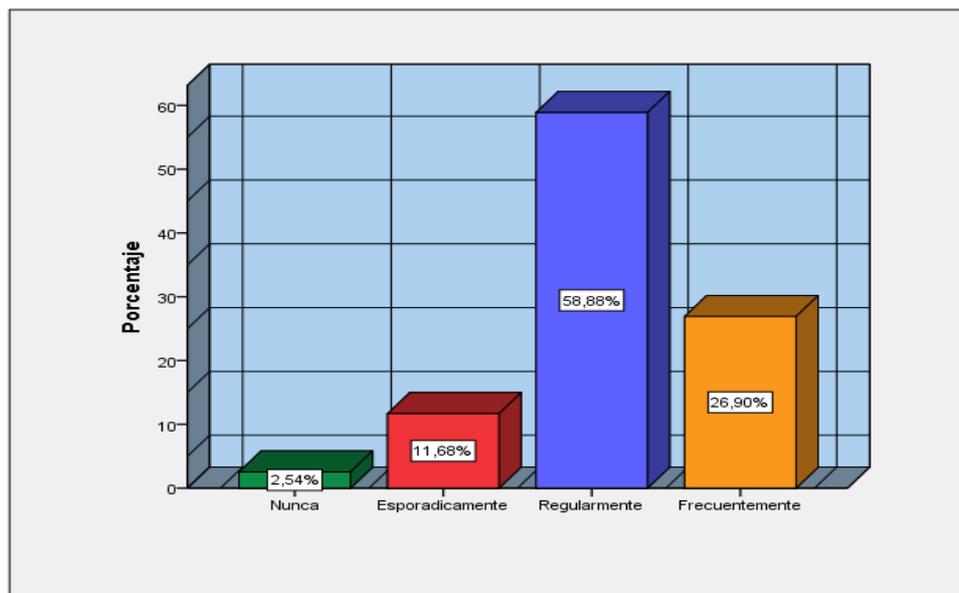
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	2.5
	Esporadicamente	23	11.7
	Regularmente	116	58.9
	Frecuentemente	53	26.9
	Total	197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión características físicas

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 2.5% y 11.7% percibe que las características físicas de los funcionarios en su entorno laboral se dan a un nivel muy bajo (nunca) y bajo

(esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 58.9% que se sienten motivados un nivel regular (regularmente), en tanto que un 26.9% que siente la motivación a un nivel alto (frecuentemente).

Gráfico 8 Dimension Características Fisicas



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación: Se denota que las características físicas de los funcionarios del Gobierno Regional de Junín en su entorno laboral se dan a un nivel regular (58.88%) en su mayoría.

4.1.2.3. Analisis descriptivo de la dimension 3: Concepto propio

Tabla 9

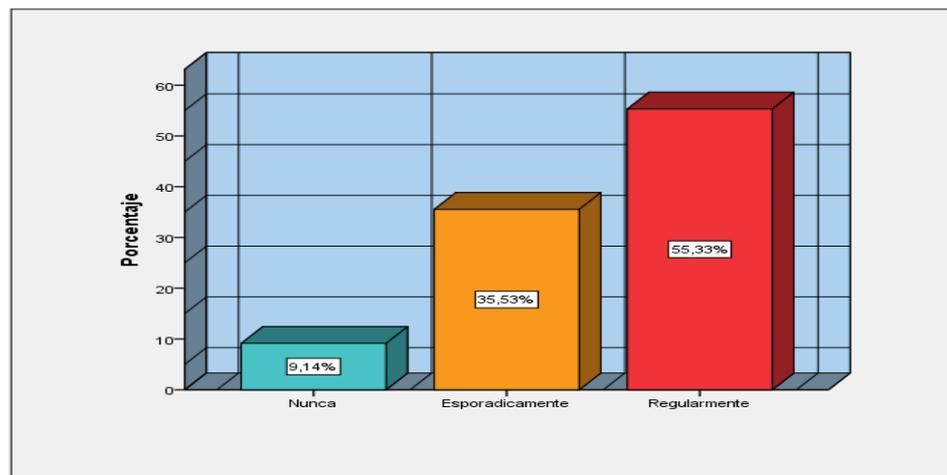
Dimension :Concepto propio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	18	9.1
	Esporádicamente	70	35.5
	Regularmente	109	55.3
	Total	197	100.0

Fuente:Base de datos, cuestionario sobre la dimensión concepto propio

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 9.1% y 35.5% de los funcionarios perciben un concepto propio en su entorno laboral a un nivel muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 55.3% que lo perciben un nivel regular (regularmente).

