



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de  
una Fiscalía Provincial, Callao, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Chuquiruna Atencia, Liliam Patricia (orcid.org/0000-0001-7189-3318)

**ASESORA:**

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (orcid.org/0000-0002-1171-4768)

**CO-ASESOR:**

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme seguir cumpliendo mis metas, mis padres, esposo, hija y hermanos, quienes hacen posible que mis sueños se concreten.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su comprensión y predisposición a darnos las facilidades del caso para la realización de la presente tesis.

Por último y no menos importantes a mis padres, esposo, hija y mis hermanos que siempre me dieron fuerzas para concluir con la presente investigación. Gracias a todos ustedes por estar conmigo de manera espiritual y son ustedes el motor que me han impulsado para terminar la presente maestría en Gestión Pública.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao – 2023", cuyo autor es CHUQUIRUNA ATENCIA LILIAM PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:  | Firma  |
|--|--|
| SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS<br>DNI: 10590428<br>ORCID: 0000-0002-1171-4768 | Firmado electrónicamente<br>por: YSORIA el 09-08-<br>2023 14:18:29 |

Código documento Trilce: TRI - 0643222



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | Pág. |
|--|------|
| CARÁTULA   | i    |
| DEDICATORIA  | ii   |
| AGRADECIMIENTO   | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR                | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR                 | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS                                   | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS                                       | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS                                      | viii |
| RESUMEN  | ix   |
| ABSTRACT   | x    |
| I. INTRODUCCIÓN  | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                      | 5    |
| III. METODOLOGÍA                                       | 18   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                    | 18   |
| 3.2. Variables y operacionalización                    | 19   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 20   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos   | 22   |
| 3.5. Procedimiento                                     | 23   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos                      | 23   |
| 3.7. Aspectos éticos                                   | 24   |
| IV. RESULTADOS   | 25   |
| V. DISCUSIÓN   | 31   |
| VI. CONCLUSIONES                                       | 38   |
| VII. RECOMENDACIONES                                   | 39   |
| REFERENCIAS  | 40   |
| ANEXOS   | 49   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|         |   | Pág. |
|---------|---|------|
| Tabla 1 | Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman                     | 24   |
| Tabla 2 | Tabla cruzada entre las variables meritocracia y desempeño laboral                          | 25   |
| Tabla 3 | Tabla cruzada entre la dimensión evaluación de competencias y la variable desempeño laboral | 25   |
| Tabla 4 | Tabla cruzada entre la dimensión transparencia y la variable desempeño laboral              | 26   |
| Tabla 5 | Tabla cruzada entre la dimensión compensaciones y la variable desempeño laboral             | 26   |
| Tabla 6 | Correlación no paramétrica entre la meritocracia y el desempeño laboral                     | 27   |
| Tabla 7 | Correlación no paramétrica entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral   | 28   |
| Tabla 8 | Correlación no paramétrica entre la transparencia y el desempeño laboral                    | 29   |
| Tabla 9 | Correlación no paramétrica entre las compensaciones y el desempeño laboral                  | 30   |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | Pág. |
|--|------|
| Esquema 1 Representación del diseño de investigación | 19   |

## RESUMEN

De acuerdo al contexto actual, el esfuerzo y mérito de los trabajadores son una de las formas para alcanzar éxito institucional, porque es uno de los componentes que ayuda a mejorar los niveles de desempeño laboral. Por consiguiente, el estudio buscó determinar la relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023. Fue una investigación básica y cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo – correlacional; la muestra estuvo compuesta de 90 servidores públicos de una fiscalía del Distrito Fiscal del Callao, quienes respondieron 02 cuestionarios altamente confiables (Alfa de Cronbach de 0.888 para meritocracia y 0.846 para desempeño laboral). Los resultados demostraron que existe correlación positiva y alta entre los términos (Rho de Spearman = 0.884, p-value = 0.000 < 0.05) y el 60% de los encuestados lo respaldan. Se concluyó que, si se presenta alguna mejora en los indicadores de la meritocracia, habría una alta probabilidad que ocurriese un efecto similar en los niveles de desempeño laboral.

