



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**MERITOCRACIA EN UN ENTORNO DE
CORRUPCIÓN EN LA PROVINCIA DE MARISCAL
NIETO EN EL AÑO 2022**

PRESENTADA POR:

BACH. LUIS ALBERTO CALDERON HUICHE

ASESOR:

DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Página de Jurado	i
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.	19
1.3. Objetivo de la Investigación.	19
1.4. Justificación e importancia de la investigación.	19
1.5. Variables. Operacionalización.	20
1.6. Hipótesis de la Investigación.	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación.	22
2.2. Bases jurídicas.	38
Bases jurídicas referente a Meritocracia.....	38
2.3. Bases teóricas.....	42
2.4. Marco conceptual.....	43
CAPÍTULO III: MÉTODO	46
3.1. Tipo de investigación.....	46
3.2. Diseño de investigación.	46
3.3. Población y muestra.....	46
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	47
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	47
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ..	48
4.1. Presentación de resultados por variable.....	48
4.2. Contrastación de hipótesis.	73
4.3. Discusión de resultados.	76
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
5.1. Conclusiones.....	79
5.2. Recomendaciones.	80
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	85
Anexo 01: Matriz de consistencia	85
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Código de Ubicación Geográfica	14
Tabla2 Nivel de genero	48
Tabla3 Nivel de edad.....	49
Tabla4 ¿Cuáles de los siguientes es el principal problema Moquegua en la actualidad?.....	50
Tabla5 Análisis de la Región y gobiernos locales. ¿De la lista cuál cree Ud. que es un grave problema que enfrentar y que no aporta al desarrollo de la región?	51
Tabla6 ¿Según su opinión los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso a la función pública?	52
Tabla7 ¿Las empresas presionan a los funcionarios públicos para obtener un beneficio personal?	53
Tabla8 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite público.....	54
Tabla9 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Usar “tarjetazo” / “vara” para agilizar un trámite público	55
Tabla10 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Que una autoridad elegida coloque a militantes leales, pero poco calificados en puestos clave	56
Tabla11 En los últimos 12 meses, ¿le solicitaron dar o dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado (por ejemplo: policía, gobierno regional, municipio, colegio, hospital, etc.)?.....	57
Tabla12 ¿Por qué dió regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado?.....	58
Tabla13 ¿Cree que en los últimos 5 años la corrupción en Moquegua ha aumentado, sigue igual o ha disminuido?	59
Tabla14 ¿Por qué cree que no se sanciona la corrupción?.....	60
Tabla15 ¿Cree que dentro de 5 años la corrupción en Moquegua habrá aumentado, seguirá igual o habrá disminuido?	61
Tabla16 Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Defensoría del Pueblo	62
Tabla17 Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Ministerio Público	63
Tabla18 Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Corte Superior de Justicia de Moquegua	64
Tabla19 Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Policía Nacional	65
Tabla20 Según lo que Usted conoce, ¿cuál es la institución más corrupta de nuestra región?	66
Tabla21 ¿Qué tanto perjudica la corrupción al desarrollo y crecimiento de las empresas en el país?	67
Tabla22 ¿Qué tanto perjudica la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento	

<i>de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo?</i>	<i>68</i>
Tabla23 <i>¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los empresarios a veces se ven obligados a dar coimas para poder hacer su trabajo</i>	<i>69</i>
Tabla24 <i>¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los técnicos y profesionales a veces se ven obligados a dar coimas para poder obtener un trabajo</i>	<i>70</i>
Tabla25 <i>En su opinión, la inseguridad ciudadana que vivimos hoy es una consecuencia directa de:</i>	<i>71</i>
Tabla26 <i>¿Cuál es el máximo nivel de instrucción que Usted ha alcanzado?</i>	<i>72</i>
Tabla27 <i>¿Cuál cree Usted que es su nivel socioeconómico?</i>	<i>73</i>
Tabla28 <i>perjuicios de la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo</i>	<i>74</i>
Tabla29 <i>los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso al sector publico</i>	<i>75</i>
Tabla30 <i>Principal problema que enfrentan la región Moquegua</i>	<i>75</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1 <i>Porcentaje de genero</i>	48
Figura2 <i>Porcentaje de edad</i>	49
Figura3 <i>¿Cuáles de los siguientes es el principal problema Moquegua en la actualidad?</i>	50
Figura4 <i>Análisis de la Región y gobiernos locales. ¿De la lista cuál cree Ud. que es un grave problema que enfrentar y que no aporta al desarrollo de la región?</i> 51	51
Figura5 <i>¿Según su opinión los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso a la función pública?</i> 52	52
Figura6 <i>¿Las empresas presionan a los funcionarios públicos para obtener un beneficio personal?</i> 53	53
Figura7 <i>¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite público.....</i> 54	54
Figura8 <i>¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Usar “tarjetazo” / “vara” para agilizar un trámite público</i> 55	55
Figura9 <i>¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Que una autoridad elegida coloque a militantes leales, pero poco calificados en puestos clave</i> 56	56
Figura10 <i>En los últimos 12 meses, ¿le solicitaron dar o dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado (por ejemplo: policía, gobierno regional, municipio, colegio, hospital, etc.)?.....</i> 57	57
Figura11 <i>¿Por qué dió regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado?.....</i> 58	58
Figura12 <i>¿Cree que en los últimos 5 años la corrupción en Moquegua ha aumentado, sigue igual o ha disminuido?</i> 59	59
Figura13 <i>¿Por qué cree que no se sanciona la corrupción?</i> 60	60
Figura14 <i>¿Cree que dentro de 5 años la corrupción en Moquegua habrá aumentado, seguirá igual o habrá disminuido?</i> 61	61
Figura15 <i>Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Defensoría del Pueblo</i> 62	62
Figura16 <i>Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Ministerio Público</i> 63	63
Figura17 <i>Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Corte Superior de Justicia de Moquegua.....</i> 64	64
Figura18 <i>Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Policía Nacional.....</i> 65	65
Figura19 <i>Según lo que Usted conoce, ¿cuál es la institución más corrupta de nuestra región?</i> 66	66
Figura20 <i>¿Qué tanto perjudica la corrupción al desarrollo y crecimiento de las empresas en el país?</i> 67	67
Figura21 <i>¿Qué tanto perjudica la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo?</i> 68	68

Figura22 <i>¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los empresarios a veces se ven obligados a dar coimas para poder hacer su trabajo</i>	69
Figura23 <i>¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los técnicos y profesionales a veces se ven obligados a dar coimas para poder obtener un trabajo</i>	70
Figura24 <i>En su opinión, la inseguridad ciudadana que vivimos hoy es una consecuencia directa de:</i>	71
Figura25 <i>¿Cuál es el máximo nivel de instrucción que Usted ha alcanzado?</i>	72
Figura26 <i>¿Cuál cree Usted que es su nivel socioeconómico?</i>	73

RESUMEN

La tesis tuvo por objetivo general de estudio demostrar que el escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022, el enfoque de la investigación es de tipo básico con diseño no experimental, la población de estudio se compuso por 65,808 individuos provenientes del distrito de Moquegua y la muestra estuvo conformado por 400 individuos, cuyo requisito fundamental es que tengan algún vínculo con el gobierno regional de Moquegua en la provincia de Mariscal Nieto. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta, mientras que el instrumento empleado para tal fin fue un cuestionario. Los resultados fueron obtenidos a través de esta herramienta fue que, el 54,8% (219) manifestaron que es mucho los perjuicios de reemplazar la corrupción por meritocracia, valorar competencia y mérito, reconocer aptitudes y formación para empleo justo. Por lo que concluye que, El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local perteneciente a la provincia Mariscal Nieto del Gobierno Regional de Moquegua.

Palabras Claves: Corrupción, meritocracia, sector Público, gobiernos.

ABSTRACT

The thesis had as general objective of study to demonstrate that the scarce recognition of merits for the entrance to the public sector of the people contributes to the increase of the corruption in the regional and local state of the province Mariscal Nieto 2022, the focus of the investigation is of basic type with non-experimental design, the study population was made up of 65,808 individuals from the district of Moquegua and the sample was made up of 400 individuals, whose fundamental requirement is that they have some link with the regional government of Moquegua in the province of Mariscal Nieto . The technique used to collect the data was the survey, while the instrument used for this purpose was a questionnaire. The results obtained through this tool were that 54.8% (219) stated that the damages of replacing corruption with meritocracy are great, valuing competence and merit, recognizing skills and training for fair employment. Therefore, it concludes that, The scarce recognition of merits for the entrance to the public sector of the people contributes to the increase of corruption in the regional and local state belonging to the Mariscal Nieto province of the Regional Government of Moquegua.

Key words: corruption, meritocracy, public sector, governments.

INTRODUCCIÓN

El problema de la meritocracia en relación a la corrupción es uno de los males que están arraigados desde hace mucho tiempo, a nivel tanto nacional como internacional, la investigación actual tiene la finalidad de saber cuánto de perjuicio la corrupción socava la meritocracia y, por ende, la valoración de las habilidades y la formación de las personas para acceder a un puesto de trabajo en el sector público y privado. Con este objeto esta investigación fue estructurada en cinco capítulos que se describe de la siguiente manera:

En el Capítulo I, nos referimos al planteamiento de los problemas a tocarse de manera muy resumida y clara, al abordar el problema general como los específicos, así mismo el objetivo general como los específicos, se expone también la importancia y justificación de la presente indagación.

En el Capítulo II, se manifiesta las consideraciones teóricas, consideramos los precedentes nacionales e internacionales, las bases jurídicas en relación de la corrupción especialmente de delitos de cohecho, las bases teóricas y los conceptos genéricos.

En el III apartado, se explica la metodología empleada para llevar a cabo la investigación, además, se detallan los procedimientos para recopilar información, así como su posterior tratamiento y análisis.

Posteriormente, en el IV capítulo se muestran y examinan los resultados obtenidos de la investigación, por cada variable, la contrastación de hipótesis general también hipótesis específicos y la discusión de resultados con los autores aportantes a este estudio.

Y finalmente en el Capítulo V, están contenidos las conclusiones alcanzadas y sus respectivas recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

¿Cuándo usted asiste como postulante a trabajador o proveedor en el sector público recibe atención necesaria? ¿Percibe que hay un trato equitativo? ¿Ud. como proveedor siente que no hay preferencias por parte de las directivas formales e informales del sector público sea la municipalidad provincial o gobierno regional?

La meritocracia, es el reconocimiento de méritos que ha realizado a través de los años en las áreas del conocimiento y en la experiencia obtenida. Esta percepción se observa lesionada dañada, cuando para poder ingresar a una dependencia publica no te reconocen esos méritos y se prefiere designar o nombrar a personas que no cumplen los requisitos exigidos. Estos requisitos son educación superior, capacitaciones, especialidad. Sin embargo, en muchas de las veces prevalecen las relaciones partidarias, amígales, económicas, solicitudes de terceros por diferentes tipos de relaciones. En este proceso los afectados difícilmente se quejan o dan a conocer el problema. Entonces lo que nosotros hemos girado nuestra investigación en buscar en la realidad nuestra que los jefes de pliego tienen denuncias por nominaciones denominadas ilegales que tipifica el código penal peruano. Así que vamos a revisar los problemas que hemos encontrado en Moquegua y en la región sur.

En el sector salud se proveyó una noticia en día 11 de octubre del año 2019 señalando que Carlos Gómez Bernedo, director del Hospital Regional, no cuenta con todos los requisitos mínimos de experiencia y formación, además de no contar con especialidad y administración de servicios de salud. Fue la Consejera regional Valdez Barrera que realizo la denuncia respectiva. La denuncia se centró en que no

cuenta con postgrado de salud pública y dos años de experiencia como jefe o director en el área. Se observó que solo tiene experiencia de seis meses y 20 días como director en atención primaria nivel II (Prensa regional, 2019).

El 28 de febrero del año 2015 el entonces alcalde de la provincia de Mariscal Nieto fue denunciado por el presunto nombramiento indebido de funcionarios que realizó la gestión dado que según se señala son siete las designaciones que presuntamente irregulares. La denuncia fue presentada por el entonces regidor Richard Domínguez Ugarte.

El pasado 11 de abril del 2019 se apertura por 60 días naturales, investigación por parte de la fiscalía para resolver la denuncia por delito de nombramiento ilegal de cargo público en contra de Zenón Cuevas Pare y José Ascensión Vergaray. Esta denuncia lo realizó el ex procurador del gobierno regional de Moquegua (Baylon, 2019).

Otras de las aseveraciones es la sentencia al exgobernador regional de Tacna Omar Jiménez que ante la aceptación del delito el juez le dio reserva de fallo. Esto ocurrió así porque acepto el delito de nombramiento ilegal de funcionarios. La sentencia recayó en el juzgado del tercer Juzgado Penal unipersonal de Tacna. Se aclara entonces que los resguardos que no lograron condenar incluían a Velásquez Arpasi, directora de trabajo y promoción del empleo, así como al director de la agencia agropecuaria de Tarata de Jorge Orlando Pérez Cano, Jorge Basadre además quienes aceptaron haber cometido el delito de Aceptación ilegal del cargo. Ellos reconocen que no cumplían los requisitos que se señalaba en el ROF y por ello la persecución penal que realizara el Ministerio público (Correo, 2019).

Cuando no se reconoce la meritocracia se comete el delito de nombramiento ilegal. En ese sentido el propio alcalde de Tacna fue denunciado por el decano del colegio de periodistas de Tacna Tony Machaca porque presuntamente incurrieron en el delito de nombramiento ilegal al nominar al también imputado cuando este no cumplía con los requisitos del cargo de relaciones públicas. Los denunciados son Julio Medina y Fredy Huashualdo alcaldes de dos distritos (Radio uno, 2019). Si revisamos estos casos son usuales, pero desde cualquier perspectiva es que no se respeta la meritocracia, el nivel de preparación y la experiencia necesaria o que

exigen los reglamentos internos.

En los documentos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante INEI), en la encuesta de hogares encontramos lo siguiente respecto a los niveles de institucionalidad logrado según la percepción de los ciudadanos. Es el caso que fueron entrevistados más de 400 personas que damos a conocer. Tabla N° 01: En la presente tabla mostramos como ha trabajado el INEI en el año 2018. En la base de datos se muestran a 840 respondientes que hemos coleccionado nosotros para el presente trabajo de descripción de la situación problemática. En esta perspectiva, se incluyen los distritos donde tienen una mayor población muestran en Moquegua con 319 muestras, ILO con 217 muestras y dejamos de contar debido a que los demás a distritos tienen muy escasa población. Pero tiene que considerarse en la muestra.

Tabla1
Código de Ubicación Geográfica

Lugar	Frecuencia	Porcentaje
Moquegua	319	38,0%
Carumas	37	3,7%
Cuchumbaya	14	1,4%
Samegua	27	2,7%
San Cristobal	24	2,4%
Torata	40	4,0%
Omate	15	1,5%
Chojata	16	1,6%
Coalaque	8	0,8%
Ichuña	36	3,6%
La capilla	24	2,4%
Lloque	8	0,8%
Matalaque	14	1,4%
Puquina	14	1,4%
Quinistaquilla	8	0,8%
Ubinas	7	0,7%
Yunga	5	0,5%
ILO	217	29,8%
Pacocha	24	2,4%
Total	840	100,0%

Nota: (INEI, 2018)

Una de las cuestiones que para nosotros resulta importante es aquella que nos señale los niveles educativos alcanzados por los ciudadanos moqueguanos. En ese sentido se ha obtenido la siguiente información.

Del total de respondientes el 21.7% manifestó que tenía secundaria

completa, un 13.9% respondió que tenía superior no universitario completa y un 9% de los encuestados respondió que tenía superior universitaria completa. Y un 2.7% que ostentaba el grado de doctor y maestro. La realidad de los resultados condice acerca de lo que muestra el índice de desarrollo humano que el nivel educativo en la región Moquegua no supera la secundaria. Los casi 9 años. Quiere decir que en términos promedios no ingresamos aún a la universidad. Podemos concluir que por cada 100 personas 3 aproximadamente tienen maestría o doctorado y solo 9 de cada 100 tienen secundaria completa.

Uno de los ingredientes para señalar una frase común en el hablar de la población aquella de viejo matiz “aprovecha gaviota puesto que después de esta no hay otra”. Se llega a esta situación cuando se ha perdido confianza en las personas y en las instituciones o esta se está perdiendo. Por ello señalamos que la confianza es una forma de expresar la convivencia entre las personas con el respeto que nos merecemos.

De los 840 respondientes de la encuesta lograda hemos observado que 383 personas tengan poca confianza en lo que realiza el Jurado Nacional de Elecciones (en adelante JNE), otras 256 personas no tienen ninguna confianza en esta institución. Solo 113 manifestaron tener confianza suficiente en el JNE y 7 que si confiaban en ella. Hay otras 81 personas que manifestaban que no sabían o que preferían no opinar.

En términos porcentuales vemos que el 45.6% de los respondientes manifiestan que confían muy poco en el JNE y un 30.5% no confían para nada. Aquí tenemos al 76.1% que confían poco y no confían en el JNE. No hay confianza.

La confianza en la personificación de la ciudad es la municipalidad provincial. Se supone que es la que representa a los ciudadanos de una provincia, aquella que entrega las llaves de la ciudad y que cataloga de ciudadanos ilustres a los visitantes, pero ocurre que el 45.5 de los respondientes manifestaron que no confían para nada en la institución, un 40% poco. Solo el 10% cree o confía en la Municipalidad Provincial. En un 85% no confiarían en la Municipalidad provincial.

Uno puede pensar que se puede confiar en las municipalidades distritales debido a que es ellas están más cerca de la ciudadanía resolviendo sus problemas más cercanos. Pero esto no es así. Un 43.5% no confía en nada, un 42.4% confía, pero poco y solo un 10.5% confía lo suficiente y bastante. Quiere decir que un 85.9% no confiaría lo necesario.

En la región Moquegua se confía muy poco en la policía nacional, de tal manera que un 44.6% manifestó precisamente ello. Un 36.7% dijo que no confiaba para nada en la policía nacional. Entre un 15.1% y 1.1% que suma 16.2% confía en la policía nacional. 2.5% no sabe. La confianza en la policía está en duda.

Los entes que están alejados de la ciudadanía es precisamente los gobiernos regionales. En ese sentido el 52.5% no confía para nada en el gobierno regional de Moquegua. Solo un 33.7% dice que confía poco. Y un 6.5% señala que confía lo suficiente y bastante. Esto si resulta de preocupación puesto que uno espera que las propuestas del gobierno regional sean aceptadas y luego ejecutadas, pero todo eso está enmarcado en el imaginario de los ciudadanos como que no es ejecutable y por lo tanto no le creen.

La ciudadanía local y regional no confía en el Poder judicial, en el sistema judicial. Es el 45.4% que no confían en nada. Y un 37.7% confían muy poco. Hay que reflexionar que solo un 8.8% cree lo bastante y suficiente, otro 8.7% no sabe que decir.

Se puede concluir que un 91.7% no confía nada, poco y no sabe que decir. La defensoría del Pueblo quien se encarga de la defensa popular merece la confianza en un 14%, y un 27.3% no confía en nada en esta institución. Un 44.5% confía poco. Hay un 14.3% no sabe que decir.

La población de Moquegua de hecho no confía en el congreso de la república en un 71.3%. Un 20,5 cree muy poco en el parlamento peruano, solo el 4.1% cree en ella.