Gráfico 9 Dimension Concepto propio



Fuente: Tabla N° 9

Interpretación: Se denota que el concepto propio que tienen los funcionarios del GR de Junín en su entorno laboral se da a un nivel regular (55.33%) en su mayoría.

4.1.2.4. Analisis descriptivo de la dimension 4: Conocimientos

Tabla 10

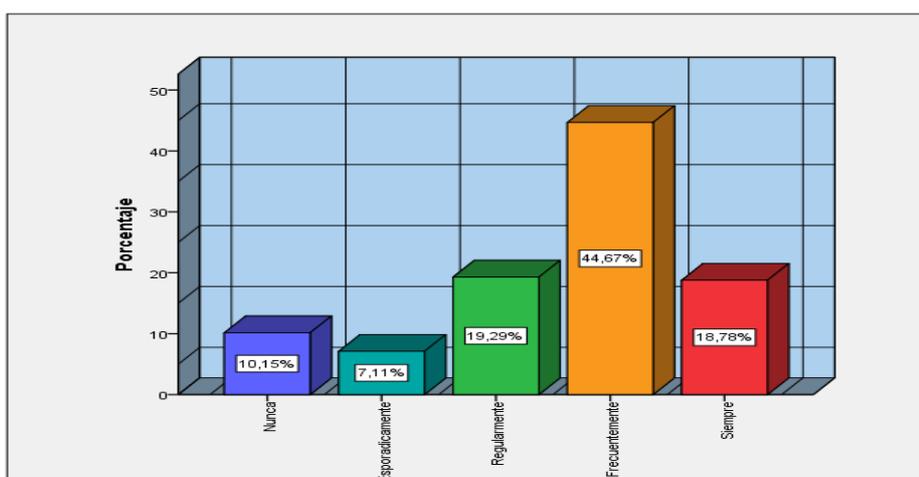
Dimension: Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	20	10.2
	Esporádicamente	14	7.1
	Regularmente	38	19.3
	Frecuentemente	88	44.7
	Siempre	37	18.8
Total		197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión conocimientos

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 10.2% y 7.1% perciben que el conocimiento de los funcionarios en su entorno es muy bajo (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 19.3% que indica que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 44.7% y 18.8% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente.

Gráfico 10 Dimension Conocimientos



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: Se denota que la percepción del conocimiento de los funcionarios del GRJ en su entorno laboral se da a un nivel frecuente (44.67%) en su mayoría.

Dimension 5: Habilidad

Tabla 11

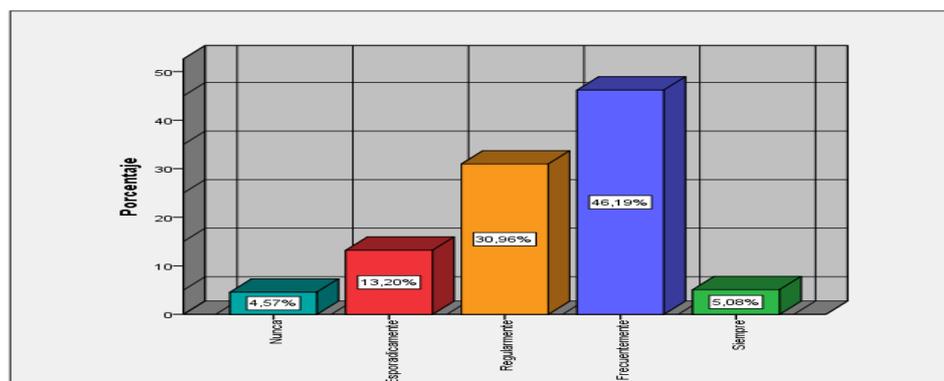
Dimensión : Habilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	4.6
	Esporádicamente	26	13.2
	Regularmente	61	31.0
	Frecuentemente	91	46.2
	Siempre	10	5.1
	Total	197	100.0

Fuente: Base de datos, cuestionario sobre la dimensión habilidad

Interpretación: De los 197 encuestados, se denota que un 4.6% y 13.2% perciben que la habilidad de los funcionarios en su entorno es muy baja (nunca) y bajo (esporádicamente) respectivamente, en contraste con el 31.0% que indica que se da en un nivel regular (regularmente), en tanto que un 46.2% y 5.1% que la percibe en un nivel casi alto (frecuentemente) y alto (siempre) respectivamente.