**Palabras clave:** desempeño laboral, esfuerzo personal, meritocracia, servidores públicos, transparencia.

## ABSTRACT

According to the current context, the effort and merit of workers are one of the ways to achieve institutional success, because it is one of the components that help to improve the levels of job performance. Therefore, the study sought to determine the relationship between meritocracy and the work performance of the employees of a Provincial Prosecutor's Office, Callao, 2023. It was a basic and quantitative research, of non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational; the sample was composed of 90 public servants of a prosecutor's office of the Fiscal District of Callao, who answered 02 highly reliable questionnaires (Cronbach's alpha of 0.888 for meritocracy and 0.846 for job performance). The results showed that there is a positive and high correlation between the terms (Spearman's Rho = 0.884, p-value = 0.000 < 0.05) and 60% of the respondents support it. It was concluded that, if there is any improvement in meritocracy indicators, there would be a high probability of a similar effect on job performance levels.

**Keywords:** job performance, meritocracy, personal effort, public employees, transparency.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en que vivimos, donde las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), los entornos macro sociales-económicos y la cultura tienen una tendencia a cambiar y progresar constantemente, persiste fuertemente un tema en las entidades, relacionado al captar, seleccionar, potenciar y retener su capital humano, que es considerado el principal recurso capaz de generar competitividad y avance. Para ello se utilizan diversas estrategias de selección, basado en el análisis de perfiles profesionales, emocionales, psicológicos, etc., obteniendo como resultados si la persona cumple con los requisitos y es idónea para el puesto vacante. La finalidad de este proceso es que el trabajador tenga un rol protagónico y determinante en el desarrollo organizacional a través del buen desempeño laboral y su motivación de superación.

En el plano internacional, la mayoría de países desarrollados practican realmente la meritocracia, especialmente los países nórdicos; pero se han dado casos de designación de personal a cargos importantes muy cuestionados e inauditos, demostrando su poca calificación para los puestos, la existencia de informalidad al interior de la entidad y el poco profesionalismo al seleccionar el personal, perjudicando rotundamente el servicio civil meritocrático, el desempeño laboral y los beneficios que la sociedad espera de ellos (Riera, 2022). Es así que, la meritocracia tiene sus detractores, como se manifiesta en España y Estados Unidos, donde solo el 20% de personas tienen la posibilidad de ascender o de mejorar su calidad de vida en base a su esfuerzo, el resto lo ha obtenido en base a hechos hereditarios (García, 2021).

En el caso de Latinoamérica, se sigue la tendencia de estos países de primer mundo, instaurando modelos de “dirección pública profesional” para que los funcionarios, en especial los que ocupan cargos altos, sean escogidos en base a sus méritos y logros personales, dejando relegados o en segundo lugar la confianza política (SERVIR, 2015), estableciendo las directrices y pautas necesarias para evaluar el rendimiento y cumplimientos de funciones que el puesto demanda; es así que países como México y Ecuador más del 60% consideran el esfuerzo personal como fuente para alcanzar el éxito, en Chile opinaron similar casi un 50% (Statista Research Department, 2020).

A nivel nacional, se ratifica que existe una ilusión respecto a la meritocracia, ya que existen criterios externos al potencial humano para que una persona obtenga trabajo dentro de las instituciones estatales u ocupen cargos influyentes en la sociedad; es decir, por más que alguien esté preparado profesionalmente, si no tiene privilegios, contactos o recursos no podría asumir un puesto clave en el Estado, evidenciando el clasismo, nepotismo o argolla (Quiroz, 2022). De igual forma en el país hay un fuerte descuido respecto a la meritocracia ocasionando crisis mediáticas, porque casi el 33% de los trabajadores no acreditan o cumplen con los requisitos mínimos de capacitación, estudios y experiencia laboral referente a los puestos, que a largo plazo produce una débil gestión estatal participativa como una baja revaloración del capital humano (Riera, 2022 y Minaya y Lopez, 2019). Finalmente, se planteó hacer una reforma del servicio civil, buscando a profesionales altamente preparados, calificados y competitivos, quienes serían evaluados y seleccionados en concursos públicos donde prevalezcan las capacidades profesionales, tal como señala el Marco Conceptual del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano (SERVIR, 2015).