Otro tema que se preguntó es sobre los partidos políticos y la confianza en ellos. El 70% de los respondientes señalan que no confían para nada. Y un 22.7%

poco. Solo el 2.4% cree lo suficiente y bastante. El 4.8% no desea opinar sobre el tema. La población moqueguana no cree en la política peruana y he ahí una de las razones por la cual no admiten ser militantes de esta, la independencia política resulta la respuesta a esta desconfianza.

Los niveles de audiencia pueden ser muy buenas gracias al crimen propalado o a los escándalos de la farándula, de la política etc., pero lo que no se tiene es credibilidad. Que crean ipso facto en las noticias que ellas generan. De esa manera un 31.3% no creen para nada en la prensa escrita. El 48% cree un poco, el 14% cree lo suficiente y el 1.1% cree bastante. Aquí el extremo que no confía para nada es el doble de lo que creen en la prensa escrita.

La radio resulta más confiable en casi 20%. Pero hay una desconfianza total de 23.2%. Y por supuesto que el 53.1% confía muy poco. Podemos concluir que es el 20 a 45% confía en la radio y un 65% en la radio.

Es la encargada de hacer las denuncias contra funcionarios que cometen delitos. Es la encargada de ser parte civil para exigir la reparación civil y en ella no confían en nada el 36.8% y en contraparte solo el 9.4% cree en esta institución. Hay un 37.1% que cree poco en la procuraduría.

La encargada de perseguir el delito es el Ministerio Público (en adelante MPFN). ¿Persigue o no persigue? He ahí la pregunta. La percepción de la población es que el 36.7% no cree para nada en el MPFN. Un 7.3% cree lo suficiente y bastante, pero son seis veces menos el rechazo que sufre esta institución. Un 40.1% cree poco en el MPFN.

De la misma manera señalamos que el 36.7% no confía para nada en la Contraloría General, aunque un 7.3% si confía en esta institución. Y un 38.3% confía, pero poco. Podemos colegir que es muy significativa la desconfianza respecto a la confianza que ha logrado esta institución.

Solo el hecho de escuchar la palabra anticorrupción amerita desconfianza. Es como preguntar quién fiscaliza al fiscalizador. Porque al final el denominado luchador contra la corrupción resulta que también se ha corrompido. Es el caso de 4 expresidentes que están vinculados con este delito. Los resultados en Moquegua nos dicen que el 40.5% no confía en quien se proclama luchar contra la corrupción. Hay un 6.3% de los ciudadanos que si cree en la Comisión de alto nivel

anticorrupción. El 32.9% confía poco en esta institución.

Al cierre del año 2018 según el INEI el problema central de Moquegua es la contaminación del medio ambiente con un 37% de percepción. Luego está la corrupción con casi el 27%. En tercer lugar, se encuentra el consumo de drogas con 24.1%. Y en cuarto lugar se encuentra la delincuencia o falta de seguridad con el 3.9%. Quiere decir que de cada 100 personas entrevistadas a 27 personas les preocupa la corrupción en sus diversas manifestaciones. Una de ellas es la designación o nombramiento ilegal.

El 53.3% de los respondientes señalan que es la corrupción de funcionarios el principal problema. Le sigue 33.1% el cual señala que la ineficiencia de funcionarios no contribuye a mejorar la función pública. Esta es la explicación del porqué la función pública no es bien vista.

¿La lucha anticorrupción ha sido efectiva en los últimos años? Todo indica que no. La pregunta fue si en los últimos cinco años ha disminuido la corrupción en Moquegua. La respuesta fue que la corrupción ha aumentado en 66%. Solo el 1.9% piensa que esta ha disminuido. Y un 27% cree que la corrupción sigue igual.

Muchos creen que la corrupción es inmune e impune. Que no hay consecuencias y que no hay una efectiva persecución penal. Por ello que no hay sanción.

¿Y cuáles son las sanciones que recaen en la corrupción? Parece que ninguna. El 42.8% cree que no se sanciona la corrupción porque no se investiga. Un 24.3% dice que ello ocurre porque las leyes no son las más adecuadas. Y lo peor es cuando piensa la población es que considera que todo está amarrado Así lo considera un 25.5% de los respondientes. La falta de presupuesto es un problema en 1.5%.

Las personas consideran en un 53.5% en los próximos cinco años que la corrupción se va incrementar. Un 29,7% que lo segura igual. Y un 5.8% señala que este habrá disminuido. Esto demuestra que no se confía en las instituciones.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Se asocia el escaso reconocimiento de méritos de las personas y el incremento de la corrupción en el año 2022, en la provincia Mariscal Nieto?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es el reconocimiento de los méritos de las personas en el sector público de la provincia de Mariscal Nieto en el año 2022?

¿Influye la corrupción en la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el período 2022?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar que el escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Probar que hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

Determinar que corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El trabajo de investigación es importante en la medida que viene afectando el desarrollo de las personas, sus capacidades, sus destrezas. Debemos decir que cada año se pierde el 20% del presupuesto General de la República, con el cual podrían construirse más de 1000 hospitales.

Una de las principales conclusiones sobre el tema de la meritocracia cuando es un medio para fortalecer la institucionalidad y ello consiliaria las decisiones y la transparencia de los sectores públicos y privados. En ese sentido la profesora Aura Nidia Herrera señala que la meritocracia es una estrategia efectiva para luchar contra la corrupción (UNA, 2019). Y es que cuando las personas ingresan al sector público por méritos, ellos no tienen compromisos económicos, sociales, o políticos, dado que no le deben el favor a nadie entonces hace las cosas en base al principio de legalidad. Y es por ello que se fortalece la institucionalidad. De la misma manera la transparencia es imprescindible para que la competencia sea honesta con los emprendedores. Eso fortalece la economía de mercado generando empleo y producción.

1.5. Variables. Operacionalización

Variable 1: Escaso reconocimiento de méritos de las personas

Variable 2: Incremento de la corrupción.

Tabla 2

Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Escala de Medición
Escaso reconocimiento de la Meritocracia	Capacidades	Mucho	Ordinal	Likert
	Destrezas	Ni poco ni mucho		
		Poco		
		Muy poco		
		En nada		
No precisa				
Incremento de la corrupción	Afectación a la promoción de empresas.	Mucho	Ordinal.	Likert
		Ni poco ni mucho		
	Generación de empleo.	Poco		

Muy poco

En nada

No precisa

Nota: En base de datos de variables

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis general

El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

La corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el período 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Pastrana y Prieto (2015) en su artículo “*La percepción de la meritocracia en el proceso de selección de personal en las empresas colombianas*” tuvo como objetivo conocer la perspectiva de los empleados respecto a los diferentes criterios los cuales se realizan en una evaluación meritocrática durante los procesos para seleccionar y valorar que se le da al personal de la empresa. Poseen cada conocimiento requerido para ocupar su puesto. Un 65,44% indico que su jefe poseía el conocimiento que le permiten ocupar su puesto asignado. Llegando a la conclusión que la percepción mayoritaria en los participantes respecto al empleo correcto de meritocracia durante procesos de selección y valorar el personal en compañías donde aquellos trabajan, existe discriminación para individuos con antecedente judicial a la vez existe por su edad sin considerar en oportunidades la experiencia en el área, De la misma forma hay individuos de la empresa que logran ejercer su poder e influencia para seleccionar al colaborador y debido a esta toma de decisiones en muchas oportunidades no llegaron a generar el correcto proceso estipulado por la empresa. Asimismo, es destacado que una mayoría afirmó que su jefe contaba con cada conocimiento para ocupar su puesto encomendado. En general la población no tiene claro en Colombia el concepto de meritocracia, muchas veces lo relacionan a concursos públicos abiertos y allí queda. Se trata de que la meritocracia es una carrera dentro del sector público y para ello el estado debe proveer recursos para la formación en capacitación de los servidores públicos que en muchos casos no se hace. Por ello se dice que el estado debería ofrecer oportunidades y reconocer el verdadero talento, así como reconocer que hay

proveedores que cuidan la calidad del servicio o bien que ofertan.

Bohórquez (2015) en su estudio sobre *“La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010)”* cuyo propósito fue buscar la aprobación y aceptación de la meritocracia en Colombia para ello se ha utilizado una metodología la cual se basa en un estudio exploratorio a partir de la evidencia encontrada, encontrando en ella suficientes argumentos para mostrar de manera efectiva cómo se consolida la meritocracia en Colombia, proceso que funciona mediante la modernización del país con el objetivo de hacer cada una de las diferentes relaciones del sector estatal sea más flexible, el cual se ha desarrollado de manera incompatible bajo el sistema de ocupaciones administrativas que ha surgido en este país a lo largo de los años. Lo que se busca es producir a la brevedad las herramientas para ingresar al sector estatal, cuyo modelo de trabajo administrativo pocas veces garantiza los aspectos básicos, teniendo así la promoción, capacitación y rotación del personal administrativo.

Por otro lado, Minaya y López (2019) con su estudio *“La meritocracia y gestión por competencias del colaborador en Junín durante el 2018”*, se tuvo como objetivo conocer el vínculo existente de meritocracia con administrar las habilidades del colaborador en el Gobierno regional de Junín. La metodología que se ha empleado en esta investigación es cuantitativo, descriptivo, bajo diseño no experimental, estableciéndose como correlacional transaccional, en los resultados es evidenciada la existencia de un vínculo significativo fuerte y positivo de meritocracia con la administración por competencias ($r_s=0.764$, $p<0.05$), conforme la escala de correlación generada. Con base en cada resultado encontrado en este estudio, podemos aceptar su hipótesis alternativa general que postula una relación significativa y directa entre competencia de los colaboradores estatales y la meritocracia en Junín en 2018; el índice de Rho Spearman relacionado, que indica una fuerte correlación positiva con 95% de confianza, tiene un valor de 0.764, que es cercano a 0.000, lo que indica que la meritocracia logra tener una correlación significativa y positiva con el efecto de la gestión en los colaboradores por competencia, por lo que al aceptar su hipótesis general se concluye que cuando es posible saber que existe un vínculo significativo y directo entre las variables de élite

y las motivaciones de los colaboradores del gobierno en la región Junín. Su índice Rho Spearman, asociado a su objetivo específico 1, indica una correlación positiva moderada de 0,682, junto con un grado de confianza del 95% y un valor p de 0,000, indicando que la meritocracia tiene un efecto significativo y positivo en la motivación de los colaboradores en Zhu Ningxia Gobierno regional. Entonces, hay una estadística que justifica aceptar tu hipótesis particular 1.

Gómez (2017) en su tesis titulada “*Diseño del Sistema Élite de Gestión del Capital Humano de la Ciudad de Chiclayo 2015 - 2017*”, con el objetivo de generar el sistema de meritocracia que mejore las gestiones del capital humano en el Municipio en Chiclayo, la metodología aplicada en este estudio es un diseño descriptivo para la evaluación del talento directivo, para lo cual se realizará la evaluación, a una población conformada por 93 personas del personal, entre gerentes y subgerentes de la Ciudad de Chiclayo, las técnicas de recolección de datos utilizadas es una encuesta; con los indicadores alcanzados durante el análisis como primera fuente de investigación, se pretende evaluar la gestión del talento y su sistema de méritos. En la identificación de cada deficiencia, fue necesario realizar una encuesta a individuos seleccionados, capaces de comprender las percepciones de cada servidor público, la mayoría de los cuales determinó que nunca fueron conscientes de la adecuada facilitación del proceso de contratación, alcanzando la tasa más alta de 64% colaboradores reclutadores que lograron resultados similares cuando fueron evaluados, identificando que nunca entendieron el proceso adecuado de evaluación del reclutador. De igual forma junto con la capacitación, medición del desempeño, y la experiencia del municipio, la transparencia declarada tiene fallas en cada uno de los resultados, que también se publican, por lo que la propuesta apunta a reducir o corregir cada falla que encuentre el municipio.

Por cada formación profesional de los colaboradores, la formación profesional será un plus, y al desarrollar adecuadamente estas capacidades de los colaboradores, también se creará un ambiente propicio para la ciudad. Según todos los participantes, el porcentaje más alto con un 47 % indicó que rara vez veía a colaboradores con investigaciones especializadas, y ninguno de ellos mencionó

investigaciones especializadas que mostraran colaboradores. En toda entidad, privada o pública, debe existir un esfuerzo por realizar investigaciones que faciliten el logro de cada uno de los objetivos que persigue la entidad, para los municipios estos objetivos están relacionados con la promoción del desarrollo de la población. Por cada resultado obtenido al aplicar la herramienta, el 53% de todos los participantes dijeron que nunca habían sido testigos de los esfuerzos de la organización para orientar las investigaciones y los desarrollos desde la organización, excepto que siempre o casi siempre notó estos esfuerzos de la organización a las investigaciones y los desarrolló.

Con sus metas específicas planteadas, la gestión del talento en la Ciudad de Chiclayo fue diagnosticada como insuficiente, siendo la falta de motivación la mayor alerta, así como la rotación, según lo determina el 79% de las respuestas de cada funcionario participante, como por la falta de dicha capacitación, muy poca Hay presupuesto para capacitación y bajo desempeño laboral. Para cada uno de los factores más influyentes en la gestión del talento, se identificó un esfuerzo por examinar la correlación de variables cualitativas (Spearman), donde identificar su capital organizacional explicaría con mayor fuerza los cambios en su gestión del talento, es decir, fundamentado (Chiavenato, 2011), mencionado la importancia de la gestión. De igual forma, vale la pena señalar que la meritocracia está vinculada al talento gerencial, lo cual se refleja a través del análisis de vinculación de cada componente, como el capital financiero y humano. Asimismo, desde el sistema, además del marco normativo mencionado para amparar cada una de sus acciones y cada objetivo estratégico que tiene el municipio durante este periodo, es necesario señalar las diferencias en cada misión y visión que tiene el municipio. Además, es importante facilitar cada convocatoria, agregando un período de prueba laboral antes de firmar un cargo, lo que les permitirá desempeñar correctamente cada función con los mejores colaboradores, además de presentar un año completo de capacitación por un total de 42.800 soles; Sin embargo, este alto número potenciará todas las habilidades de los colaboradores, haciéndolos más capaces.

Solis (2017) en su trabajo de investigación *"Odebrecht y la IIRSA Norte-Sur: El Caos de la Corrupción y su Impacto en las Relaciones Bilaterales del Perú*

en el Sector Infraestructura 2005-2007" afirma que, "el Perú pasa por serios problemas políticos y una de sus principales causas es la corrupción, esa corrupción que está en todas niveles públicos nacional e internacional; el fin de esta investigación es responder aquella interrogante que se hace desde la persona de a pie hasta el más alto cargo público, en sí todos los peruanos, y que tan difícil de eliminar pese a tantas batallas por erradicarla de aquellas instituciones a nivel internacional". Siendo complejo el tema hace analizar desde distintas perspectivas y con un alto nivel de rigurosidad en sus conclusiones. Dentro del contexto sudamericano o la región involucrada en el caso Lava Jato y ODEBRECHT, en relación al soborno en la adjudicación de obras civiles (infraestructura) con presupuestos millonarios o con contratos atractivos para la empresa licitante.

Nuestra búsqueda se centra en establecer conexiones y llegar al máximo responsable de esta red de corrupción, así como en evaluar su impacto en las relaciones entre Brasil y Perú durante el periodo 2005-2007, debido a los métodos ilegales utilizados por la empresa ODEBRECHT para perjudicar a otros y obtener beneficios en la licitación de la IIRSA. La colaboración estratégica entre Perú y Brasil en estos años justifica la exploración del nivel de influencia de la empresa ODEBRECHT en la ejecución del eje de infraestructura en la región, es fundamental conocer la relación entre nuestros políticos y funcionarios gubernamentales con los representantes financieros de ODEBRECHT para impulsar la Integración de la Infraestructura Regional Suramericana. De esta forma, podremos identificar la influencia económica en el extranjero. La información recopilada se basa en peritajes judiciales, registros de antecedentes internacionales y reportes de colaboradores eficaces que evidencian la implicación de distintos actores políticos y democráticos nacionales y económicos internacionales.

Concluyéndose que la interdependencia entre organismos distintos conlleva beneficios mutuos para su crecimiento, y estos organismos han sido impactados por las políticas brasileñas que promueven la inversión de sus compañías multinacionales en diversas naciones. El propósito de este estudio es describir los motivos y la conexión que ayuda a desenvolver la economía en cada país respetivamente, las determinaciones en materia de política exterior y la trama de

corrupción que se generó en su entorno. Todo esto nos brinda la oportunidad de formular preguntas que nos ayuden a comprender cómo los flujos de capital y las inversiones foráneas pueden socavar los sistemas democráticos en América.

Garavito (2018) en su tesis sobre *“Cómo influye la corrupción sobre el proceso para Contratar y seleccionar al Estado”* cuyo objetivo de estudio fue fundamentalmente el examen de los mecanismos por los cuales se ejerce esta influencia. Además, evalúa cómo el tráfico de influencias en prácticas corruptas puede conducir a una selección y contratación estatal opaca, asimismo, se busca explicar cómo el abuso de poder corrupto afectará la aplicación de cada buena práctica en la selección y contratación del gobierno.

Respecto a la metodología utilizada, está basado en enfoques y métodos deductivos, explicativos y descriptivos, los cuales se vincularon con las variables planteadas en el estudio. Al referirnos al enfoque deductivo logra afirmarse cómo el procedimiento partió el uso de premisas generales para llegar a conclusiones particulares, basándose en las leyes de la razón. En cuanto a este estudio, en este caso social particular, se utilizó un método científico para estudiar todos los fenómenos y hechos de todo tipo de naturaleza. Además, se utilizan métodos deductivos para llegar a cada conclusión extraída, las cuales fueron evaluadas en comparación con las hipótesis establecidas. Estos dos métodos, junto con los previamente mencionados, posibilitaron que el autor arribara a conclusiones metodológicas precisas, asegurando su confiabilidad.

Estas conclusiones obtenidas a través de la investigación nos hacen estar convencidos de que la corrupción es inevitable y así influir negativamente en cada programa para contratar y elegir el gobierno. También es posible determinar que el exceso de poder genera más abuso, genera más corrupción, afecta de manera negativa la implementación efectiva de todo proceso de gobierno, tanto en calidad de empleador o comprador, su capacidad competitiva en el mercado, el progreso y la estabilidad en un país.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, el autor llegó a la conclusión de que el nepotismo contribuye a la corrupción y se constituye como

una forma de tráfico de influencias que cada procedimiento para seleccionar y contratar no sea transparente. Asimismo, el autor determinó que el no cumplir con las regulaciones, plazos y requisitos del procedimiento estatal resultará en actos de corrupción, que a su vez pueden generar consecuencias indeseadas como el enriquecimiento ilegal.

Entre las conclusiones alcanzadas al término del estudio, se destacó que la corrupción es un problema enraizado en el Perú desde hace mucho tiempo, ya que, dada la influencia superior de la corrupción, el proceso nacional no es suficientemente exigible. Por otro lado, se determina que el uso del poder genera abusos que conducen a la corrupción, fenómeno recurrente en los procedimientos estatales, lo que lleva a la erosión de las prácticas éticas, el gobierno responsable y nuestra estabilidad política, debido a lo que nuestras sociedades se desarrollan.

Así mismo, se concluyó que traficar la influencia tiene un gran impacto en los procedimientos de selección y contratación, y se manifiesta a través de diversas prácticas, tales como el nepotismo, que influye en los resultados de selección y provoca que el Estado contrate a individuos menos calificados.

También se estableció que, de acuerdo a toda la información recopilada en el estudio, el enriquecimiento ilícito actúa como incentivo para violar las normas y procedimientos éticos.