Gráfico 11 Dimensión Habilidad



Fuente: Tabla N° 11

Interpretación: Se denota que la percepción de las habilidades de los funcionarios del GRJ en su entorno laboral se da a un nivel frecuente (46.19%) en su mayoría.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de las hipótesis tanto general como específicas se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, ya que según Hernández Sampieri et al. (2014; P. 318), la prueba de Rho de Spearman se utiliza cuando se quiere probar la correlación o independencia de dos variables cuando el nivel de medición de las variables es nominal u ordinal.

Se utilizó el software SPSS, versión 24 para probar las hipótesis.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del GRJ, en el año 2018

H₁: No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018

b. Calculo estadístico de la prueba

		Correlaciones	
		Meritocracia	Gestión por competencias laborales
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	197
Gestión por competencias laborales	Gestión por competencias laborales	Coeficiente de correlación	,764*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

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

Tabla 12

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89

Correlación negativa media: -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24

Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74

Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89

Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable meritocracia y la variable gestión por competencias ($r_s=0.764$, $p<0.05$) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.764$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 16.54$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=16.54$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95% , $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis nula (H_0).

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 1

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

H_1 : No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del GRJ, en el año 2018

b. Cálculo estadístico de la prueba

		Correlaciones		
			Meritocracia	Motivación
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,682*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Motivación	Coeficiente de correlación	,682*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Tabla 13

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89

Correlación negativa media: -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24

Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74

Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89

Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable meritocracia, y la dimensión motivación ($r_s=0.682$, $p<0.05$) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.682$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 13.02$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=13.02$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, confirmando la validez de la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica N° 2

a. Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y las características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

H_1 : No existe un nexo directa y significativa entre la meritocracia y las características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

b. Calculo estadístico de la prueba.

			Correlaciones	
			Meritocracia	Características físicas
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,801*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Características físicas	Coeficiente de correlación	,801*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Tabla 14

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe un nexo significativo entre la variable merito y dimensión características físicas y respuestas consistentes y respuestas consistentes ($r_s=0.801$, $p<0.05$) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.801$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 18.68$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=18.68$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica N° 3

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

H₁: No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

b. Calculo estadístico de la prueba

Correlaciones

			Meritocracia	Concepto propio
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000	,784*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Concepto propio	Coefficiente de correlación	,784*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Tabla 15

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89

Correlación negativa media: -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24

Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49

Correlación positiva media: +0,50 a +0,74

Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89

Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de meritocracia y la dimensión concepto propio ($r_s=0.784$, $p<0.05$) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.784$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 17.64$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido (t=17.64) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, p=1.96) siendo que $t > 1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis nula (H0).

Hipótesis específica N° 4

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y conocimiento en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

H₁: No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y conocimiento en los trabajadores del GRJ, en el año 2018.

b. Calculo estadístico de la prueba

Correlaciones

		Meritocracia	Conocimientos
Rho de Spearman	Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	197
	Conocimientos	Coefficiente de correlación	,683*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

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

Tabla 16

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable meritocracia y la dimensión conocimientos ($r_s=0.683$, $p<0.05$) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.683$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 13.06$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=13.06$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica N° 5

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.

H₁: No existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.

b. Cálculo estadístico de la prueba Correlaciones

		Meritocracia	Habilidad
Rho de Spearman	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	197
Habilidad		Coeficiente de correlación	,862*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

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

Tabla 17

Equivalencias de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable meritocracia y la dimensión habilidad ($r_s=0.862$, $p<0.05$) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

c. Contrastación:

$$N = 197$$

$$r = 0.862$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 23.75$$

d. Conclusion : De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=23.75$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis nula (H_0).

CAPITULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación, aceptamos la hipótesis general alterna que establece que existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno de la Región Junín, periodo 2018 .

Habiéndose probado la hipótesis general de investigación: Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva fuerte con una “rho” de Spearman es 0,764 con una t calculada mayor a la teórica ($16.54 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Estos resultados concuerdan con la tesis de maestría de Fernández, G. (2011): *“Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales en la Secretaría de Inteligencia para mejorar el desempeño Técnico y Administrativo para la Producción de Inteligencia y Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco”*, quien concluyentemente menciona que la inexistencia de un modelo de gestión de recursos humanos por

competencias no permitirá el mejoramiento del desempeño laboral de la inteligencia estratégica. Asimismo dichos resultados concuerda con la tesis de Doctorado de Sosa, J. (2010): “*Democracia , Descentralizacion y Cambio en las Administraciones Públicas de México(1982-2010)*”, donde uno de sus principales conclusiones esta referido al proceso institucional que siguió el Estado Mexicano luego de la promulgación de la Ley General de Desarrollo Social y la creación de la CONEVAL, ente responsable de impulsar la rendición de cuentas y la transparencia en materia de gasto social. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Levy-Leboyer, Claude (1992), citado por Alles (2008, pág. 64), señala que “las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, que las transforman en más eficaces para una situación dada”.