Una fiscalía provincial se caracteriza porque es el protector de la legalidad, los derechos de los ciudadanos, y representa a la sociedad en juicio; asimismo, es el titular de la acción penal pública y su actuación es de oficio o por solicitud de la parte agraviada. Siendo ello así, en el Distrito Fiscal del Callao (D.F. del Callao), se tiene por visión el trabajar para lograr una justicia transparente, moderna y efectiva, y tiene por misión, defender la legalidad, prevenir y perseguir el delito a fin de hacer respetar los derechos ciudadanos y el interés público (Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, s.f.). En esta institución, centrándonos en el ámbito del recurso humano, se evidencia que para la parte administrativa existen las modalidades de contratación según los Decretos Legislativos: 276, 728 y 1057, estas últimas son las formas más recurrentes para contratar para las plazas habilitadas por el Ministerio Público. En todos los casos se seleccionan y acceden a través de un concurso público y por méritos de cada uno; ya que en el caso de los postulantes a plazas según el régimen 1057 se realiza una evaluación curricular y una entrevista, mientras que para los del régimen 728 se le añaden etapas como la evaluación de conocimientos, psicotécnica y psicológica previas a la evaluación curricular y entrevista. Sin embargo la problemática radica en que si una

determinada persona postula a una plaza específica, de ser seleccionado se mantiene en ella sin posibilidad de ascender o acceder a puestos de mayor jerarquía, a pesar de que uno busque su crecimiento profesional mediante el desarrollo de cursos de capacitación, diplomados, maestrías, doctorados, etc., es decir que no se puede escalar a un cargo mayor por mérito propio sin previo concurso público.

En el caso de la selección y asignación de los fiscales también se presenta una situación similar, ya sean nombrados por la Junta Nacional de Justicia (JNJ) o designado por el Fiscal de la Nación (FN), por ser a través de concurso público, donde la plaza aperturada contiene una serie de requisitos y perfiles que el postulante debe cumplir y sustentar debidamente en su hoja de vida, ello estaría conformado por los estudios realizados, capacidades y habilidades blandas y experiencia laboral, después pasan a la etapa de evaluación, la cual está centrada en los conocimientos, perfil psicológico, realización de estudio de casos y entrevista personal; una vez seleccionado y habilitado se le incorpora en el cuadro de asignación de personal; sin embargo si este servidor seleccionado desea aspirar a una plaza de mayor jerarquía, no lo podría hacer por mérito propio, pese a realizar un buen trabajo, capacitarse, especializarse, etc., siendo un motivo futuro para perder el interés y bajar el rendimiento laboral. Otra casuística que ocurre al interior, es que en el proceso de la selección, la parte de la entrevista tiene un mayor peso que las evaluaciones curriculares y de conocimientos, otorgando puntuaciones más altas a aquellos que tengan alguna relación con el evaluador o que sean recomendados por los superiores (casos de favoritismo); se puede entender como que se selecciona a una determina persona más por temas subjetivos que por los méritos logrados. Esta idea no estaría mal siempre y cuando se perciba que el nuevo servidor cumpla con los objetivos del puesto, pero la realidad evidencia que no es así, deteriorando el funcionamiento integral de la institución.

Por lo revisado, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023?, para ello se establecieron los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre la transparencia y el

desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023?, y c) ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023?.