Cuando se trata de datos privilegiados, los funcionarios estatales son los principales actores en cada contrato estatal, y en estos casos, todo delito del patrimonio estatal, que otorga a las personas la capacidad de participar en estas prácticas corruptas, se tipifica como un delito.

Da Silva (2015) en su investigación *Meritocracia, burocracia y cultura brasileña: indicaciones para cargos y funciones de confianza IFTO*, se considera que el objetivo es discutir los problemas que aquejan a toda la población brasileña en la ocupación de puestos de trabajo y cargos públicos, que son temas controvertidos en ese sentido, que se concretarán en postulaciones para estudios de investigación.

Es así como se realizó un estudio, para la selección de datos, el rector y vicerrector fueron interrogados con la ayuda de un guion, para esto desarrolló un temario para que así ellos den a conocer cómo es que se desarrollaba la selección del personal para ocupar dichos cargos es así como, es así como se dio conocer que la selección del personal se basa en la experiencia obtenida y como estas personas seleccionadas ejercían sus funciones dentro del área laboral por lo tanto podemos decir que no existe ningún procedimiento formal, la prueba de correlación arroja que esto influirá de manera positiva en el clima laboral de trabajo ya que esto nos garantiza un mayor mérito. El llenado de los cargos del sector público es un aspecto muy importante en la reforma de la gestión pública.

El presente trabajo obtuvo los datos con una entrevista que se realizó al rector, estos datos obtenidos se analizaron en etapas la primera consistía en preguntas cerradas, la segunda etapa en analizar toda la información recopilada la tercera etapa se basó en la correlación de Pearson aplicada a los datos recopilados en la primera etapa es así como se verifico la relación en los datos recopilados. Instrumento de correlación de datos

En la entrevista de los debates se discutió diversos temas la posición del llegaron a un acuerdo que para el acopio de las personas que a concursar tengan experiencia, al menos 5 años de vigencia de educación, tener como requisito un doctorado.

De acuerdo a Ugaz (2018) su tesis *Gran corrupción y los derechos humanos*, tuvo con objetivo generar la reflexión sobre el tema de corrupción también otro propósito es comprobar la existencia de la diferencia cualitativa entre la gran corrupción y la corrupción tradicional. Ser corrupto es según Fuente especificada no válida. La decisión que implica las normas culturales como el análisis de obtención de costo- beneficio. El método empleado de la investigación es adquirir información en casos reales y antecedentes para ayudar a entender de manera más amplia la investigación. Como resultados tenemos según todos los casos y hechos reales que fueron descritos, la corrupción es un mal para la sociedad que impedirá el desarrollo social , también se logró conocer la diferentes cualidades de la gran corrupción y la corrupción tradicional las cuales son el involucramiento

de funcionarios del estado y el abuso de poder como el soborno, así mismo el factor social está implicado en la gran corrupción ya que se ha generado en ella una desconfianza por parte de la sociedad quien está involucrada y a la que además se la generado la perdida de vida , de su libertad. Como se ve en el caso Lava Jato donde políticos, senadores, diputados gobernadores estaban siendo parte del cartel denominada el club de los 16, por el concepto de lavado ilícito de activos. , información obtenida por el Brasileiro Vladimir Netto (2016).

El caso de Soweto donde ocurren la violación de los derechos humanos y el daño generado a la biodiversidad este caso se considera un caso sistemático nombrado por el Fuente especificada no válida., la tala ilegal de árboles es enorme en Perú y a fin de no cumplir con los trámites legales los taladores incurren en sus obligaciones, por ende, declaran que la madera es proveniente de árboles locales.

En conclusiones evidencio que, existe una relación entre la corrupción y los derechos humanos, habiendo visto los casos expuestos anteriormente, se descubre la violación sin precedentes de los derechos humanos y el abuso de la biodiversidad con fines lucrativos personales omitiendo los procesos legales. Con el tiempo la gran corrupción impedirá que el país crezca con la población y aumente la pobreza y la inequidad. Los factores de la gran corrupción son quien crea la relación negativa con los derechos humanos privándolos de lo que por naturaleza les pertenece como la libertad, su desarrollo, en lo social y económico.

Cayetano (2015) en su investigación *“La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima”* se halló que los actos corruptos son los que afectan el gobierno en el país, comenzando por desconfianzas en cada institución y que afectan cada derecho.

Conforme la encuesta se observa la inexistencia de correcta percepción sobre las labores realizadas por efectivos policiales, principalmente por conocerse como la entidad pública con mayor corrupción. Aquello incrementa al hacerse un cuestionario desde la Capital, agudizándose más al no existir los controles de los efectivos o transparencia para el actuar en estos.

Actualmente, existe el incremento de crímenes relacionados a cometer delitos por cohecho activo genérico. Al momento que un infractor brinda alguna remuneración al efectivo policial buscando eludir las multas conforme normativa.

Su hipótesis pretende encontrar opiniones de la ciudadanía referente a actos corruptos en la PNP y cómo influye sobre los servicios policiales.

En distintos casos de irregularidad y actos corruptos que resultan públicos desde el noticiero, fue realizada una encuesta hacia 12 policías, tanto policías como comisarios anónimamente, empleando un método cualitativo sobre el miedo a poder incriminarlos sobre un delito o estar implicados en investigaciones administrativas. Conforme una encuesta nacional Fuente especificada no válida. “señala que la Policía Nacional del Perú es la segunda entidad pública con la percepción de corrupción más alta a nivel nacional (53%) mientras que en la ciudad de Lima esta percepción alcanza el 58%”.

Referente a las funciones como PNP al apoyarse de serenazgos logra disminuir su presencia en las ciudades, generando con ello críticas sobre su ineficiente trabajo. Las asignaciones del personal, rotaciones y las percepciones para favorecer al “familiar” genera la crítica mal vista conforme los pobladores. Se espera un mejor entrenamiento y especialización de los efectivos de la PNP, para así quizá lograr un trabajo más efectivo, más coordinado y al final mostrar la preparación que pueden ser aplicables en actividad, lo cual quizá cambie un poco la percepción de la opinión pública.

El poco presupuesto de la institución es la excusa recurrente en varios funcionarios. Sobre la PNP, no presenta la correcta infraestructura desde las comisarías, no poseen el correcto equipamiento elemental tecnológico, incluyendo las movilidades, conocidos como “patrulleros” continúan sin garantizar el correcto servicio. Aquello no implicaría que el policía pida apoyarse para realizar cada función como parte de pagos o beneficios sobre objetos, sacando un clásico como “carencia de combustible”, generando que no pueda desempeñarse los patrullajes o perseguir a los delincuentes, estos casos ocasionan sentimientos de molestia e impotencia sobre las poblaciones, viéndose incluso como actos corruptos.

Desde otra perspectiva, diversos infractores o usuarios para poder agilizar o beneficiarse de algo ofrecerían “coimas” que aventajan y pretenden sus comodidades, convirtiéndose en corrupción, al pensarse que brindar dinero resulta un agradecimiento resulta errado, teniendo que actuar los policías con atenciones transparentes, rápidas y buenas atenciones; pese a creer lo contrario al considerarlo voluntariado. La percepción mayor de actos corruptos es en las labores de tránsito, donde piensan solamente que resulta actos de negociación y en cortes legales se manifiestan como accionares defensivos, señalando que solamente se buscar la ayuda para los infractores o el resulta un favor, señalando que tal accionar no resulta corrupto, siendo solo “una manito”.

La policía es considerada la tercera institución con mayor corrupción en Perú, existiendo críticas generadas por la televisión, donde los reportajes incrementan el acto negativo que hubiese al señalarse que la noticia “vende” más y al salir cada actividad, las ayudas sociales del organismo no contrarrestan su fama mala que se ganaron igualmente con razón. Pese a los actos corruptos existentes desde la PNP y demás organismo, aun resultan más grandes sus buenas acciones que sus negativas pesen a que la ciudadanía no las perciba. La PNP como institución busca generar cambios en las opiniones públicas mediante capacitaciones al personal para tratar bien al ciudadano, generando alianzas para seguridad como “taxis seguros”, “vecino vigilante” buscando generar con los programas sociales una confianza sobre sus labores y posiblemente lograr modificar como es percibida sobre actos corruptos impregnada en la ciudadanía.

Ludeña (2019) en su investigación *“La paradoja de la muerte civil y la corrupción de Autoridades Políticas en el Perú”* tuvo como objetivo realizar un análisis y definir en el ámbito de “ética y política”, la muerte civil y sus ramificaciones legales, como la descalificación de derechos, son establecidas si se incurre en ellas y la no prescripción principalmente para los actos de corrupción perpetrados por funcionarios públicos y de funcionarios o empleados públicos, así como: la apelación mediante recursos de la sentencia del tribunal superior de justicia es una muestra de apoyo hacia una gestión pública adecuada en la lucha contra la corrupción en nuestra nación. Por tanto, es prioritario analizar si la

confianza en la ética puede ser un indicador saludable para prevenir la corrupción dentro del estado de derecho, al tiempo que determina si la política judicial anticorrupción de la administración pública es inclusiva para respaldar el estado de derecho, la ley y si debe establecerse. Para apoyar la eficacia y la capacidad de la administración pública para apoyar la gobernanza y la transparencia.

En estos tiempos, se ha convertido la corrupción, en el problema principal que enfrenta Sudamérica como una nueva manera de mafia mundial dedicada a pervertir a diferentes autoridades y gobiernos, a ello no son ajenas nuestras autoridades de nuestro estado; y esta impresión se ha visto en constante aumento al pasar de los años; la importancia de la guerra en contra de la corrupción y la totalidad de actos que estos implican para fortalecer la justicia y los derechos de todos los habitantes, principalmente si podemos contribuir a acabar con la corrupción, que hace que la sociedad se deteriore innumerables veces, considerando en primer lugar a los grupos más vulnerables del país, se justifica este trabajo de investigación, lo económico e institucionales a los ciudadanos y al gobierno.

En tal sentido, la presente investigación es sustentada en los presupuestos de un abordaje cualitativo y epistemológico científicamente competente en “gestión Pública” con dirección plena para el logro de la reforma del “Poder Judicial” siendo atractiva principalmente cuando se cuenta con un ejemplo específico para analizar y se busca influir de manera técnica en una propuesta de inversión integral.

Laos (2015) en su tesis titulada *“Análisis, estructura y funcionamiento de la Dirección contra la Corrupción de la Policía Nacional del Perú”* tuvo como objetivo conocer los procesos de creación, organización y funcionamiento de la Dirección Anticorrupción de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2001-2012, conocer las razones, causas para la creación de la Dirección Anticorrupción, entendimiento de sus funciones y su evolución en áreas jurisdiccionales y funcionales. Para la investigación y desarrollo de la tesis se utilizó la investigación cualitativa, su uso se basa en las ciencias sociales, se realiza mediante conversaciones, entrevistas, registros y entre otras, para ello se seleccionó a 3 poblaciones, los exdirectores de departamento de investigación, los ex jefes, los actuales jefes y los suboficiales que actualmente laboran en los departamentos, los

criterios que se eligieron para los entrevistados son el tiempo que laboran en los departamentos de unidad desconcentrada y especializada no deben ser menores a 5 años, al personal que actualmente trabaja o que trabajó anteriormente en el área de investigación. En conclusión, se llegó a entrevistar un total de 15 personas, en la cual hubo ciertas personas que no quisieron tratar ciertos temas por la cual hubo dificultades con los entrevistados. Una vez realizadas las entrevistas los resultados fueron que el personal de la investigación de delitos contra la administración pública está ejerciendo su función eficazmente, también se obtuvo que pese a aplicación del reciente Código Procesal Penal para delitos de corrupción desde 2011, casi no ha sufrido ninguna variación respecto a esa nueva implementación, únicamente la documentación formulada y las funciones del investigador fue lo que vario, así también como la dirección de investigación preparatoria que su encargado es el ministerio público, por otra parte se obtuvo el resultado de mejorar la calidad, la producción y la eficiencia en cuanto al desarrollo de las averiguaciones previas de los delitos contra la administración pública y nueva implementación del Código Procesal Penal. Para terminar podemos concluir que la situación política del Perú muestra una separación entre el estado y la sociedad que trae una desconfianza ante el actual sistema estatal que ocasiono la corrupción, pero además de la desconfianza trae esperanzas de la sociedad y de los gobernantes para disminuir la corrupción mediante nuevas políticas de gestión pública, una de esas políticas fue dictadas por Alejandro Toledo Manrique, presidente de la república; que trata de crear una unidad especializada en la Policía Nacional del Perú que sea autónoma y así con las exorbitantes denuncias y también investigaciones por razones de la corrupción se ha creado las cuatro fiscalías en los delitos de corrupción con una selección de personal especialistas en el tema y se asignaron recursos que ayudarían a desarrollar a una perfecta ética y profesionalismo en las investigaciones.

Astovilca (2017) con su tesis *“La corrupción desde la mentalidad juvenil del distrito Judicial de Huancavelica”* tuvo como propósito indagar la opinión de los jóvenes acerca de la corrupción en el ámbito judicial de Huancavelica; viendo nuestro pasado hasta en la actualidad se ha visto marcado mucho la parte de la lucha contra la corrupción y es precisamente en el año 2019 año de la lucha contra la corrupción incluso hubo una época donde fue arraigada en el pensamiento de los

jóvenes con fines anarquistas donde las políticas tenían que ser por golpe de estado una dictadura absoluta que por las armas tomar, en este caso podemos comprender que la corrupción se ha ido instalando en el corazón de todos los peruanos desde la época de Fujimori y tantas anécdotas que se ha ido viendo con los años y que el joven peruano a estado manipulado por este tipo de sistema político sucio llamado corrupción que fue impune , podemos notar que ahora en la actualidad el joven debe promover nuevas políticas democráticas el bien para la sociedad en la que todos vivimos y somos conscientes de que la base de todo este cambio es en la educación pilar de todo aquel peruano desde que nace hasta que se hace un ciudadano preparado para no ser engañado y saber valer sus derechos nos da a reflexionar que en este entorno debemos ya opacar este sistema de corrupción que se ha instalado en la mayoría de las instituciones públicas donde “*comen y no deja comer (el perro del hortelano)*” esta técnica sinvergüenza que no da cabida a nuevos líderes por sobre todo que la única esperanza es la juventud y justamente se da esta investigación en Huancavelica. Esta investigación de suma importancias que es una alarma desde épocas anteriores y gobiernos que pasaron y dejaron marcado en el corazón de peruanos y peruanas la poca ética moral en cuanto a dar un buen servicio al país de manera corrupta y es en este caso que la actitud o forma de pensar de los jóvenes en el distrito judicial de Huancavelica hacia la corrupción da a conocer la manera en que la corrupción de los gobiernos locales hasta el gobierno central está metida en este tipo de actos imperdonables es saber la forma de pensar de los jóvenes en el distrito judicial de Huancavelica en cuanto al tema de corrupción se buscó analizar la participación de los jóvenes en la lucha contra la corrupción en el distrito judicial de Huancavelica, contando con la colaboración y el apoyo técnico de los jóvenes locales y utilizando un método de muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar una muestra de 40 participantes, compuesta por 20 hombres y 20 mujeres..

La exposición y evaluación de los datos adquiridos se efectuó utilizando los resultados conseguidos de la muestra de 40 jóvenes del distrito judicial de Huancavelica. Los resultados fueron segmentados con representaciones gráficas y con su respectiva explicación e interpretación.

De acuerdo al estudio se planteó el siguiente problema: ¿Qué opinan los jóvenes sobre la corrupción en el Distrito Judicial de Huancavelica? En esta parte vamos a ver la perspectiva que tienen los jóvenes del distrito judicial de Huancavelica, en cuanto a la corrupción, donde se medirá y determinará qué tan bien los jóvenes entienden las políticas anticorrupción a su vez fijar las causas la cual pasa este distrito judicial de Huancavelica, en cuanto a los aparatos, corroborando si las políticas que se aplican en delitos de corrupción provocadas por gente mayor en pocas palabras gente adulta y si estás logran la eficacia, ver la percepción como medida de estudio y saber si los jóvenes generan aportes a las políticas criminales y así poder disminuir de manera considerable los actos de corrupción en el Distrito Judicial de Huancavelica, mediante un estudio estadístico analizando de forma cuantitativa y hermenéutica, en cuanto a su metodología se da a través del método descriptivo donde se determina al problema en sí, también formulando la hipótesis correspondiente y su respectiva interpretación probada y demostrada, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico y con la estadística descriptiva, y para poder sacar conclusiones con hipótesis más detalladas se pasa a usar la técnica de encuesta donde se recopila la información para poder pasarlo al programa del SPSS y tener una idea más clara del resultado obtenido y poder determinar mejor la investigación Palabras Clave: corrupción y mentalidad de los jóvenes tenemos como conclusión saber que el estado es único y soberano capaz de sostener a todo el país de manera eficiente pero si se trata de corrupción a través de los años no se ha practicado buenos valores educación para la nueva generación y es donde más importancia se debe de dar el pensamiento y manera de pensar del joven peruano y tener en consideración que en la actualidad es donde se aplica mucho la investigación científica diría yo que para un joven hablar de política es decir haber vivido en vergüenza por quienes gobiernan están hartos de los padres de la patria que solo van a calentar el asiento y no sacan nada bueno para el ciudadano ese tipo de comentarios queda en mente de un joven la cual es ahora donde más debe aportar una mente joven.

Castillo y Santisteban (2018) con su estudio *“Percepción de los empresarios y trabajadores MYPE del distrito de San Juan de Miraflores sobre soborno y corrupción en la gestión de sus negocios”* se pudo observar como la carencia de

valores en una persona que ocupa un cargo determinado en una institución sea pública o privada puede llegar a sobornar o a ser corrupta, cometidos por funcionarios para hacer un mal, influenciados por su poder. Conforme la Décima encuesta Nacional que se realizó en diciembre 2017 acerca de percepciones y corrupción por Ipsos. La corrupción en Perú se observa como un problema muy grave. Este estudio se enfoca a los trabajadores depuestos de trabajo Microempresas que dan un puesto de trabajo a muchas familias, tal que así en 2016 dieron a 8.13 millones de trabajadores, creando un 20 % del PBI según COMEX.

Con el objetivo de conocer la percepción de soborno y corrupción y dentro de los objetivos específicos 1.en cuanto a la magnitud de sobornos y la ley 30424, 2. Entender cómo su negocio se ocupa de los pagos irregulares y el soborno. 3. De los obstáculos administrativos y la posible evolución de la corrupción en un plazo de 5 años, 4. Definir la colaboración de pagos no regulares y en el soborno, 5. Cómo y por qué ejecutaron los pagos irregulares y/o soborno, 6. Reconocer si estos incurrieron en delatar estos actos de corrupción o si han sentido ser cómplices de tal acto.

El tipo de estudio que se hizo es un proceso de investigación cuantitativo, porque tiene los atributos siguientes:

- Pone de manifiesto la necesidad de cuantificar y evaluar la magnitud de los fenómenos o situaciones objeto de análisis.
- Estos estudios deben ser del mundo real.
- Sugiere un problema de formación delimitado y preciso.

El alcance de la investigación es descriptivo. El diseño es no experimental porque no busca descubrir, y el problema ya existe. El tipo de diseño es transaccional descriptiva por tiene como objetivo examinar las opiniones y creencias de los empleados.

Para sacar un muestreo de su población se empleó a todos los empresarios y trabajadores del distrito, La muestra es de 366 personas.