Así, aceptamos la hipótesis específica 1 que establece la existencia de un nexo directo y significativo, entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del GRJ, en el año 2018. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media con una “rho” de Spearman es 0,682 con una t calculada mayor a la teórica ($13.02 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de **Spencer y Spencer** (1993), donde señala que “la motivación es uno de los principales tipos de competencias.”

También se acepta la hipótesis específica 2 alterna que establece la existencia de un nexo directo y significativo, entre la meritocracia y las características físicas y respuestas consistentes en los trabajadores del GRJ, periodo 2018. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva fuerte con una “rho” de Spearman es 0,801 con una t calculada mayor a la teórica ($18.68 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Resultados respaldados por **Spencer y Spencer** (1993),

donde señala que “las características físicas y respuestas consistentes es uno de los principales tipos de competencias.”

De igual forma sucedió con la hipótesis específica 3 alterna que establece la existencia de un nexo directo y significativo, entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del GRJ, en el año 2018. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva fuerte con una “rho” de Spearman es 0,784 con una t calculada mayor a la teórica ($17.64 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Resultados que también son respaldados por **Spencer y Spencer** (1993), donde señala que “el concepto propio o concepto de uno mismo, es uno de los principales tipos de competencias.”

La hipótesis específica 4 también aceptada, establece la existencia de una relación directa y significativa, entre la meritocracia y conocimiento en los trabajadores del GRJ, periodo 2018. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media con una “rho” de Spearman es 0,683 con una t calculada mayor a la teórica ($13.06 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Resultado apoyado por **Spencer y Spencer** (1993), donde señala que “el conocimiento, es uno de los principales tipos de competencias.”

Finalmente de los resultados obtenidos de la investigación aceptamos la hipótesis específica 5 alterna que establece que existe una relación directa y significativa, entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva fuerte con una “rho” de Spearman es 0,862 con una t calculada mayor a la teórica ($23.75 > 1.96$) y p valor de 0.0 % en comparación al 5%. Estos resultados concuerda con la tesis de Licenciatura de Casa, M. (2015): “*Gestión por*

Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo -2015”, donde concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de **Spencer y Spencer** (1993), donde señala que “la habilidad, es uno de los principales tipos de competencias.”

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.764 y un valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en la gestión por competencias en los trabajadores del GRJ. Por ello concluimos la existencia de la evidencia estadística para aceptar la hipótesis general.
2. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo específico 1 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.682 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1.
3. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y las características físicas en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo específico 2 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.801 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en las características físicas en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2.
4. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y el concepto propio en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo específico 3 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación

positiva fuerte con un valor de 0.784 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en el concepto propio en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3.

5. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y los conocimientos en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo específico 3 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva medio con un valor de 0.683 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en los conocimientos en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4.
6. Se logró determinar la relación directa y significativa entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018. El índice Rho Spearman en relación al objetivo específico 5 nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva fuerte con un valor de 0.862 y un p valor de 0.000, lo que nos indica que la meritocracia repercute positiva y significativamente en la habilidad de los trabajadores del Gobierno Regional de Junin. Por ello concluimos que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinación con el Area de Recursos Humanos implementar la Ley N° 30057 Ley Servir a los trabajadores nombrados y contratados (CAS), teniendo en cuenta las bondades y ventajas de esta norma. Si bien es cierto que la estabilidad laboral no será igual , pero se valorara la meritocracia de cada uno de los trabajadores en funcion a sus meritos y no a una tema netamente político.
2. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos implementar los mecanismos necesarios para motivar a los trabajadores nombrados , contratados (CAS) y de suplencia ya sea atraves de ciertos beneficios económicos , capacitaciones, viajes de turismo, etc.
3. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinacion con los órganos correspondientes como la Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Teconologia de la Informacion, capacitarlos en temas del rol del Gobierno Regional de Junin, las funciones de cada uno de las Gerencias y Subgerencias, asi como las funciones de cada uno de los trabajadores. Implementar un proceso de sensibilización a todos los trabajadores para hacerles conocer que como funcionarios y trabajdores de una institución publica estamos al servicio de la ciudadanía, por lo tanto tenemos el deber de brindarles un buen servicio.
4. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinacion con el Oficina de Recursos Humanos implementar cursos,seminarios para los los trabajadores con temas como por ejemplo Etica y Sociedad y Comportameinto Laboral, La ética en la Gestion Publica, con la finalidad de sensibilizarlos y darles a conocer la imporatrncia de los principios y valores éticos.

5. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinacion con la Oficina de Recursos Humanos, suscribir convenios interinsitucionales con SERVIR, Universidades Publicas y Privadas, con la finalidad de que sus trabajadores ya sean nombrados y contratados, puedan seguir estudiando Diplomados; Maestrias y Doctorados, de tal manera que puedan actualizar sus conocimientos de cada especialidad y mejorar sus trabajos técnicos y profesionales .
6. Recomendamos a las Autoridades y Funcionarios del Gobierno Regional de Junin, en coordinacion con el Oficina de Recursos Humanos y el Colegio de Psicologos, implementar una evaluación psicológica a los trabajadores, con la finalidad de conocer sus habilidades y poder asignarles puestos y cargos mas complejos y de mucha responsabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires.
- Altaba, E. ((2009)). *"La nueva gestión pública y la gestión por competencias"*. Universitat Rovira I Virgili: Reus.
- Andía, W. ((2013)). *"Conjunto de acciones a través del cual las organizaciones cumplen sus propósitos establecidas en las políticas estatales macros refrendadas por el ejecutivo"*.
- Barrera, A. ((2014)). *"Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú"*. Lima - Perú.
- Bisquerra, R. A. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla S.A.
- Carrasco S, D. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Casa, M. ((2015)). *"Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015"*. Andahuaylas - Perú.
- Casa, M. ((2015)). *"Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo "*. San Jerónimo.
- Fernández, E. J. (2009). *Iniciación a los negocios, aspectos directivos*. Paraninfo.
- Fernández, G. ((2011)). *"Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la Secretaría de Inteligencia para mejorar el desempeño técnico y administrativo para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco"*. Guatemala.
- Fernandez, G. ((2011)). *"Gestión de Recursos Humanos por competencias laborales en la secretaría de inteligencia para mejorar el desempleo técnico y administrativo para la producción de Inteligencia y Coordinación del Sistema Nacional"*. Guatemala.
- García, C. &. (2010). *Motivación en el trabajo*. Motivación en el trabajo.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de investigación*. Córdoba: Brujas.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación, quinta edición*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernandez, & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

- Jiménez, H. ((2010)). *"La gestión de intereses en la administración pública peruana"*. Lima - Perú.
- Martínez, V. ((2013)). *"Gestión del talento humano por competencias para una empresa de Artes Gráficas"*. México.
- Morales, O. ((2014)). *"Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú"*. Lima - Perú.
- Napione, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*. Madrid: Días de Santos, S.A.
- Parker, G. M. (2013). *¿Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo?*. Madrid: Díaz Santos, S.A.
- Rodríguez, M. ((2014)). *"Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú"*. Lima - Perú.
- Romero y Távara, R. ((2014)). *"Modelo de Gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú"*. Lima - Perú.
- Sen. ((2005)). *"La idea de la meritocracia puede tener muchas virtudes, pero la claridad no es una de ellas"*.
- Sosa, J. ((1982 - 2010)). *"Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas"*. México.
- Sosa, J. ((1982-2010)). *"Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas"*. México.
- Spencer, S. y. ((1993)). *"Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación"*.
- Spencer, S. y. ((1993)). *"La habilidad es uno de los principales tipos de competencias"*.
- Urcola, J. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas*. Madrid.: Esic.
- Yair. ((2010)). *"La meritocracia mediante características adscriptivas como riqueza heredada, clase social, etnicidad, raza"*.

ANEXOS

	Junín, en el año 2018.	<p>significativa entre la meritocracia y el conocimiento en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.</p> <p>5. Existe una relación directa y significativa entre la meritocracia y la habilidad en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, en el año 2018.</p>		<p>Ficha técnica: Nombre: Cuestionario : Meritocracia y Gestión por competencias.</p> <p>Validez y confiabilidad: Se validara con 3 juicios de expertos con Título y/o Grado de Magister en Administración - Alfa de Cron Bach</p> <p>Uso de datos: Procesados a través del paquete estadístico SPSS-V 23</p> <p>Contrastación de Hipótesis: Rho de Sperman</p> $r_s = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2}$
--	------------------------	---	--	---

Fuente: Elaboracion propia.