La investigación se justificó teóricamente porque se hizo una recopilación de diversas teorías, planteamientos, opiniones y conocimientos que revalidaron la importancia de la meritocracia y el desempeño laboral como pilares fundamentales del proceso de modernización del Estado y de sustentos para políticas públicas, así como su trascendencia en el aporte al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible propuestos; la justificación metodológica fue porque resaltaron el valor y fiabilidad de los instrumentos que ayudaron a calcular el nivel de desempeño laboral de acuerdo a las bases de la meritocracia, sirviendo como ejemplo a replicar en otras entidades que repliquen dicha investigación. Por último, su justificación práctica se fundamentó en la medida que los resultados y conclusiones prescritas sirvan de sustento para la elaboración y ejecución de mejoras en los procesos de diseño del perfil del puesto y reclutamiento de personal, tanto para las instituciones públicas como empresas privadas.

El objetivo general fue demostrar la relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023; para lograrlo se requirió de los siguientes objetivos: a) Demostrar la relación que existe entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023, b) Demostrar la relación que existe entre la transparencia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023, y c) Demostrar la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

Se propuso como hipótesis general: Existe una relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023; las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación significativa entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023, b) Existe una relación significativa entre la transparencia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023, y c) Existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar este capítulo se revisó información del plano nacional, entre los que se encontró el estudio de Minaya y Lopez (2019), cuyo propósito fue determinar la relación entre la meritocracia y la gestión por competencias en los servidores públicos del gobierno regional de Junín. Fue una investigación cuantitativa del tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental-transversal, en la que se encuestaron a 176 participantes de un total de 399 servidores públicos, el instrumento obtuvo un valor de 0,852 calificándose como confiable. Sus resultados (Rho de Spearman=0.764) demostraron que existe una correlación directa y significativa entre la meritocracia y la gestión por competencias. Concluyeron que, si alguna de las variables tiene un cambio positivo, habría un efecto similar en la otra, por ello en la institución debería tomar en cuenta los principios de la meritocracia para optimar sus criterios de gestión.

Otro autor fue Guillen (2022), que buscó determinar el nivel de relación que hay entre la meritocracia y el desempeño laboral presentes en una entidad pública. Fue un estudio del tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal, la población fue de 530 servidores públicos administrativos, de los cuales se seleccionaron 223 mediante el muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple; se emplearon 02 cuestionarios, 01 para la meritocracia y 01 para desempeño laboral con una confiabilidad de 0,953 y 0.852 respectivamente. Los resultados reflejaron que el nivel de relación entre las variables es positivo, pero baja, concluyendo que, si se instaura la meritocracia como factor para acceder a mejores puestos, el desempeño laboral aumentaría ligeramente, por lo cual se debe incentivar y motivar a los trabajadores para que busquen el dominio de tareas o capacitaciones.

A la par, Riera (2022) realizó una investigación donde buscó determinar qué relación existen entre ambos términos. Fue del tipo cuantitativo, del método hipotético-deductivo, diseño no experimental-transversal; la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores que fueron seleccionados de acuerdo a un muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia; el instrumento empleado fue el cuestionario cuyo nivel de confiabilidad fue de 0,851. Los resultados demostraron que los trabajadores no tienen una buena percepción con respecto a la meritocracia, mientras que para el desempeño laboral lo pusieron en un nivel

medio; otro dato a resaltar fue que el nivel de correlación entre ambas variables fue de 0,703; se concluyó que si existe un alto nivel vínculo, con ellos los responsables del área de RR.HH. buscarían opciones para que la meritocracia sea el criterio determinante para ocupar un puesto, mejorando la competitividad y posterior desempeño de los postulantes a dicha plaza.

Como cuarto estudio esta el de Tuesta et al. (2021). que buscó describir como era la correlación entre el desempeño laboral con las variables de salario, antigüedad y nivel académico en las entidades públicas peruanas. La metodología fue cuantitativa del tipo explicativa, el diseño fue no experimental, descriptivo-correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformada por 188 administrativos de las entidades públicas, y el instrumento de recolección fue la Ficha de Evaluación de Desempeño Laboral. Los resultados confirmaron que existe un alto nivel de correlación entre el desempeño laboral con las otras 03 variables, indicando que el salario ( $\beta$  estandarizada = 0.51,  $t = 8.26$ ,  $p < 0,01$ ) hace que se sienta el colaborador más motivado, la antigüedad ( $\beta$  estandarizado = 0.48,  $t = 7.75$ ,  $p < 0.01$ ) permite que el trabajador tenga estabilidad y liderazgo en su área y el nivel académico ( $\beta$  estandarizada = 0.43,  $t = 7.01$ ,  $p < 0,01$ ) hace que cuente con las herramientas necesarias, todo ello contribuye al buen desempeño. El estudio concluye que en el sector público se precisa del arte de saber como administrar las variables influyentes del desempeño para lograr grandes cambios.

La investigación de Pizarro (2022) tuvo como objetivo conocer la relación entre los constructos gestión de recursos humanos y la meritocracia. Fue una investigación básica, de diseño no experimental-transversal-descriptiva-correlacional, donde 66 administrativos conformaron la muestra del estudio, los cuales respondieron 02 cuestionarios de 27 preguntas cada uno, cuya confiabilidad fue de 0.96 para la gestión de recursos humanos y 0.88 para la meritocracia. Sus resultados mostraron una correlación positiva moderada entre las variables de estudio ( $Rho=0,455$ ), además, se aseveró, según el coeficiente de determinación, que el 20,67% de la gestión de recursos humanos depende de la meritocracia. Concluyó que es necesario aplicar de forma correcta la meritocracia para mejorar los indicadores de gestión y efectividad laboral del establecimiento de salud.

Finalmente, Cerna (2020) en su investigación buscó determinar el nivel de desempeño laboral en trabajador de una institución pública. Fue un estudio de

enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-propositiva, el diseño fue no experimental-transversal, se seleccionaron 94 participantes de una población de 120 servidores públicos, los cuales respondieron un cuestionario compuesto de 16 ítems vinculados al desempeño laboral. Los resultados reflejaron que más del 70% opinaron que no hacían reuniones con el personal, el 72.3% dijo que no se tomaba en cuenta su opinión, más del 60% mencionó no recibir ningún tipo de reconocimiento o incentivo y más del 80% están en desacuerdo con lo que establece los objetivos. El estudio concluyó que, ante la exposición de las deficiencias en el desempeño de los participantes, limitan e impiden la consecución de los objetivos institucionales, por lo que es necesario elaborar propuestas de mejora de desempeño laboral, en la que los colaboradores se identifiquen con la institución, para ello se debe trabajar y profundizar en temas como la satisfacción del personal, trabajo en equipo, motivadores laborales, entre otros.

Ya en el plano internacional, se recabó el artículo de Maulidan et al. (2020); cuyo objetivo fue examinar y comprobar la influencia de la compensación, la cultura organizacional y la meritocracia en la satisfacción laboral y sus efectos inmediatos en la productividad y desempeño laboral. Para ello se encuestaron 155 colaboradores pertenecientes a la Secretaría Distrital de Pidie Jaya, provincia de Aceh, Indonesia; la información se analizó de acuerdo a la técnica SEM (*Structural Equation Modeling*). Los resultados demostraron que las variables compensación y meritocracia afecta positivamente a la variable dependiente (satisfacción laboral) ya que la incrementan en 21.8% y 23.4%, mientras que la cultura organizacional fue un impacto menor (17.9%). Concluyeron que los 03 términos independientes influyeron positivamente en el desempeño laboral, siendo necesario reforzarlos y fortalecerlos al interior de la empresa.

Seguidamente, está el artículo redactado por Da Silva y Freitas (2021), en el cual se buscó relacionar a la meritocracia con los modelos de gestión personal basados en las competencias. Se aplicó una encuesta a 17 ejecutivos con maestrías en Administración de empresas; los resultados evidenciaron que más de la mitad de ellos consideran que laboran en entidades donde si se da valor a la meritocracia, la tercera parte opina que su empresa valora medianamente la meritocracia y el resto opina que no se da ningún reconocimiento al mérito. Finalmente, concluyeron que la mayoría de profesionales opinan a favor de la

existencia de la meritocracia dentro del ambiente laboral, para tener un perfil competitivo, con proyección de superación constante.

El tercer artículo revisado fue el de Jafarpour y Mohammadi (2020), siendo su propósito indagar que efectos genera la moderación de la ética islámica de los trabajadores en la meritocracia y sus efectos personales. Fue una investigación aplicada, del tipo descriptivo-correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se aplicó a 386 personas; se hizo pruebas de ecuación estructural, mínimo parcial y método de cuadrados. Los resultados comprobaron la existencia positiva y significativa entre los términos de estudios, porque meritocracia con comportamiento organizacional (Coef. de Pearson=0.789), meritocracia con ética islámica (Coef. de Pearson=0.709) y comportamiento organizacional con la ética islámica (Coef. de Pearson=0.880), concluyendo que el compromiso, comportamiento organizacional y la meritocracia juegan un rol importante al momento de seleccionar al personal, y esto debe estar complementado con los valores morales islámicos.

Del mismo modo, la investigación de Quezada et al. (2020), pretendió analizar como se manifestaba el desempeño laboral dentro del municipio de Girón a influencia del trabajo en equipo y la comunicación. El diseño del estudio fue no experimental del tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por los 78 servidores municipales, quienes respondieron un cuestionario, con alto nivel de confiabilidad (alfa de Cronbach=0.89). Los resultados evidenciaron que existe un trabajo coordinado entre las áreas de la institución y el 89.7% de los encuestados respaldaron la idea, pero que debe mejorarse el trabajo en equipo, así como su integración y comunicación, siendo más del 60% los que opinaron que existen dichas deficiencias, lo cual hace que la efectividad laboral sea baja. Se concluyó que trabajar correctamente en equipo, permite conocer más profundamente al colaborador, tanto en su parte intelectual como emocional, el cual al percibirse valorado, incrementará sus niveles productivos.

Como quinto antecedente, analizamos el trabajo de maestría de Cassinello (2022), que buscó demostrar la existencia de una posible influencia del contexto socioeconómico del individuo en su posterior éxito y mérito. Con respecto a la metodología se procedió a realizar un Panel de Experto (método Delphi), en la cual 11 individuos con determinada experticia en el tema dieron su opinión resolviendo

un cuestionario; para cuantificar las respuestas se utilizó la escala de Likert, para consensuar las respuestas se hizo uso del Rango Intercuartil Relativo (RIR) y para encontrar estabilidad en las mismas se hizo el cálculo del índice de variación del RIR. Los resultados indicaron que según el RIR, el contexto socioeconómico fue de 0.25, la educación académica de los padres 0.5, la formación académica individual 0.25, ocupación de padres 0.34 e ingresos de padres 0.67. Se concluyó que el contexto socioeconómico e ingreso de los padres desempeñan un papel trascendente en el futuro de cualquier persona, a tal punto que hace un contraste frontal a la creencias del funcionamiento del sistema meritocrático, por ello se propone que los gobiernos de turno se deban enfocar e intervenir en las diferencias y desigualdades sociales para que la meritocracia y su sistema no sean tergiversados como mecanismos para ocultar el surgimiento de un sistema plutocrático.

Posteriormente, tenemos el estudio de Cea (2020), donde se pretendió determinar la existencia de sus variables dentro de las empresas chilenas, cuantificándolas a través del tiempo. Fue un estudio cuantitativo, donde se analizaron estadísticamente la información de 577 egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de una prestigiosa universidad del lugar. Sus resultados demostraron que en los últimos años existieron mayores niveles de meritocracia en el mercado laboral chileno, lo cual estableció un sistema salarial promedio en función trabajo realizado, porque se pasó su salario se incrementó en 35.6% aproximadamente; por consiguiente, concluyó que este sistema meritocrático posee un peso similar al nivel socioeconómico en cuanto respecta a determinar que indicadores influyen en la desigualdad socioeconómica de Chile.