Presentación de resultados: Esta información, se seleccionó, se examinó haciendo uso de un sistema estadístico SPSS de IBM. Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach al total de datos incorporados 366 personas que se encuestaron, donde se logró un valor alfa de 0.820 que representa una confiabilidad aceptable, lo que significa que las encuestas hechas son firmes, y que la herramienta de evaluación es válida.

h.1 es aceptada, h.2 es aceptada, h 3 se cumplen los dos resultados por lo tanto es aceptada, H. 4 es aceptada, H. 5 es aceptada, H. 6 al no encajar cómplice y víctima la hipótesis es rechazada

Concluyendo que los trabajadores perciben que hacer un pago indebido y soborno es comprensible, no distinguen los pagos irregulares como no conocen la ley 30424, ellos perciben que en la administración hay corrupción y que dentro de 5 años será peor, la mayoría declara no a ver realizado actos de corrupción, la mayoría de veces se realiza en momento de realizar un trámite, porque si no pagas las cosas no funcionan, no denunciaron el caso y se sienten víctimas, la mayoría es de sexo femenino entre los 25 y 49 años con estudios de secundaria en su mayoría.

Por lo tanto, se recomienda a las personas que sientan interés por conocer un poco más sobre este tema realicen más trabajos de investigación y ahondar más en el tema.

2.2. Bases jurídicas

Bases jurídicas referente a Meritocracia

Las bases importantes que podemos mencionar son: “LEY N° 31419, LEY QUE ESTABLECE LAS DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN” de fecha 14-02-2022 y su reglamento aprobado por D.S N° 053-2022-PCM.

El objetivo de esta norma es implantar “los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de

libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función”.

También establece los requisitos mínimos que deben observar, aparte de lo dispuesto en Art. 53 de la “Ley 30057 Ley de servicio civil”, en los más altos cargos como: ministeriales, generantes generales, gerentes municipales de los gobiernos regionales y locales, etc.

Así mismo “LEY N° 31676 LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO PENAL, CON LA FINALIDAD DE REPRIMIR LAS CONDUCTAS QUE AFECTAN LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO, IDONEIDAD Y LEGALIDAD PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA”, Artículo único. Que modifica el artículo 38, decretada por D. L. 635. Donde se modifica de la siguiente forma: Artículo 381. Este artículo se refiere al nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargos públicos. Si un funcionario público realiza cualquiera de estas acciones en relación con una persona que no cumple con los requisitos legales para un cargo público, se le impondrá una pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cuatro años, así como una multa de sesenta a ciento veinte días. Si una persona acepta un cargo público sin contar con los requisitos legales, también se le impondrán estas mismas penas.

Bases jurídicas referente a corrupción

Nivel internacional: son acuerdos internacionales en los que Perú ha incorporado en su sistema legal:

- La convención de las Naciones Unidas contra la corrupción

Argandoña (2006). Manifiesta dicho pacto es de alcance mundial y es la primera herramienta que hay siendo legítimamente necesaria para la erradicación de la corrupción

- La convención interamericana contra la corrupción

Según Ministerio de justicia y derechos humanos (2018) señala que los países miembros deben implementar mecanismos anticorrupción en su sistema nacional.

Y cuenta con “mecanismo de seguimiento de la utilización de la convención interamericana contra la corrupción” (MESICIC).

Nivel nacional: Son diferentes normas que ayudan a contrarrestar dicha depravación en el territorio peruano:

- Constitución Política del Perú 1993

En su Artículo 39° indica claramente que “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación”. Significa que deben y trabajar cumpliendo las leyes y normas vigentes.

- Código penal

El Título XVIII en el segundo libro, parte especial estipula faltas o delitos “Contra la administración pública“, en su capítulo II se refiere a “delitos cometidos por funcionarios públicos”, describimos delitos en relación a corrupción: Abuso de autoridad condicionamiento ilegalmente la entrega de bienes y servicios (Art. 376-A), Concusión(Art. 382), Cobro indebido (Art.383), Colusión simple y agravada (Art. 384), Patrocinio ilegal (Art. 385), Peculado (Art,387), Malversación (Art. 389), Sección IV Código Penal, importante para nuestra investigación: Cohecho pasivo propio (Art. 393), Cohecho pasivo impropio (Art. 394), Cohecho pasivo específico (Art.395), Corrupción pasiva de auxiliares jurisdiccionales (Art.396), Cohecho activo genérico (Art.397), cohecho activo específico(Art. 398), Negociación incompatible o aprovechamiento indebido de cargo (Art.399) y Tráfico de influencias (Art.400), Enriquecimiento ilícito (Art.401).

- Código procesal penal

Cuya finalidad es activar el sistema de justicia mediante un proceso que garantice este derecho de juzgar a quien corresponda.

Bases jurídicas referente a cohecho

Delitos de cohecho. -También de nominados “delitos de corrupción de funcionarios”, son una serie consistentes en el soborno propiamente dichas, cuya

característica común es la “bilateralidad” con participación necesaria de dos personas y las penas fluctúan entre 2 hasta 15 años, sus tipos son:

- **Cohecho pasivo propio.** - Regulado por el artículo 393° del Código Penal y se presenta cuando “el funcionario o servidor público acepta, recibe o solicita, directa o indirectamente donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o a consecuencia de haber faltado a ellas”. La sanción impuesta incluye una condena de privación de libertad que oscila entre 5 y 8 años, así como una inhabilitación en conformidad con los incisos 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal. Además, se impone una multa que oscila entre 180 y 365 días.

- **Cohecho pasivo impropio.** - Está normado por el Artículo 394° del Código Penal y se produce cuando “el funcionario o servidor público acepta, recibe o solicita, directa o indirectamente donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio indebido para realizar un acto propio de su cargo o empleo, sin faltar a su obligación, o como consecuencia del ya realizado”. La sanción correspondiente es una reclusión de duración no menor de 4 años ni mayor de 6 años, acompañada de una inhabilitación acorde al inciso 1 y 2 del artículo 36° del Código Penal, y con una multa que oscila entre los 180 y 365 días.

- **Cohecho activo genérico.** - Se trata del delito definido en el artículo 397° del Código Penal, el cual se configura cuando “un funcionario ofrece, da o promete a un funcionario o servidor público donativo, promesa, ventaja o beneficio para que realice u omita actos en violación de sus obligaciones o para que realice u omita actos propios de su cargo o empleo, sin faltar a su obligación” (Torres. 2012). Se impondrá sanción de privación de libertad por un lapso no inferior a 4 años ni mayor a 6 años, así como la inhabilitación, de acuerdo con el inciso 1 y 2 del artículo 36 del Código Penal, y multa en el rango de 365 a 730 días, en cumplimiento del delito en cuestión

- **Cohecho activo específico.** - Está regulado por el artículo 398° del Código Penal y se presenta cuando “un ciudadano ofrece, da o promete donativo o ventaja o beneficio aun Magistrado, Fiscal, Perito, Miembro del o análogo con el fin de influir

en la decisión de un asunto sometido a conocimiento o competencia”. Está tendrá pena privativa de libertad que oscila entre los 6 y 15 años, junto con la inhabilitación de acuerdo al inciso 1, 2 y 8 del artículo 36 del Código Penal, y una multa de 365 a 730 días.

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Meritocracia

Guillen (2022) alude la meritocracia como un orden en el que se utiliza como punto de partida para la repartición, por lo tanto, la meritocracia asimismo se distingue de las contexturas fundamentadas en la elección de atributos específicos, como por ejemplo la herencia de propiedades, posición social, origen o linaje, y suelen estar asociadas a alguna forma de preferencia o favoritismo institucional. En este sentido, nos enfocamos en la definición de mérito para comprender el significado de meritocracia, aunque tanto el término como el concepto de mérito son ambiguos y suelen ser ignorados

Littler (2017) dice el concepto actual de meritocracia está concomitante con la idea de que una mayor movilidad social es accesible para toda la gente si quiere. En otras palabras, las personas a través de su inteligencia y dedicación, las personas pueden incrementar sus ganancias y mejorar su posición en la sociedad. Esta es la definición de meritocracia, es problemática porque está basado en una mirada individualista y exclusividad, ya que pone a los individuos en permanente contienda con sus semejantes.

2.3.1.1 Proceso de selección

Chiavenato (2000) manifiesta que “El proceso de selección es un medio para que las organizaciones puedan lograr sus objetivos”. El transcurso de selección incluye unas etapas iniciales, que deben estar claramente definidas y desarrolladas en función de: - Detección y análisis de las necesidades seleccionadas. Requisitos - Describir y analizar el puesto a cubrir. Definir perfil - Definir enfoque de reclutamiento.

2.3.1.2. Crecimiento Empresarial

De acuerdo con Penrose (1962) “el crecimiento se caracteriza por la acción compleja de las modificaciones internas que desembocan en un aumento de las dimensiones y cambios en las características de los objetos sometidos a tal proceso”. Esta observa los crecimientos empresariales bajo el enfoque interno u organizativo empresarial. Conforme esta autora, “desde el momento en que la dirección se esfuerza por explotar al máximo los factores de producción de que dispone se produce un proceso dialéctico verdaderamente dinámico que favorece el crecimiento continuo”. Asimismo, Perroux (1963) determina: “el crecimiento se define por el aumento duradero de la dimensión de una unidad económica simple o compleja, realizado con cambios de estructura y eventualmente de sistema, y acompañado de progresos económicos variables. Este concepto enlaza indisolublemente con el aumento de la dimensión y con el cambio estructural”.

2.3.1.3 Problema de la meritocracia

Mesquida (2022) manifiesta que la crítica hecha por Sandel, como docente de la UNIVERSIDAD HARVARD muy prestigiosa, es que el mérito no opera como un sistema de retribución de premios o pagos a los que se esfuerzan, por el contrario como un factor autenticador de desigualdades que un sistema genera. Su dinámica se convierte así en contra de su propio sistema.

2.3.2. Corrupción

Según la Defensoría del Pueblo (2017) en cuyo informe define como el uso indebido, deshonesto e ilegal de los funcionarios públicos, caracterizado por el incumplimiento de las leyes y regulaciones que rigen el buen gobierno y las normas éticas de la sociedad. Su objetivo es obtener ventajas o beneficios indebidos para sí mismos o para terceros, perjudicando el bienestar general.

2.4. Marco conceptual

Meritocracia: (al igual que *mereri* ‘merecer, ganar’; derivado del latín *meritum* ‘recompensa debida’, junto al sufijo -cracia de griego *krátos*, o *κράτος* significando

‘fuerza, poder’), significa lo mejor, mencionándose todo lo que se diferencia activamente en el mérito, siendo un gobierno basado en el mérito. Cada puesto de rango se basa por los méritos del ejercicio y desempeño de su trabajador, teniendo como ejemplo la excelencia educativa o atlética existiendo una ventaja de valor relacionada con la capacidad personal o el espíritu competitivo.

Motivador no Financiero: como su nombre lo indica, no ofrece compensación monetaria, sino que se basa en el mérito, ya sea reconocimiento, prestigio, compromiso con la empresa, ascensos y demás. Por ende, es un tipo de organización contratada para buscar el reconocimiento de los colaboradores con exceso de trabajo.

Crecimiento en la empresa: es un concepto heterogéneo y multidimensional. Por lo tanto, es difícil elegir una definición única de crecimiento que responda a cada uno de los diferentes aspectos y significados para abarcar el concepto de crecimiento de una empresa. Nuevamente, además de brindar alguna definición importante es realizada una reflexión sobre la heterogeneidad conceptual que nos permite profundizar en la misma.

Corrupción

Esta palabra proviene de corromper, en su conceptual etimológico proviene de dos términos: En su sentido literal, Com (con) y Rompere (ruptura) significan: corromper, perjudicar, sobornar, entre otros. ASTOVILCA (2017).

Por otro lado, la Real Academia Española define corrupción como la acción y efecto de corromper, adulterar o viciar en un texto o escrito, o el abuso introducido en las cosas no materiales.

Tipos de corrupción:

-Cohecho pasivo propio. - Se trata de dar una dádiva o favor (dinero, promesa, etc.) a un servidor público o empleado, con la finalidad de que incumpla o violente su deber o responsabilidad.

-Cohecho pasivo impropio. - Es ofrecer una recompensa (dinero, promesa, etc.)

para que un funcionario o empleado público o privado realice su obligación.

- **Fraude.** - Se refiere a una acción que tiene como objetivo obtener beneficios económicos, políticos o sociales de manera fraudulenta, perjudicando a otros en el proceso.

- **Tráfico de influencias.** - Se trata de utilizar influencias reales o supuestas para obtener beneficios privados intercediendo ante un funcionario o servidor, otorgando así una ventaja indebida.

-**Enriquecimiento ilícito.** - Es el acto de enriquecerse sin justificación mientras se ejerce un cargo público.

- **Abuso de autoridad.** - Se refiere al abuso de poder por parte de un funcionario o servidor que perjudica a otra persona, mediante una conducta que excede los límites de su autoridad o competencia.

- **Nepotismo.** - Son preferencias que se dan a parientes para que obtengan beneficios o empleos públicos sea en calidad de nombrado o contratado.

-**Malversación de fondos.** - Es dar al dinero o bienes que disponer a aplicaciones distintas aquella destinada y afectan al servicio o función encargada.

-**Peculado.** - Es el acto de apropiación o el uso en cualquiera de las formas, la apropiación indebida de un bien encomendado a un funcionario o empleado, ya sea público o privado, para beneficio propio o de terceros.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación básica, pues pretende demostrar que si hay asociación entre mayor corrupción menos reconocimiento de la meritocracia y por ello menos perspectiva de emprendimiento por parte de los que desean innovar nuevas propuestas empresariales. Es básica porque se entiende que el principio de la meritocracia es básico para la confianza en el sistema establecido. Las instituciones tienen el deber de solidificar la confianza en los pliegos de manera que el estudio y la preparación cotidiana tenga sentido.

3.2. Diseño de investigación

Dado que las variables de esta investigación no se ven afectadas, fue un diseño no experimental. No busca manipular ninguna variable que se considere independiente. En cambio, se basa en datos ya establecidos para determinar si hay alguna relación significativa entre alguna asociación que explique el comportamiento de la variable innovación

3.3. Población y muestra

Población

En la presente investigación la población se conformó por 65808 personas del distrito de Moquegua.

Muestra

y la muestra es de 382 de 400 individuos cuyo requisito fundamental es que tengan algún vínculo con el gobierno regional de Moquegua en el territorio de la provincia de Mariscal Nieto.

Esta muestra se ha obtenido con la fórmula que se conoce en la obra literaria titulada Metodología de la investigación científica, escrita por Chávez Aliso. La base de datos del INEI y con fecha del 2017.

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

N	65808
z	1.96
e	0.0495
p	0.5
q	0.5
n	400

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta, ella nos permitió saber cuál es la percepción de los trabajadores del sector público respecto al tratamiento que les dan a los postulantes por puestos de trabajo y el tratamiento que hacen a los proveedores en la adquisición de bienes y servicios que ofrecen al gobierno regional. En ese sentido la muestra fue sometida a esos estándares de rigor. Por otro lado, el cuestionario es validado por la institución prestigiada del Perú, que hace encuestas sobre la corrupción en América Latina. Nosotros estamos utilizando 26 preguntas de esta encuesta validada en más de 10 años. Son 26 preguntas que han sido validadas en varias tesis realizadas en la región Moquegua.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis y procesamiento de datos fue ejecutado través del programa estadístico SPSS 26, con la cual se han elaborado las figuras de resultados y las tablas de frecuencias por preguntas y también la contrastación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

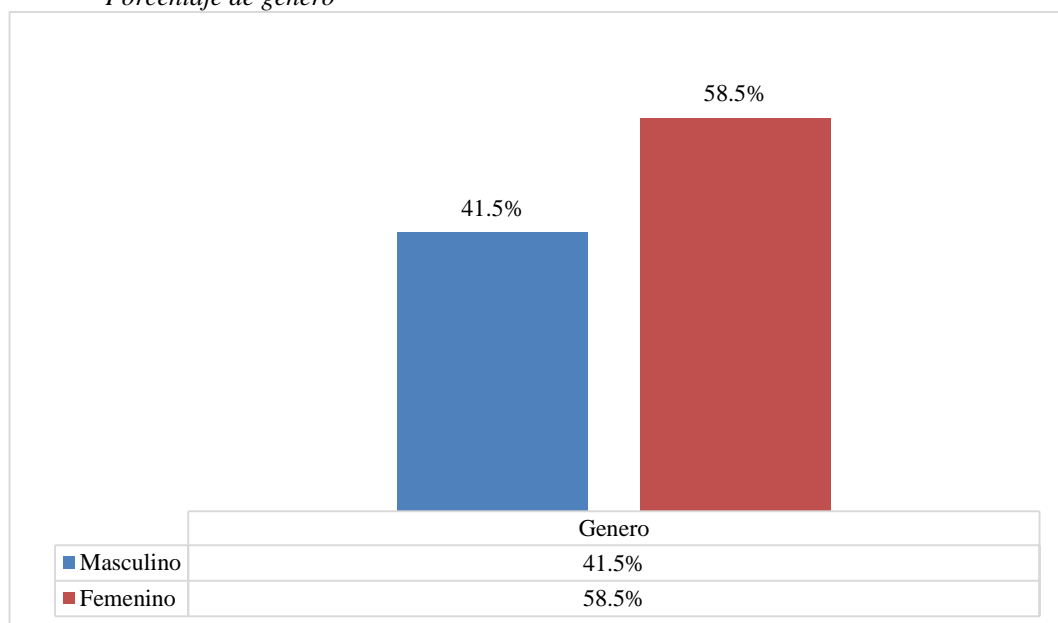
4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla3
Nivel de genero

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	166	41,5
	Femenino	234	58,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura1
Porcentaje de genero



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 2 y Figura1, de haber encuestado a 400 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua se evidencio que el 41,5% corresponden al

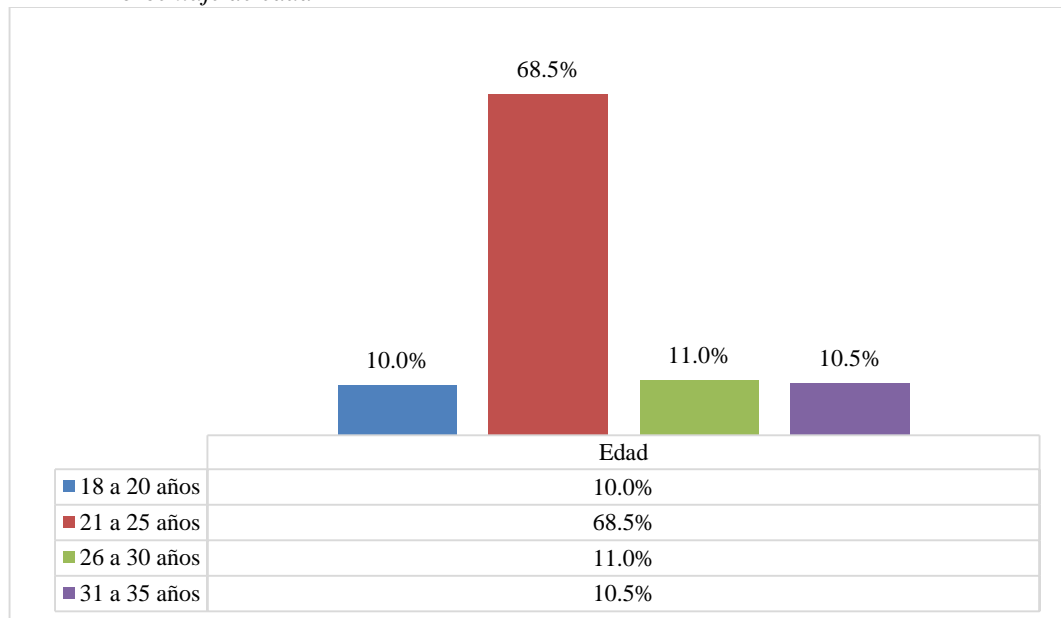
género masculino y el 58,5% corresponden al género femenino, predominando el género femenino en el personal que labora en el Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla4
Nivel de edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 a 20 años	40	10,0
	21 a 25 años	274	68,5
	26 a 30 años	44	11,0
	31 a 35 años	42	10,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura2
Porcentaje de edad