Anexo N° 2

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante : **Bach. Minaya Fernandez, Marilya Beatriz/Bach. Lopez Solis, Nadine Isabel**

1.2. Institución donde labora : **GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN**

1.3. Título de la Investigación : **“La meritocracia y la gestion por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018**

1.4. Nombre el instrumento motivo de la evaluación: **El cuestionario**

ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				

4.ORGANIZACION	Existe una organización logica																		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, indicadores e ítems																		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico																		
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigacion																		

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena Promedio de valoración

ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se realizará teniendo en cuenta los procedimientos y requerimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes y se solicitaron las Autorizaciones a la Gerencia General del Gobierno Regional de Junin. , para la aplicación de los cuestionarios , sin falseamiento de datos, se respetará los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes intencionados, no se cometerá plagio, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de manera correcta cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS



CUESTIONARIO SOBRE MERITOCRACIA Y GESTION POR COMPETENCIAS

Instrucciones: Sr. (a), funcionario (a) del Gobierno Regional de Junín, el presente cuestionario, forma parte de una investigación que se está llevando a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables para conocer la relación entre la meritocracia y la gestión por competencias de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en el año 2018

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

1	2	3	4	5
Nunca	Esporádicamente	Regularmente	Frecuentemente	Siempre

VARIABLE 1: MERITOCRACIA					
Dimensión 1: Méritos	1	2	3	4	5
1. ¿En qué grado cree que los funcionarios tiene un porcentaje de cumplimiento de obras públicas?					
2. ¿Cree que los funcionarios cumplen con los objetivos señalados en el Plan de Desarrollo Concertado?					
3. ¿A qué nivel cree que los funcionarios se trazan estrategias y objetivos para el cumplimiento de las actividades?					
4. ¿Cree que los funcionarios estudian las tendencias que se dan en sus puestos de trabajo?					
Dimensión 2: Competencias					
5. ¿Cree que el porcentaje de cumplimiento de objetivos y metas se da consistentemente?					
6. ¿Cree que los funcionarios tiene mayor exposición de sus logros y competencias?					
7. ¿Cree que los funcionarios construyen una marca personal dentro de su ambiente laboral?					
Dimensión 3: Transparencia					
8. ¿Los funcionarios tiene una actitud colaborativa hacia sus colegas?					
9. ¿El trato de los funcionarios hacia el público y colegas se da en un ambiente de respeto?					
Dimensión 4: Igualdad					
10. ¿Cree que los funcionarios tiene algún grado de especialización					

profesional?					
11. ¿Cree que el personal nombrado tiene un trato diferencial al personal contratado?					
12. ¿Bajo qué frecuencia el personal es evaluado?					
13. ¿Se dan revisiones a los documentos de gestión?					
14. ¿Se ejerce un control y supervisión sobre la ejecución presupuestal?					
15. ¿Se monitorea y evalúa las actividades y proyectos de inversión pública?					

VARIABLE 2: GESTION POR COMPETENCIAS LABORALES					
Dimensión 1: Motivación	1	2	3	4	5
16. ¿Existe un grado de confiabilidad entre los funcionarios y sus responsabilidades?					
17. ¿Hay un trato cortés entre los funcionarios y sus colegas o subordinados?					
18. ¿Se califica la habilidad de los funcionarios dentro de sus labores cotidianas?					
Dimensión 2: Características físicas					
19. ¿Los resultados de las actividades de los funcionarios tiene importancia en las decisiones que se toman?					
20. ¿El desempeño de los funcionarios es un aspecto crucial en las características de los funcionarios?					
21. ¿La percepción que se tiene de los funcionarios es determinante para					

sus características laborales?					
Dimensión 3: Concepto Propio					
22. ¿Los funcionarios tiene una imagen segura de sí mismos?					
23. ¿A qué nivel la agilidad en el desarrollo de las actividades de los funcionarios es notable?					
24. ¿La disposición de los funcionarios a realizar sus actividades es notable?					
Dimensión 4: Conocimientos					
25. ¿Las instalaciones permiten que se realicen con normalidad las actividades de los funcionarios?					
26. ¿Los materiales están disponibles para el uso cotidiano de los funcionarios?					
Dimensión 5: Habilidad					
27. ¿La comunicación entre los funcionarios es clave para el logro de los objetivos y metas?					
28. ¿Es importante la rapidez en la resolución de problemas y conflictos?					
29. ¿La disposición de los funcionarios en mejorar sus labores es notable?					

Huancayo, noviembre del 2018

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN