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 3 y Figura2, sobre edades se evidenció que el 10% corresponden a las edades de 18 a 20 años, el 68,5% corresponden a las edades de 21 a 25, así mismo el 11% a las edades de 26 a 30 y el 10,5% pertenece a las edades de 31 a 35, predominando más las edades de 21 a 25 en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla5

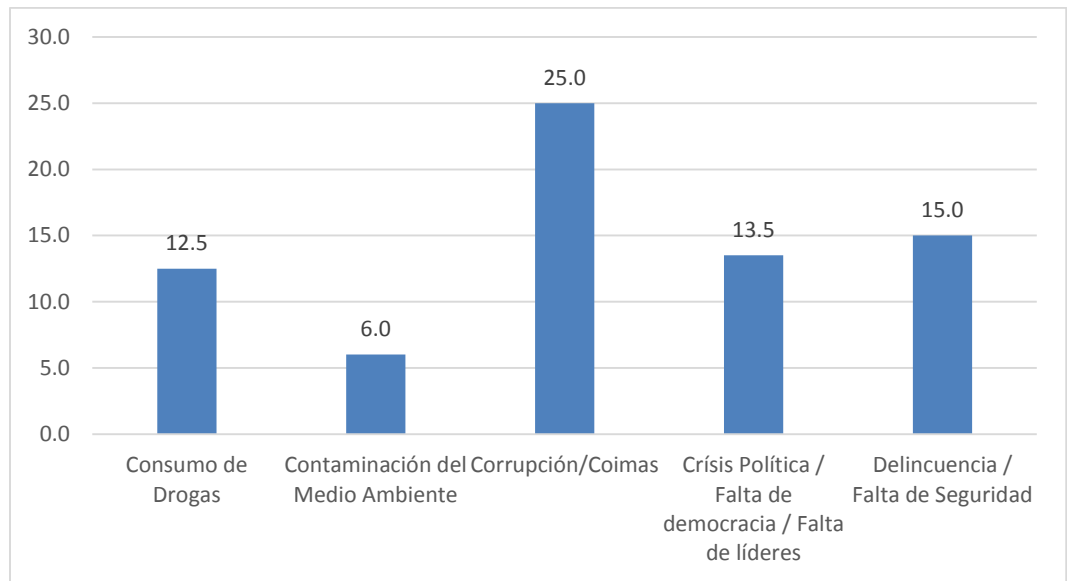
¿Cuáles de los siguientes es el principal problema Moquegua en la actualidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Consumo de Drogas	50	12.5
Contaminación del Medio Ambiente	24	6.0
Corrupción/Coimas	100	25.0
Crisis Política / Falta de democracia / Falta de líderes	54	13.5
Delincuencia / Falta de Seguridad	60	15.0
Desempleo / Falta de Trabajo	26	6.5
Desigualdad/ df entre pobres y ricos	29	7.3
Mala / Inadecuada Educación	7	1.8
Pobreza / Hambre / crisis económica	36	9.0
Salud Pública Inadecuada	8	2.0
No precisa	6	1.5
Total	400	100.0

Nota: En base de datos.

Figura3

¿Cuáles de los siguientes es el principal problema Moquegua en la actualidad?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 4 y Figura3, sobre ¿Cuáles de los siguientes es el principal problema Moquegua en la actualidad? Se evidenció que el 25% corresponden a Corrupción/ coimas, el 13,5 % corresponden a Crisis política / falta de democracia/ falta de líderes y el 15% corresponde a Delincuencia / falta de seguridad, predominando la respuesta Corrupción/ coimas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla6

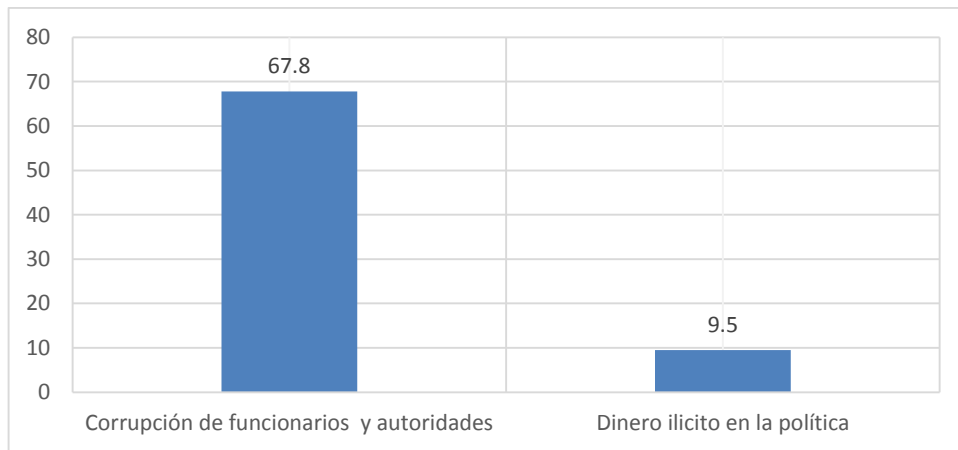
Análisis de la Región y gobiernos locales. ¿De la lista cuál cree Ud. que es un grave problema que enfrentar y que no aporta al desarrollo de la región?

	Frecuencia	%
Corrupción de funcionarios y autoridades	271	67.8
Dinero ilícito en la política	38	9.5
Poca eficiencia de los funcionarios	25	6.3

Nota: Elaboración propia

Figura4

Análisis de la Región y gobiernos locales. ¿De la lista cuál cree Ud. que es un grave problema que enfrentar y que no aporta al desarrollo de la región?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 5 y Figura4, sobre Hablemos ahora de la región y gobiernos locales. Nos referimos a las instituciones públicas. ¿De la siguiente lista cuál le parece el principal problema que enfrentan estos y que le impide lograr el desarrollo de la región? se evidenció que el 67,8% corresponden a Corrupción de funcionarios y autoridades y el 9,5% corresponden a Penetración de dinero ilícito en la política, predominando más la Corrupción de funcionarios y autoridades en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla7

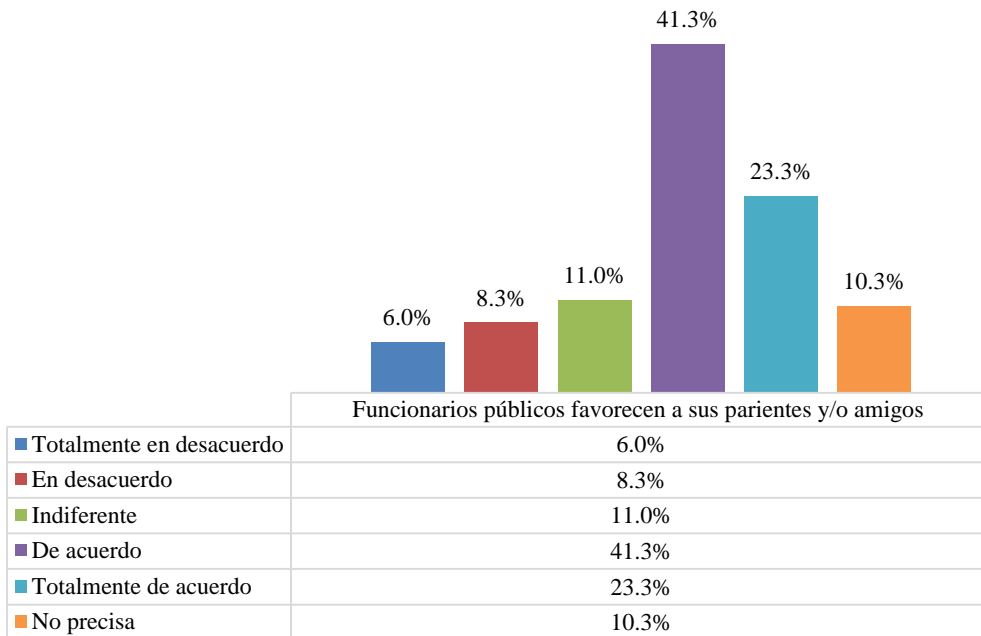
¿Según su opinión los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso a la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	6,0
	En desacuerdo	33	8,3
	Indiferente	44	11,0
	De acuerdo	165	41,3
	Totalmente de acuerdo	93	23,3
	No precisa	41	10,3
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura5

¿Según su opinión los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso a la función pública?

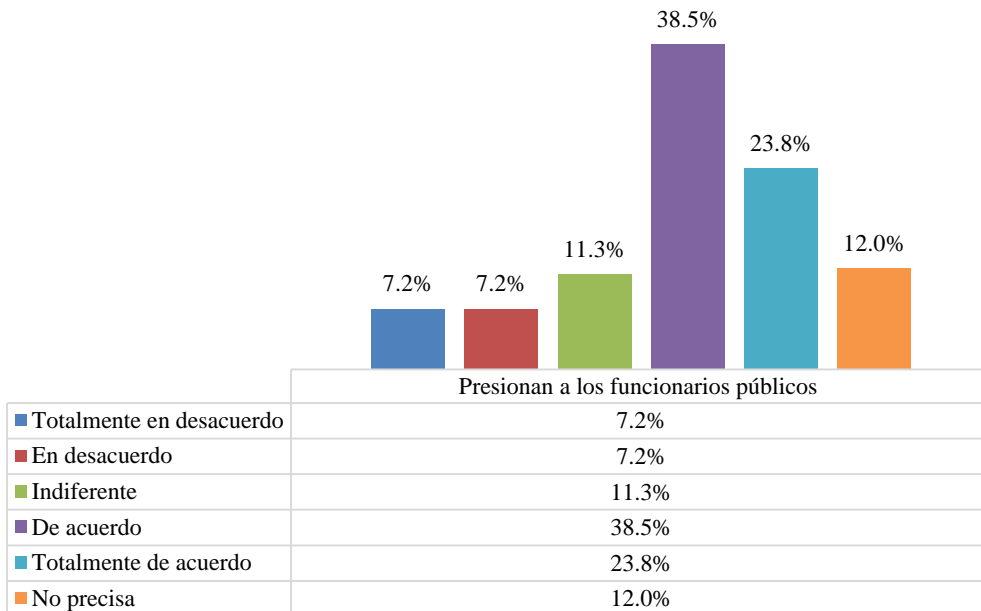


Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 6 y Figura 5, sobre la pregunta *¿Según su opinión los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso a la función pública?* se evidenció que el 41,3% corresponden a de acuerdo y el 23,3% corresponden a totalmente de acuerdo, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla8*¿Las empresas presionan a los funcionarios públicos para obtener un beneficio personal?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	7,2
	En desacuerdo	29	7,2
	Indiferente	45	11,3
	De acuerdo	154	38,5
	Totalmente de acuerdo	95	23,8
	No precisa	48	12,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia**Figura6***¿Las empresas presionan a los funcionarios públicos para obtener un beneficio personal?**Nota:* Elaboración propia

Conforme a la Tabla 7 y Figura 6, sobre la pregunta ¿Las empresas presionan a los funcionarios públicos para obtener un beneficio personal? se evidenció que el 38,5% corresponden a de acuerdo y el 23,8% corresponden a totalmente de acuerdo, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla9

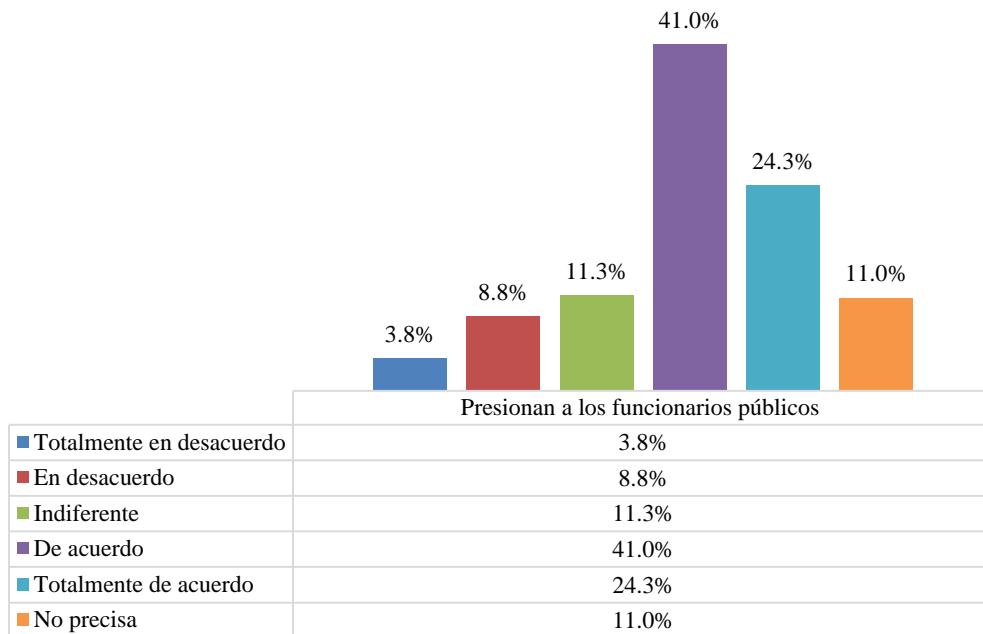
¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite público

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	3,8
	En desacuerdo	35	8,8
	Indiferente	45	11,3
	De acuerdo	164	41,0
	Totalmente de acuerdo	97	24,3
	No precisa	44	11,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura7

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite público



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 8 y Figura 7, sobre la pregunta ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Dar un obsequio o dinero para agilizar un trámite público se evidenció que el 41% corresponden a de acuerdo y el 24,3% corresponden a totalmente de acuerdo, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla10

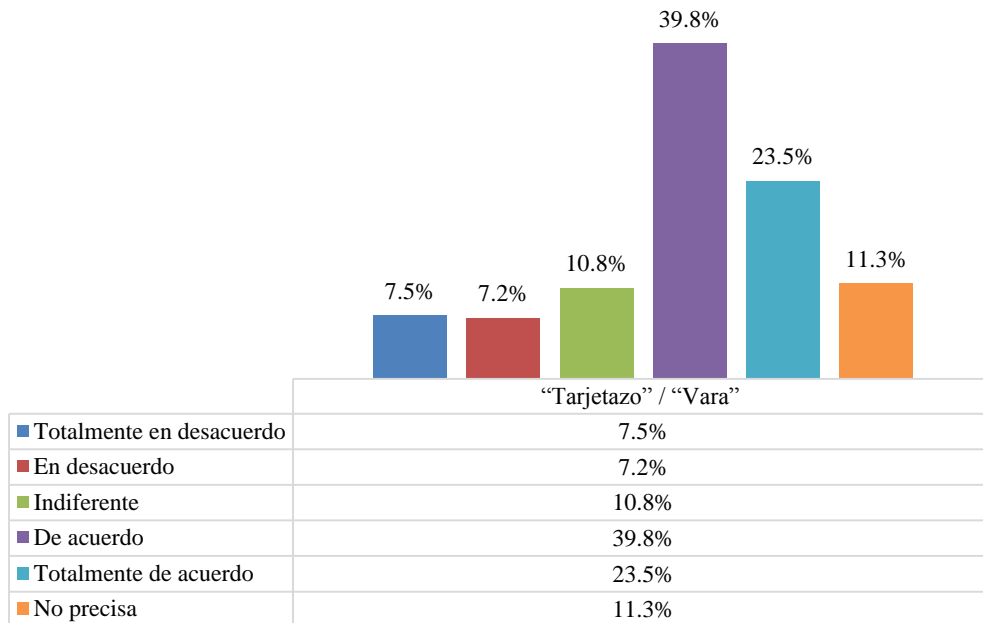
¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Usar “tarjetazo” / “vara” para agilizar un trámite público

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	7,5
	En desacuerdo	29	7,2
	Indiferente	43	10,8
	De acuerdo	159	39,8
	Totalmente de acuerdo	94	23,5
	No precisa	45	11,3
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura8

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Usar “tarjetazo” / “vara” para agilizar un trámite público



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 9 y Figura 8, sobre la pregunta ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Usar “tarjetazo” / “vara” para agilizar un trámite público se evidenció que el 39,8% corresponden a de acuerdo y el 23,5% corresponden a totalmente de acuerdo, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla11

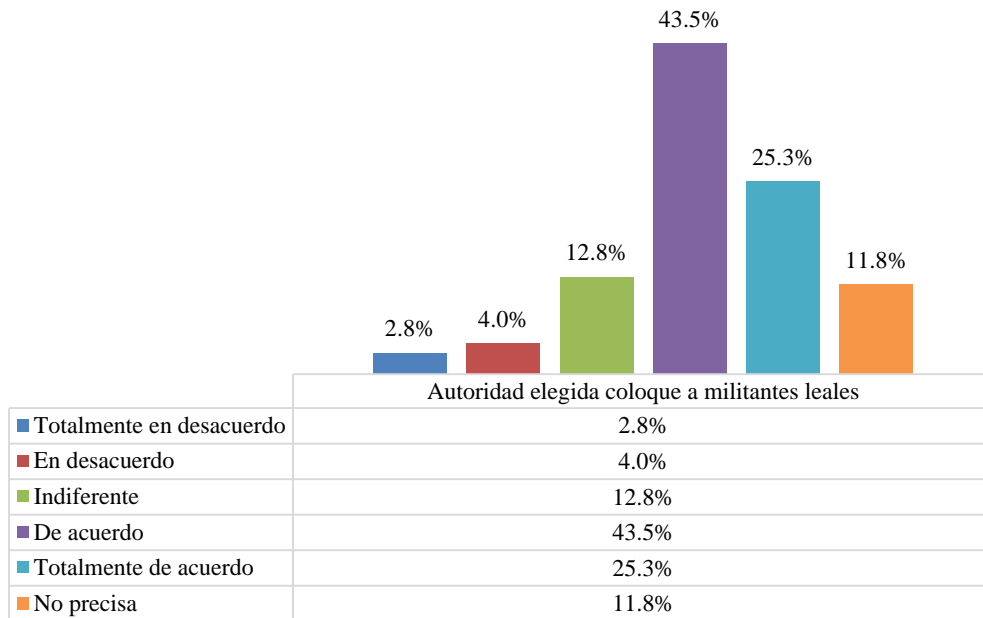
¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Que una autoridad elegida coloque a militantes leales, pero poco calificados en puestos clave

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	2,8
	En desacuerdo	16	4,0
	Indiferente	51	12,8
	De acuerdo	174	43,5
	Totalmente de acuerdo	101	25,3
	No precisa	47	11,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura9

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Que una autoridad elegida coloque a militantes leales, pero poco calificados en puestos clave



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 10 y Figura 9, sobre la pregunta ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con...? - Que una autoridad elegida coloque a militantes leales, pero poco calificados en puestos clave, se evidenció que el 43,5% corresponden a de acuerdo y el 25,3% corresponden a totalmente de acuerdo, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla12

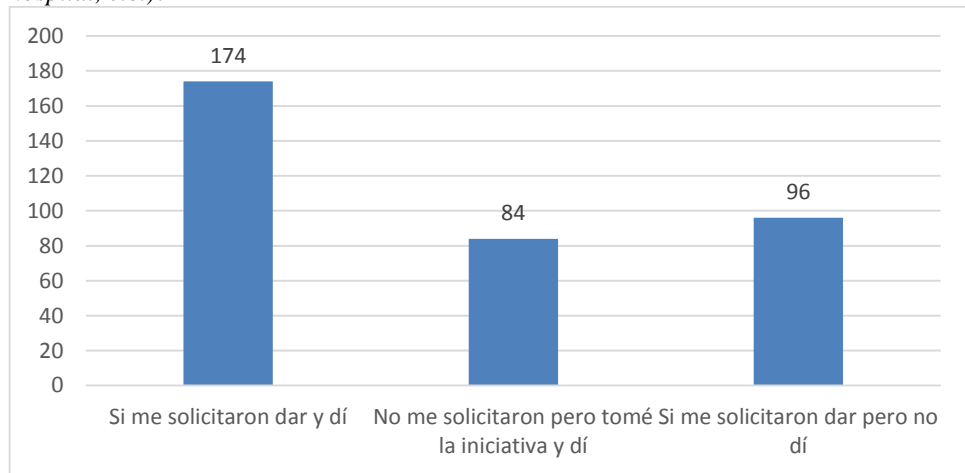
En los últimos 12 meses, ¿le solicitaron dar o dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado (por ejemplo: policía, gobierno regional, municipio, colegio, hospital, etc.)?

	Frecuencia	Porcentaje
Si me solicitaron dar y di	174	43.5
No me solicitaron pero tomé la iniciativa y di	84	21.0
Si me solicitaron dar pero no di	96	24.0
No me solicitaron dar	46	11.5
Total	400	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura10

En los últimos 12 meses, ¿le solicitaron dar o dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado (por ejemplo: policía, gobierno regional, municipio, colegio, hospital, etc.)?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 11 y Figura 10, sobre la pregunta En los últimos 12 meses, ¿le solicitaron dar o dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado (por ejemplo: policía, gobierno regional, municipio, colegio, hospital, etc.) ?, se evidenció que el 43,5% corresponden a me solicitaron dar y di y el 24% corresponden a me solicitaron dar, pero no di, predominando la respuesta me solicitaron dar y di en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla13

¿Por qué dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado?

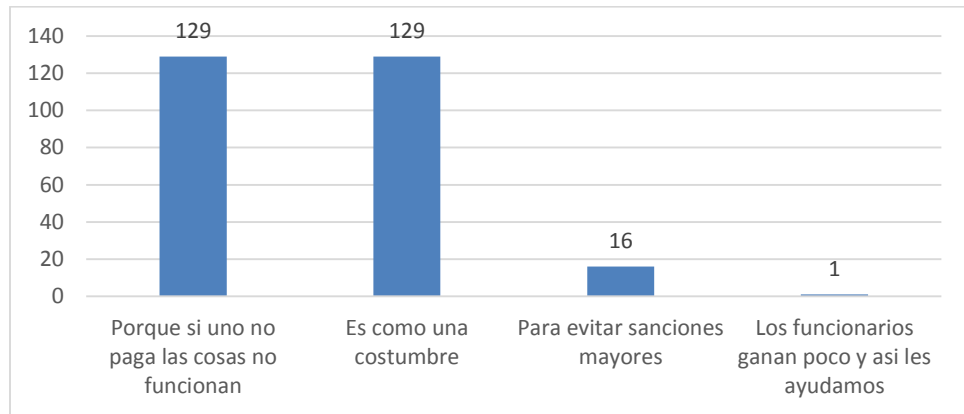
	Frecuencia	Porcentaje
Porque si uno no paga las cosas no funcionan	129	15.3
Es como una costumbre	129	6.1
Para evitar sanciones mayores	16	3.9
Los funcionarios ganan poco y así les ayudamos	1	0.2

Nota: Elaboración propia

Figura11

¿Por qué dio

regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 12 y Figura 11, sobre la pregunta *¿Por qué dio regalos, propinas, sobornos o coimas a algún funcionario del Estado?*, se evidenció que el 32,3% corresponden a porque si uno no paga las cosas no funcionan, el 32,3% corresponde a Es como una costumbre y el 23,3% corresponden a Para evitar sanciones mayores, predominando las respuestas porque si uno no paga las cosas no funcionan y Es como una costumbre en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla14

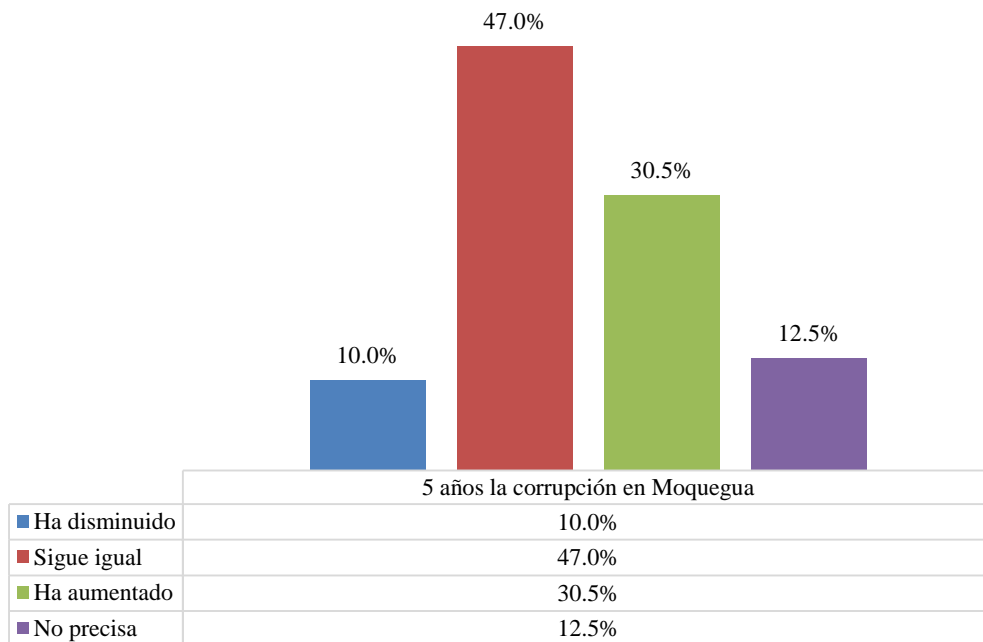
¿Cree que en los últimos 5 años la corrupción en Moquegua ha aumentado, sigue igual o ha disminuido?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ha disminuido	40	10,0
	Sigue igual	188	47,0
	Ha aumentado	122	30,5
	No precisa	50	12,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura12

¿Cree que en los últimos 5 años la corrupción en Moquegua ha aumentado, sigue igual o ha disminuido?

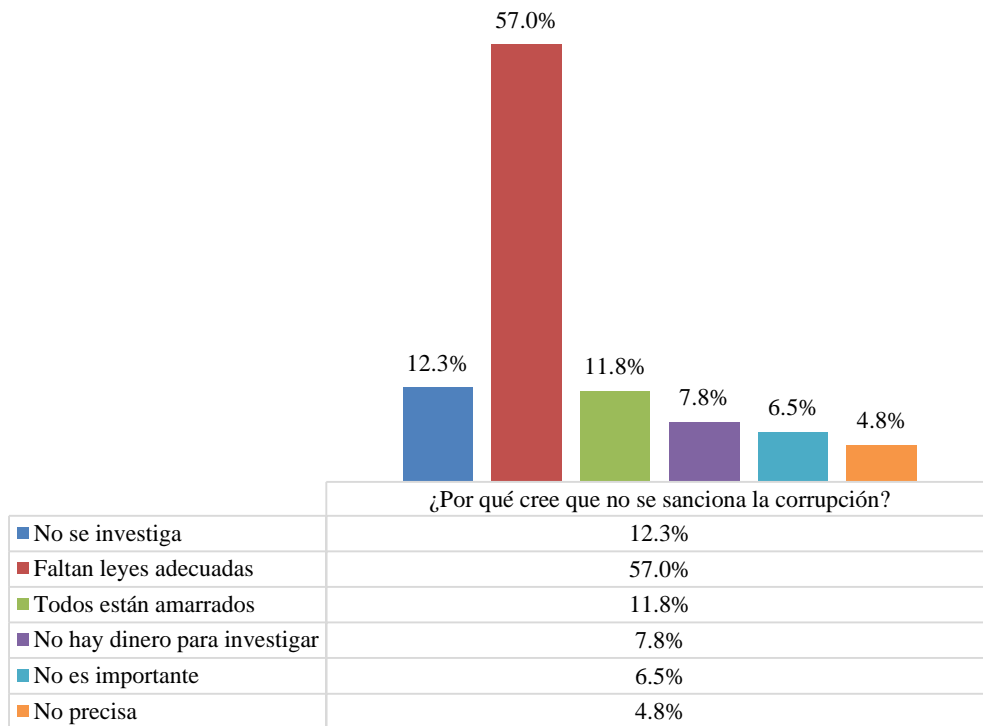


Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 13 y Figura 12, sobre la pregunta ¿Cree que en los últimos 5 años la corrupción en Moquegua ha aumentado, sigue igual o ha disminuido?, se evidenció que el 47% corresponden a sigue igual y el 30,5% corresponden a ha aumentado, predominando la respuesta sigue igual en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla15*¿Por qué cree que no se sanciona la corrupción?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No se investiga	49	12,3
	Faltan leyes adecuadas	228	57,0
	Todos están amarrados	47	11,8
	No hay dinero para investigar	31	7,8
	No es importante	26	6,5
	No precisa	19	4,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia**Figura13***¿Por qué cree que no se sanciona la corrupción?**Nota:* Elaboración propia

Conforme a la Tabla 14 y Figura 13, sobre la pregunta ¿Por qué cree que no se sanciona la corrupción?, se evidenció que el 12,3% corresponden a no se investiga y el 57% corresponden a falta de leyes adecuadas, predominando la respuesta falta de leyes adecuadas en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla16

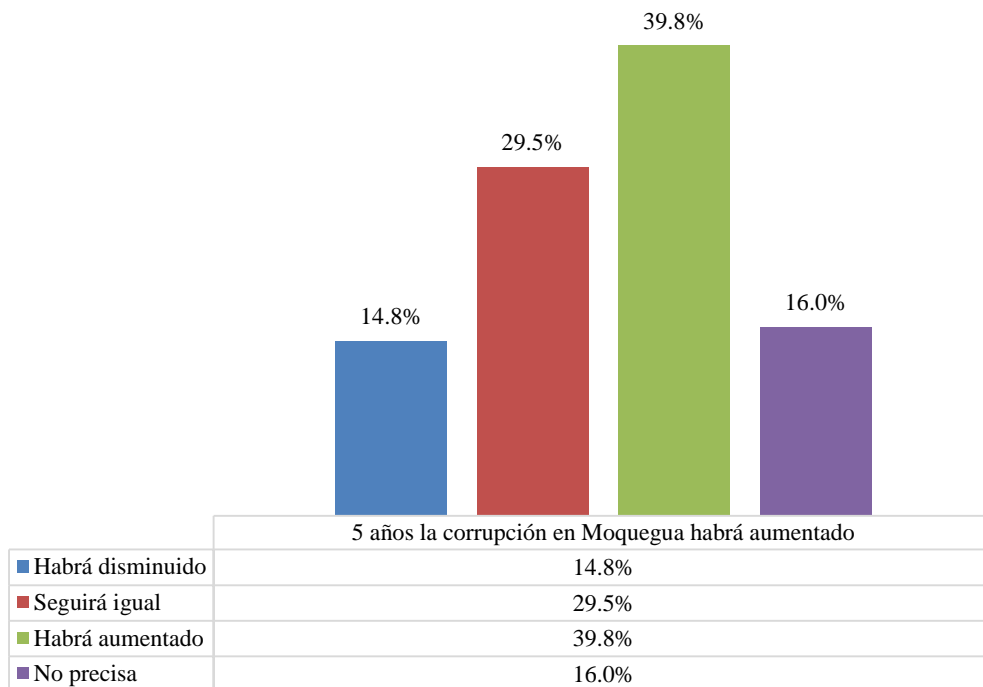
¿Cree que dentro de 5 años la corrupción en Moquegua habrá aumentado, seguirá igual o habrá disminuido?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Habrá disminuido	59	14,8
	Seguirá igual	118	29,5
	Habrá aumentado	159	39,8
	No precisa	64	16,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura14

¿Cree que dentro de 5 años la corrupción en Moquegua habrá aumentado, seguirá igual o habrá disminuido?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 15 y Figura 14, sobre la pregunta ¿Cree que dentro de 5 años la corrupción en Moquegua habrá aumentado, seguirá igual o habrá disminuido?, se evidenció que el 29,5% corresponden a seguirá igual y el 39,8% corresponden a habrá aumentado, predominando la respuesta habrá aumentado en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla17

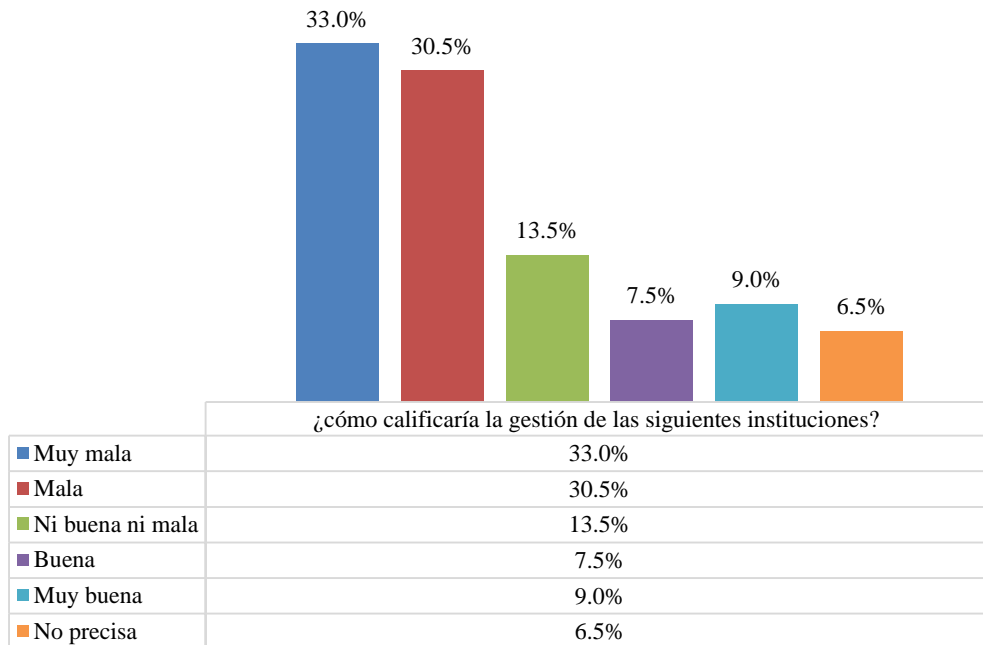
Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Defensoría del Pueblo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy mala	132	33,0
	Mala	122	30,5
	Ni buena ni mala	54	13,5
	Buena	30	7,5
	Muy buena	36	9,0
	No precisa	26	6,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura15

Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Defensoría del Pueblo



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 16 y Figura 15, sobre la pregunta Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Defensoría del Pueblo, se evidenció que el 33% corresponden a muy mala y el 30,5% corresponden mala, predominando la respuesta muy mala en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla18

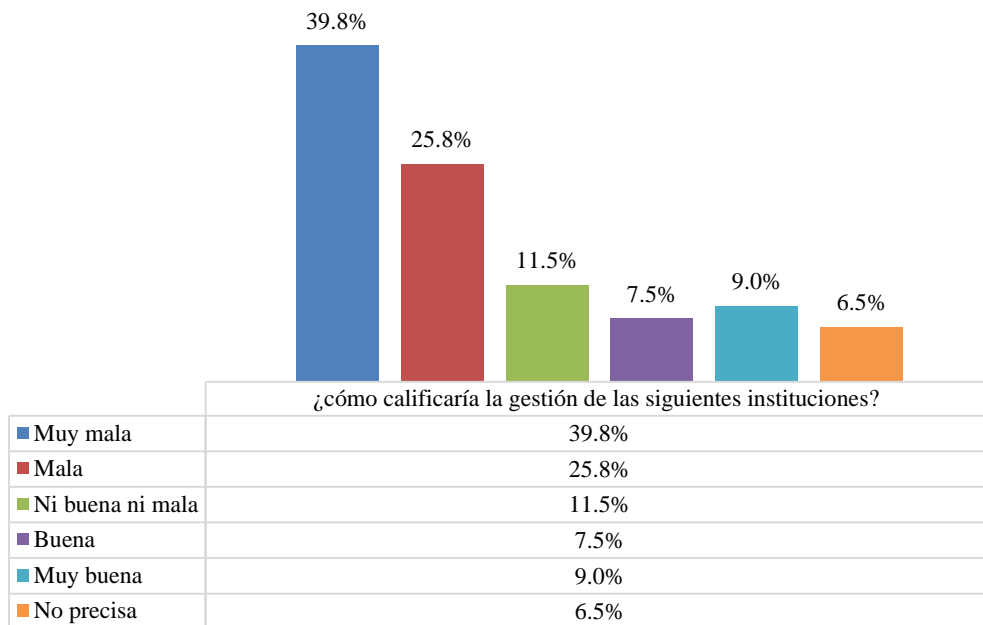
Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? -
Ministerio Público

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy mala	159	39,8
	Mala	103	25,8
	Ni buena ni mala	46	11,5
	Buena	30	7,5
	Muy buena	36	9,0
	No precisa	26	6,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura16

Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? -
Ministerio Público



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 17 y Figura 16, sobre la pregunta Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Ministerio Público, se evidenció que el 39,8% corresponden a muy mala y el 25,8% corresponden mala, predominando la respuesta muy mala en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla19

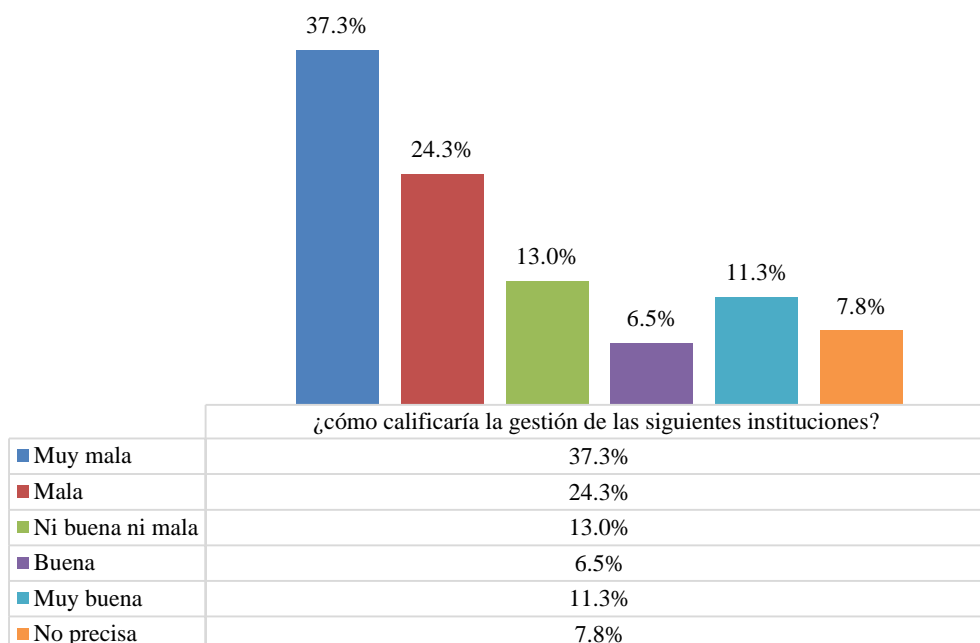
Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Corte Superior de Justicia de Moquegua

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy mala	149	37,3
	Mala	97	24,3
	Ni buena ni mala	52	13,0
	Buena	26	6,5
	Muy buena	45	11,3
	No precisa	31	7,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura17

Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Corte Superior de Justicia de Moquegua



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 18 y Figura 17, sobre la pregunta Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Corte Superior de Justicia de Moquegua, se evidenció que el 37,3% corresponden a muy mala y el 24,3% corresponden mala, predominando la respuesta muy mala en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla20

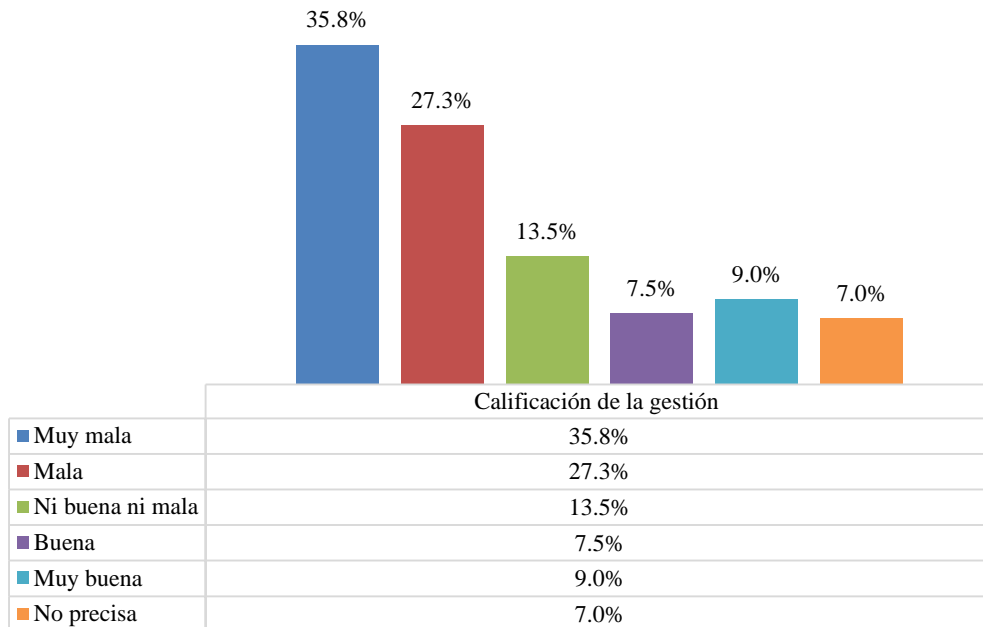
Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? -
Policía Nacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy mala	143	35,8
	Mala	109	27,3
	Ni buena ni mala	54	13,5
	Buena	30	7,5
	Muy buena	36	9,0
	No precisa	28	7,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura18

Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? -
Policía Nacional



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 19 y Figura 18, sobre la pregunta Según lo que Usted conoce, ¿cómo calificaría la gestión de las siguientes instituciones? - Policía Nacional, se evidenció que el 35,8% corresponden a muy mala y el 27,3% corresponden mala, predominando la respuesta muy mala en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla21

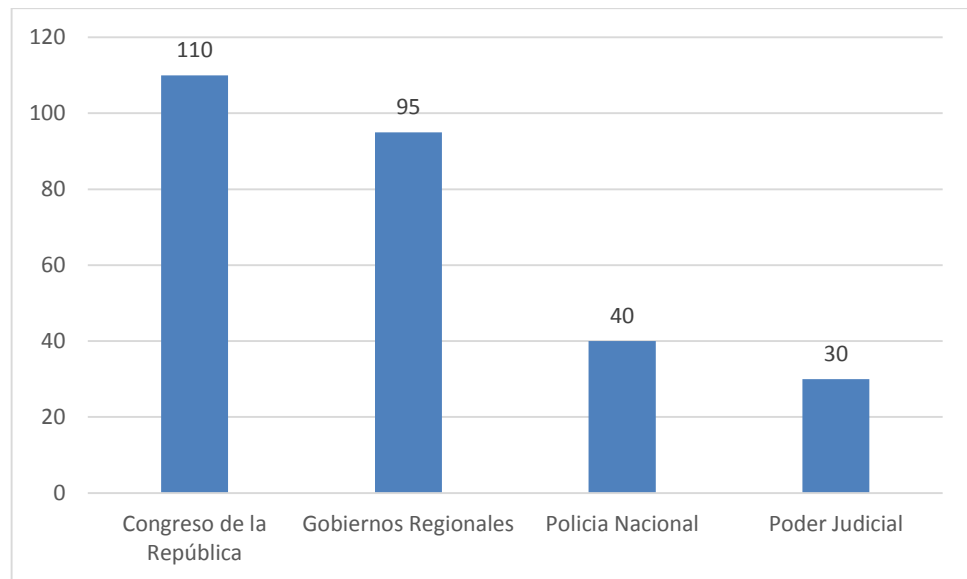
Según lo que Usted conoce, ¿cuál es la institución más corrupta de nuestra región?

	Frecuencia	Porcentaje
Congreso de la República	110	39.4
Policía Nacional	40	9.7
Poder Judicial	30	7.3
Gobiernos Regionales	95	23.1

Nota: Elaboración propia

Figura19

Según lo que Usted conoce, ¿cuál es la institución más corrupta de nuestra región?

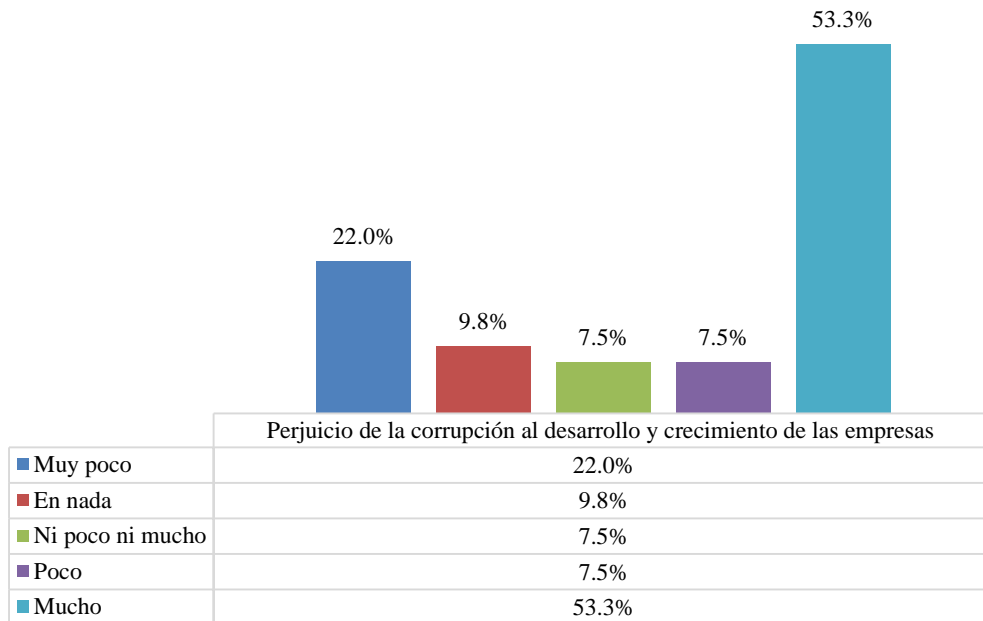


Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 20 y Figura 19, sobre la pregunta según lo que Usted conoce, ¿cuál es la institución más corrupta de nuestra región?, se evidenció que el 27,5% corresponden a congreso de la república, el 11,5% corresponde a poder judicial y el 19,8% corresponden a policía nacional, predominando la respuesta congreso de la república en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla22*¿Qué tanto perjudica la corrupción al desarrollo y crecimiento de las empresas en el país?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy poco	88	22,0
	En nada	39	9,8
	Ni poco ni mucho	30	7,5
	Poco	30	7,5
	Mucho	213	53,3
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia**Figura20***¿Qué tanto perjudica la corrupción al desarrollo y crecimiento de las empresas en el país?**Nota:* Elaboración propia

Conforme a la Tabla 21 y Figura 20, sobre la pregunta *¿Qué tanto perjudica la corrupción al desarrollo y crecimiento de las empresas en el país?*, se evidenció que el 22% corresponden a muy poco y el 53,3% corresponden a mucho, predominando la respuesta mucho en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla23

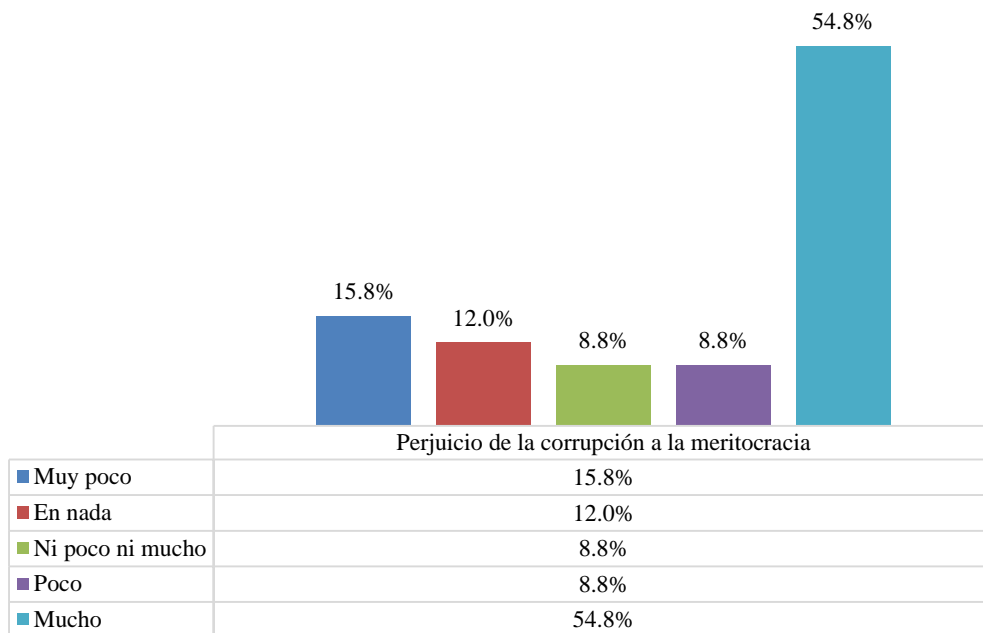
¿Qué tanto perjudica la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy poco	63	15,8
	En nada	48	12,0
	Ni poco ni mucho	35	8,8
	Poco	35	8,8
	Mucho	219	54,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura21

¿Qué tanto perjudica la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 22 y Figura 21, sobre la pregunta *¿Qué tanto perjudica la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo?*, se evidenció que el 15,8% corresponden a muy poco y el 54,8% corresponden a mucho, predominando la respuesta mucho en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla24

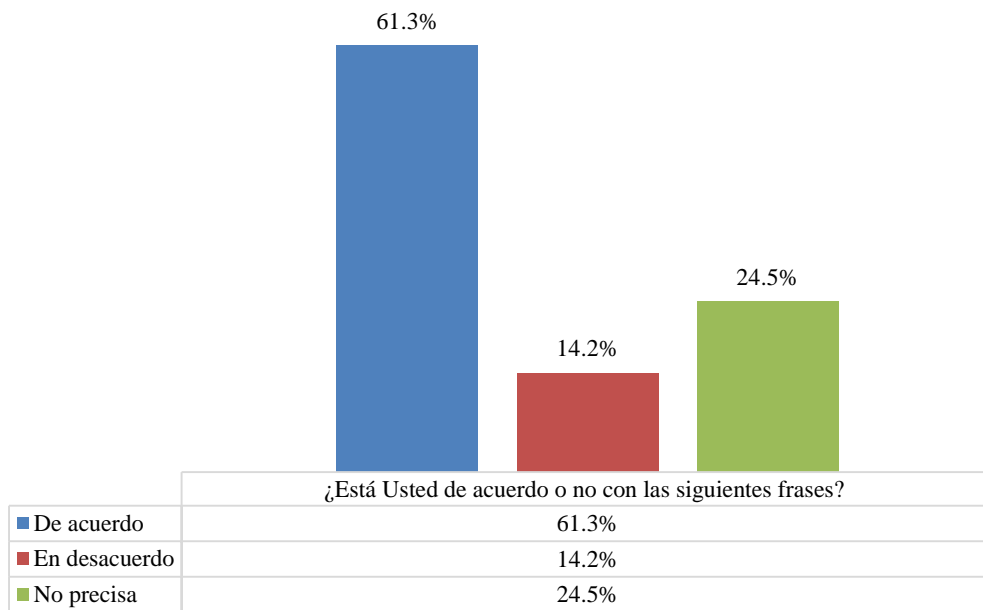
¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los empresarios a veces se ven obligados a dar coimas para poder hacer su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	245	61,3
	En desacuerdo	57	14,2
	No precisa	98	24,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura22

¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los empresarios a veces se ven obligados a dar coimas para poder hacer su trabajo



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 23 y Figura 22, sobre la pregunta ¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los empresarios a veces se ven obligados a dar coimas para poder hacer su trabajo, se evidenció que el 61,3% corresponden a de acuerdo, el 14,2% corresponde a en desacuerdo y el 24,5% corresponden a no precisa, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla25

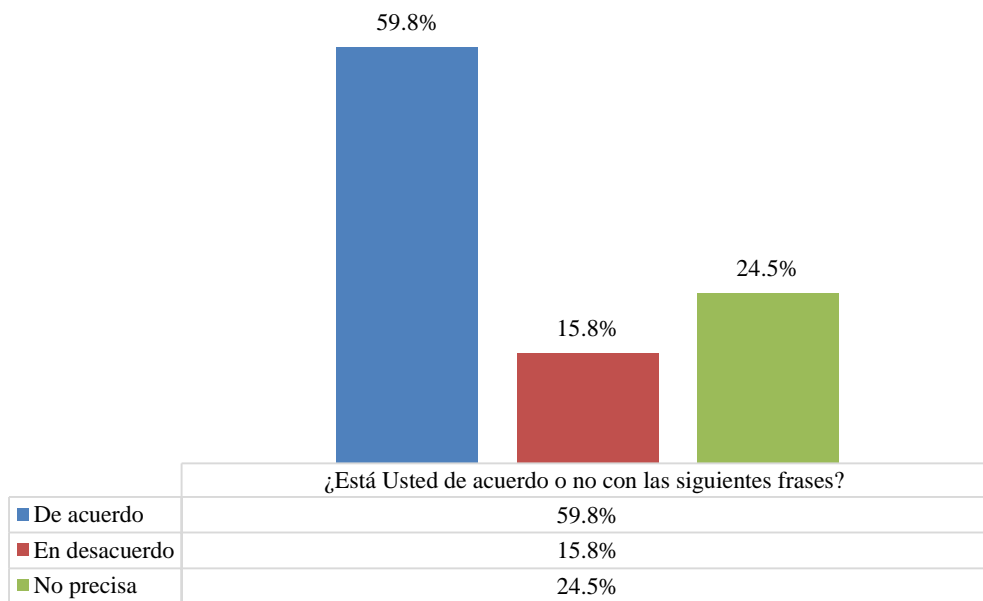
¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los técnicos y profesionales a veces se ven obligados a dar coimas para poder obtener un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	239	59,8
	En desacuerdo	63	15,8
	No precisa	98	24,5
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura23

¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los técnicos y profesionales a veces se ven obligados a dar coimas para poder obtener un trabajo

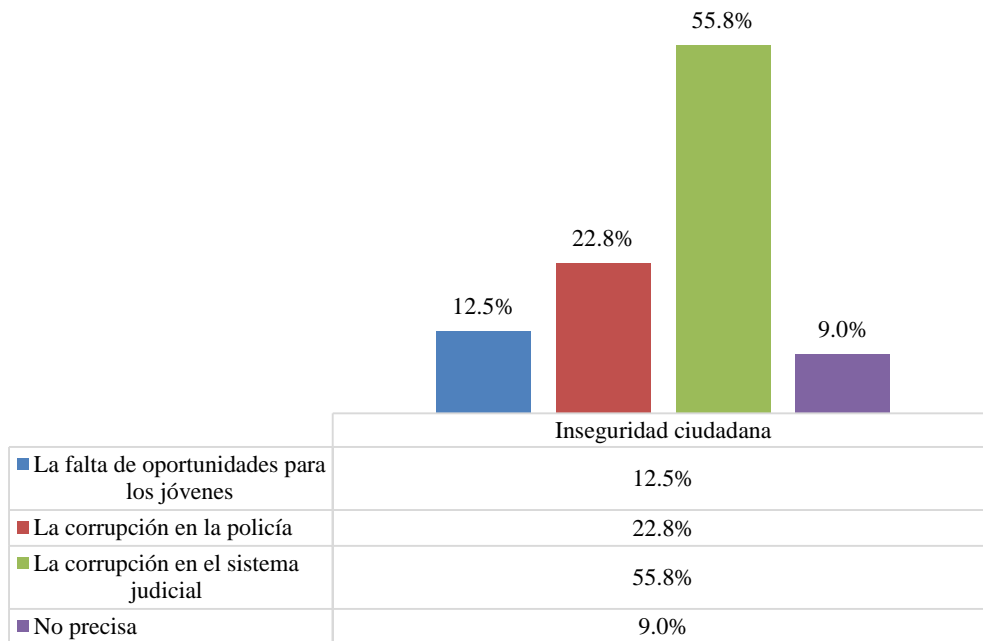


Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 24 y Figura 23, sobre la pregunta ¿Está Usted de acuerdo o no con las siguientes frases? - Los técnicos y profesionales a veces se ven obligados a dar coimas para poder obtener un trabajo, se evidenció que el 59,8% corresponden a de acuerdo, el 15,8% corresponde a en desacuerdo y el 24,5% corresponden a no precisa, predominando la respuesta de acuerdo en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla26*En su opinión, la inseguridad ciudadana que vivimos hoy es una consecuencia directa de:*

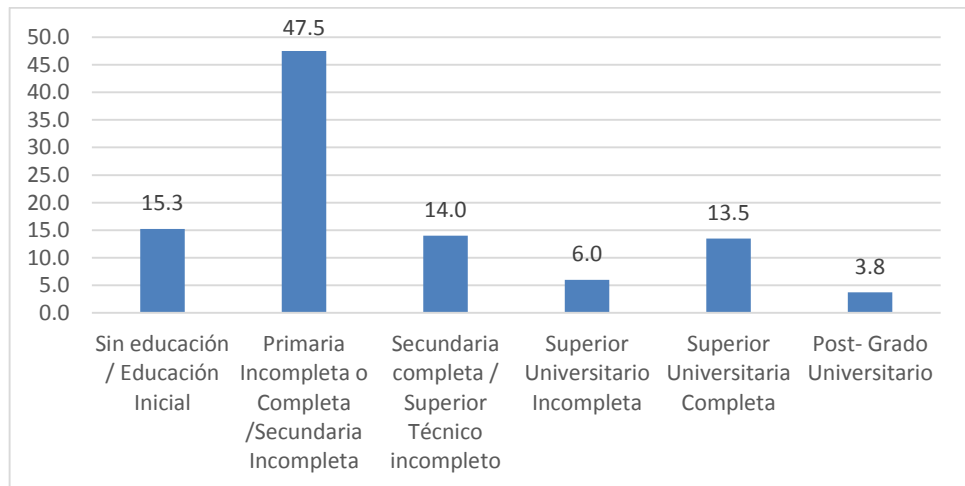
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	La falta de oportunidades para los jóvenes	50	12,5
	La corrupción en la policía	91	22,8
	La corrupción en el sistema judicial	223	55,8
	No precisa	36	9,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia**Figura24***En su opinión, la inseguridad ciudadana que vivimos hoy es una consecuencia directa de:**Nota:* Elaboración propia

Conforme a la Tabla 25 y Figura 24, sobre la pregunta En su opinión, la inseguridad ciudadana que vivimos hoy es una consecuencia directa de: se evidenció que el 22,8% corresponden a La corrupción en la policía y el 55,8% corresponden a La corrupción en el sistema judicial, predominando la respuesta La corrupción en el sistema judicial en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla27*¿Cuál es el máximo nivel de instrucción que Usted ha alcanzado?*

	Frecuencia	Porcentaje
Sin educación / Educación Inicial	61	15.3
Primaria Incompleta o Completa /Secundaria Incompleta	190	47.5
Secundaria completa / Superior Técnico incompleto	56	14.0
Superior Universitario Incompleta	24	6.0
Superior Universitaria Completa	54	13.5
Post- Grado Universitario	15	3.8
Total	400	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura25***¿Cuál es el máximo nivel de instrucción que Usted ha alcanzado?**Nota:* Elaboración propia

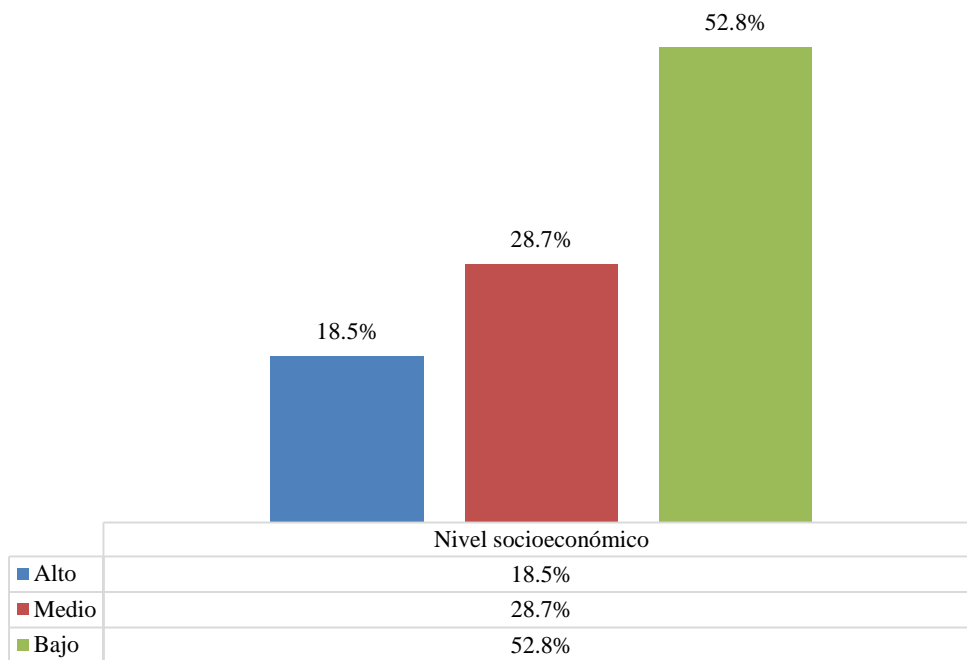
Conforme a la Tabla 26 y Figura 25, sobre la pregunta *¿Cuál es el máximo nivel de instrucción que Usted ha alcanzado?*, se evidenció que el 15,3% corresponden a Sin educación/ Educación Inicial, el 47,5% corresponden a Primaria incompleta o completa/ Secundaria incompleta y el 14% corresponde a Secundaria completa/ Superior, predominando la respuesta Primaria incompleta o completa/ Secundaria incompleta en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

Tabla28
¿Cuál cree Usted que es su nivel socioeconómico?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	74	18,5
	Medio	115	28,7
	Bajo	211	52,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura26
¿Cuál cree Usted que es su nivel socioeconómico?



Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 27 y Figura 26, sobre la pregunta Cuál cree Usted que es su nivel socioeconómico, se evidenció que el 18,5% corresponden alto, el 28,7% corresponde medio y el 52,8% corresponden bajo, predominando bajo en el nivel socioeconómico en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

HG: El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.

H0: El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas **NO** contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.

Tabla29
perjuicios de la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy poco	63	15,8
	En nada	48	12,0
	Ni poco ni mucho	35	8,8
	Poco	35	8,8
	Mucho	219	54,8
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 28, se aprecia que de los 400 encuestados, el 54,8% (219) manifestaron que es mucho los perjuicios de la corrupción a la meritocracia, el reconocimiento de capacidades y preparación de las personas para obtener un empleo. Por lo que concluye que, El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto del Gobierno Regional de Moquegua.

Hipótesis específica 1:

HE1: Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

H01: **NO** Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

Tabla30

los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso al sector público

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	6,0
	En desacuerdo	33	8,3
	Indiferente	44	11,0
	De acuerdo	165	41,3
	Totalmente de acuerdo	93	23,3
	No precisa	41	10,3
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 29 se aprecia que el 41,3% (165) manifestaron estar de acuerdo que los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso al sector público del Gobierno Regional de Moquegua. Por lo que concluye que, Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

Hipótesis específica 2:

HE2: La corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.

H0: La corrupción **NO** dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.

Tabla31

Principal problema que enfrentan la región Moquegua

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiencia de los funcionarios	25	6,3
	Corrupción de funcionarios y autoridades	271	67,8
	Penetración de dinero ilícito en la política	38	9,5
	Falta de coordinación entre instituciones	25	6,3
	Escasez de recursos económicos	21	5,3
	No precisa	20	5,0
	Total	400	100,0

Nota: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 30 se aprecia que el 67,8% (271) manifestaron que el principal problema de la región Moquegua es la corrupción de funcionarios y

autoridades. Por lo que se concluye que, la corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.

4.3. Discusión de resultados

En esta parte se presentaron la discusión de resultados referidos al objetivo general: donde se aprecia que de los 400 encuestados, el 54,8% (219) manifestaron que es mucho los perjuicios de la sustitución de la corrupción por la valoración del mérito, las habilidades y la formación de las personas como requisitos para acceder a un trabajo. Por lo que concluye que, El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia de Mariscal Nieto del Gobierno Regional de Moquegua. Concordando con los resultados de Pastrana y Prieto (2015) en su investigación sobre “*La percepción de la meritocracia en el proceso de selección de personal en las empresas colombianas*”. En general la población no tiene claro en Colombia el concepto de meritocracia, muchas veces lo relacionan a concursos públicos abiertos y allí queda. Se trata de que la meritocracia es una carrera dentro del sector público y para ello el estado debe proveer recursos para la formación en capacitación de los servidores públicos que en muchos casos no se hace. Por ello se dice que el estado debería ofrecer oportunidades y reconocer el verdadero talento, así como reconocer que hay proveedores que cuidan la calidad del servicio o bien que ofertan. De igual modo, concuerda con los resultados de Bohórquez (2015) en su estudio sobre “*La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010)*”. Concluye que Lo que se busca es producir a la brevedad las herramientas para ingresar al sector estatal, cuyo modelo de trabajo administrativo pocas veces garantiza los aspectos básicos, teniendo así la promoción, capacitación y rotación del personal administrativo. También, concuerda con los resultados de Minaya y López (2019) con su estudio “*La meritocracia y gestión por competencias del colaborador en Junín durante el 2018*”, se concluye que cuando es posible saber que existe un vínculo significativo y directo entre las variables de élite y las motivaciones de los colaboradores del gobierno en la región Junín. Su índice Rho Spearman, asociado a su objetivo específico 1, existe una asociación positiva moderada de 0,682 con niveles de

confianza del 95% y un valor p de 0,000, indicando que la meritocracia tiene un efecto significativo y positivo en la motivación de los colaboradores en Zhu Ningxia Gobierno regional. Entonces, hay una estadística que justifica aceptar tu hipótesis particular 1.

De la misma forma se presentó la discusión de resultados referido al objetivo específico 1: el 41,3% (165) manifestaron estar de acuerdo que los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso al sector público del Gobierno Regional de Moquegua. Por lo que concluye que, Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022. Concordando con los resultados de Gómez (2017) en su tesis titulada “*Diseño del Sistema Élite de Gestión del Capital Humano de la Ciudad de Chiclayo 2015 - 2017*”, concluye que se determinó que nunca fueron conscientes de la adecuada facilitación del proceso de contratación, alcanzando la tasa más alta de 64% colaboradores reclutadores que lograron resultados similares cuando fueron evaluados, identificando que nunca entendieron el proceso adecuado de evaluación del reclutador. De igual forma junto con la capacitación, medición del desempeño, y la experiencia del municipio, la transparencia declarada tiene fallas en cada uno de los resultados, que también se publican, por lo que la propuesta apunta a reducir o corregir cada falla que encuentre el municipio. Así mismo, coincide con los hallazgos reportados por Ugaz (2018) en su trabajo de investigación “*Gran corrupción y los derechos humanos*”, concluye que según todos los casos y hechos reales que fueron descritos, la corrupción es un mal para la sociedad que impedirá el desarrollo social , también se logró conocer la diferentes cualidades de la gran corrupción y la corrupción tradicional las cuales son el involucramiento de funcionarios del estado y el abuso de poder como el soborno, así mismo el factor social está implicado en la gran corrupción ya que se ha generado en ella una desconfianza por parte de la sociedad quien está involucrada y a la que además se la generado la perdida de vida , de su libertad.

Por último, se realizó la discusión de resultados sobre el objetivo específico 3: se aprecia que el 67,8% (271) manifestaron que el principal problema de la región

Moquegua es la corrupción de los funcionarios y autoridades. Lleva a la conclusión de que la corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022. Concordando con los resultados de Solis (2017) en su trabajo de investigación "*Odebrecht y la IIRSA Norte-Sur: El Caos de la Corrupción y su Impacto en las Relaciones Bilaterales del Perú en el Sector Infraestructura 2005-2007*" concluye que "el Perú pasa por serios problemas políticos y una de sus principales causas es la corrupción, esa corrupción que está en todos niveles públicos nacional e internacional". La complejidad de este asunto nos obliga a examinarlo desde múltiples perspectivas y ser extremadamente detallados en nuestras conclusiones. En el contexto de Sudamérica o de la propia región implicada en el caso Lava Jato y ODEBRECHT, se trata de la corrupción por soborno en la adjudicación de contratos de infraestructura por millones de soles, o que los términos del contrato favorezcan a la empresa licitante con atractivas mejoras. Del mismo modo, coincide con las conclusiones de Garavito (2018) en su investigación titulada "Cómo influye la corrupción sobre el proceso para Contratar y seleccionar al Estado" en la que se afirma que la corrupción es un fenómeno profundamente arraigado en el Perú desde hace mucho tiempo, ya que, dada la influencia superior de la corrupción, el proceso nacional no es suficientemente exigible. Por otro lado, se determina que el uso del poder genera abusos que conducen a la corrupción, fenómeno recurrente en los procedimientos estatales, lo que lleva a la erosión debido a la implementación de buenas prácticas, la autoridad estatal y la estabilidad política, debido a lo que nuestras sociedades se desarrollan.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se aprecia que de los 400 encuestados, el 54,8% (219) manifestaron que es mucho los perjuicios de la sustitución del nepotismo por la meritocracia, se valora la capacidad y la formación de las personas como requisitos para conseguir empleo. Por lo que concluye que, El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto del Gobierno Regional de Moquegua.

Respecto al objetivo específico 1, el 41,3% (165) manifestaron estar de acuerdo que los funcionarios públicos favorecen a sus parientes y/o amigos en las convocatorias de trabajo para el ingreso al sector público del Gobierno Regional de Moquegua. Por lo que concluye que, Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.

Respecto al objetivo específico 2, el 67,8% (271) manifestaron que el principal problema de la región Moquegua se trata de la corrupción por parte de funcionarios y autoridades. Lo que lleva a la conclusión de que corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere brindar asesoría tanto a las autoridades políticas y judiciales como a la población en general a combatir la corrupción desde donde se encuentren, ya que casi la mitad de los funcionarios públicos condenados por aceptar sobornos lo son por enriquecimiento ilícito. Y el estricto cumplimiento de la Ley N° 31419 “ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción” y su reglamento D.S. 053-2022-PCM, ley N° 31676 “ley que modifica el código penal, con la finalidad de reprimir las conductas que afectan los principios de mérito, idoneidad y legalidad para el acceso a la función pública”.

Se recomienda al Gobierno Regional de Moquegua velar por la implementación de todas las políticas de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Integridad y Anticorrupción 2018-2021, aplicar el Modelo de Integridad para entidades, actualizar las herramientas de gestión, mejorar y fortalecer la normativa técnica y finalmente incidir en el conocimiento de los aspectos técnicos normativos de los funcionarios y servidores.

Se recomienda que la Contraloría ejerciera un mayor control sobre los procedimientos administrativos y en particular la contratación de personal que estará laborando en el sector público, particularmente del estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto. Y el cumplimiento de los artículos 393 al 398 del Código Penal, para no caer a delitos de cohecho.

Recomendamos que las autoridades y funcionarios del gobierno regional de Moquegua, en colaboración con los organismos competentes, como la dirección regional de desarrollo institucional e informática, proporcionen capacitación sobre el papel del gobierno regional de Moquegua, las responsabilidades de la dirección y subdirección individual, así como las funciones de los empleados individuales. Es necesario implementar un proceso de sensibilización para que todos los trabajadores entiendan que, como funcionarios y trabajadores de un organismo público, estamos a disposición de los ciudadanos y, por lo tanto, tenemos la responsabilidad de brindar un buen servicio.

BIBLIOGRAFÍA

- Astovilca Chipana, A. (2017). *La corrupción desde una mentalidad de los jóvenes del distrito Judicial de Huancavelica*. Tesis posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Departamento de Ciencias Penales, Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3084/PCP%2000107%20A83.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez Méndez, M. (2015). *La implementación de la meritocracia en Colombia (1938-2010)*. Tesis posgrado, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Ciencia Política y de la Administración II, Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/29644/1/T35932.pdf>
- Castillo Medina, G. E., & Santisteban Soto, L. P. (2018). *Percepción de los empresarios y trabajadores MYPE del distrito de San Juan de Miraflores sobre soborno y corrupción en la gestión de sus negocios*. Tesis pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Departamento de Negocios, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624467/Castillo_mg.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Cayetano Cuadros, M. (2015). *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima*. Tesis posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento de Políticas Públicas y Gestión Pública, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6329/CAYETANO_CUADROS_MIGUEL_ANGEL_OPINION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Da Silva Coelho, E. C. (2015). *Meritocracia, burocracia y cultura brasileña: indicaciones para cargos y funciones de confianza IFTO*. Tesis posgrado, Universidad Federal de Tocantins, Departamento de Gestión Política y

Audiencia, Palmas. Obtenido de <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/80/1/Elainy%20Cristina%20da%20Silva%20Coelho%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>

Garavito Conislla, P. S. (2018). *Influencia de la corrupcion en los procesos de contratacion y selección del Estado*. Tesis posgrado, Universidad Nacional Federico Villareal, Departamento de Ciencias Politicas, Lima. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/UNFV_GARAVITO_CONISLLA_PABLO_SANTIAGO_DOCTORADO_2018.pdf

Gómez Reátegui, J. (2017). *Diseño de un sistema meritocratico para la gestion del capital humano en la municipalidad de Chiclayo 2015-2017*. Tesis pregrado, Universidad San Martin de Porres, Departamento de Ciencias Sociales, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3516/gomez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillen Perez, R. M. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Departamento de Gestión Pública, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80133/Guillen_PRMSD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Laos Castro, P. E. (2015). *Análisis, estructura y funcionamiento de la Dirección Contra la Corrupción de la Policía Nacional del Perú*. Tesis posgrado, Universidad San Martín de Porres, Departamento de Gestión Pública y Políticas Públicas, Lima. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/LAOS_CASTRO_PABLO_ENRIQUE_ANALISIS.pdf

Littler, J. (2017). *Contra la meritocracia: Cultura, poder y mitos de la movilidad* (Primera ed.). Londres: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315712802>

- Ludeña González, G. F. (2019). *La paradoja de la muerte civil y la corrupción de Autoridades Políticas en el Perú*. Tesis posgrado, Universidad César Vallejo, Departamento de Gestión de Políticas Públicas, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26657/Lude%c3%b1a_GGF.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mesquida Sambol, J. (2022) *EL DESAFIO DE LA MERITOCRACIA* Razón y Fe DOI: 10.144/ryt.vol285.i1457.y2022.003.
- Minaya Fernandez, M. B., & Lopez Solis, N. I. (2019). *La meritocracia y la gestion por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018*. Tesis pregrado, Universidad Peruana Los Andes, Departamento de Ciencias de Administración y Sistemas, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/922/T037_47416665_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastrana Granados, M. A., & Prieto Pinto, F. A. (2015). *La percepcion de la meritocracia en el proceso de selección de personal en las empresas colombianas. Face Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, XV(2), 39-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7973252>
- Solis Lopez, A. P. (2017). *Odebrecht y la Iirsa Norte y Sur: un caso de corrupcion y su influencia en las relaicones bilaterales con Perú en infraestructura durante los años 2005-2007*. Tesis posgrado, Pontifica Universidad Católica del Perú, Departamento en Ciencias Políticas y Gobierno, Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9209/SOLIS_LOPEZ_AUGUSTO_PAVEL_ODEBRECHT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ugaz Sánchez-Moreno, J. C. (2018). *Gran corrupción y Derechos Humanos*. Tesis posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13363/UGAZ_S%c3%81NCHEZ_GRAN_CORRUPCION_Y_DERECHOS_HU

MANOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2018/06/propuestafinal1.pdf>

<https://www.conceptosjuridicos.com/pe/codigo-penal/>

http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/CODIG

OPENAL.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: el escaso reconocimiento de méritos de las personas.	Es de tipo básico dado que vamos a corroborar la ciencia prescrita de meritocracia para elegir personas y proveedores, de diseño no experimental, es una tesis con una muestra de 400 personas.
¿Se asocia el escaso reconocimiento de méritos de las personas y el incremento de la corrupción en el año 2022, en la provincia Mariscal Nieto?	Demostrar que el escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.	El escaso reconocimiento de méritos para el ingreso al sector público de las personas contribuye al incremento de la corrupción en el estado regional y local de la provincia Mariscal Nieto 2022.	Variable 2: Incremento de la corrupción.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1.- ¿Cómo es el reconocimiento de los méritos de las personas en el sector público de la provincia de Mariscal Nieto en el año 2022?	1.- Probar que hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.	1.- Hay escasa práctica de la meritocracia o reconocimiento de méritos de las personas para contrato o nombramiento en el sector público del gobierno regional y local en la provincia de Mariscal Nieto, año 2022.		
2.- ¿Influye la corrupción en la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022?	2.- Determinar que corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.	2.- La corrupción dificulta la promoción de empresas y generación de empleo por la desconfianza existente en el periodo 2022.		

Nota: Elaboración propia.