Analizando las variables de estudio, la palabra meritocracia, proviene del latín *mereo* (merecer) y *cracia* (gobierno), entendiéndose como el gobierno del merecimiento, en el que existe un acceso igualitario de cada persona para optar a una determinada oportunidad, sin presentar discriminación e injusticia alguna (Luliquiz, 2022). También la conceptualizan como la equivalencia entre el conocimiento y la ejecución de las funciones ordenadas bajo los principios de calidad, efectividad y competitividad; otros la definen como la igualdad de acceso de oportunidades, o como la atención a las competencias y destrezas de cada persona, sin beneficiarla o discriminarla por razones subjetivas o vínculos externos

(Guillen, 2022). Algunos la consideran como el orden donde prima el mérito para distribuir y seleccionar correctamente los recursos, así como el optar por oportunidades de jerarquía más alta (Chacon, 2022); o también están quienes la perciben como el recompensar, legal y verídicamente, a los trabajadores que más se esfuerzan o talento poseen (Chacon, 2022 y Guillen, 2022); para este caso se consideró la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, permitiéndoles acceder a mejores retribuciones (Castillo et al., 2019).

Young (1958), resumió lo expuesto en su libro “The rise of meritocracy” en la siguiente fórmula: “inteligencia y talento + esfuerzo = mérito”, considerándose como una estrategia importante para incentivar al colaborador a dar su mayor esfuerzo y compromiso cuando realiza sus funciones (Cárdenas, 2020). Chacon (2022) y Luliquiz (2022) opinaron que si la meritocracia se da por propias virtudes, talentos, actitudes, entre otros, al momento de cumplir eficiente y eficazmente sus responsabilidades laborales, es justo que los responsables de su administración la reconozcan y valoren mediante el salario económico o no económico acorde a la misma. Por ende, la obligación institucional es especificar claramente tanto los perfiles mínimos requeridos como la retribución que va a recibir; y la obligación del postulante es asumir responsablemente la gestión de los recursos estatales y desenvolverse cabalmente en sus puestos, para que así tomen decisiones y afronten los problemas sociales institucionales (Tejada et al, 2020 y Macedo, 2022).

Entre las teorías de la meritocracia están las teorías funcionalistas, la cual consiste que el progreso de las personas se debe a los propios talentos y habilidades que se desarrollan de manera conjunta con el trabajo duro y la teoría basada del conflicto, donde se supone la existencia de oportunidades determinadas en el seno de una estructura de desigualdad (Szelechter, Vanegas y Tijonchuk, 2018). Asimismo, dichos autores mencionan 03 perspectivas de enfocar la meritocracia: la normativa, basada en la filosofía política, la descriptiva, apoyada en la teoría de la desigualdad y estratificación social, y, la subjetiva, fundamentada en lo que debería ser y lo que es.

Enfocado en el sector público, la meritocracia se entiende como el proceso de asignar los cargos públicos en función a los méritos del postulante y no a criterios externos como influencias o referencias (EPG Universidad Continental, s.f.). Guillen

(2022) señala que en las instituciones públicas se pretende optimizar sus niveles de la misma a través del impulso de las capacidades y habilidades de cada servidor, mejorando así sus índices de desenvolvimiento laboral; igualmente, si se replica en el ambiente gubernamental, es necesario entronizarla como el principio de acceso a un cargo público, para que sean ellos quienes ejerzan dichas funciones y no “tecnócratas inmorales o buenoides ignorantes” tal como indicó el Dr. Chang (Belletich, 2022). Por este motivo, existen autores que la perciben y catalogan como un proceso efectivo y solvente para la designación de los funcionarios públicos, publicando escritos, tal como hizo García (2020), haciendo explicaciones sobre cómo fue la historia, desarrollo y su trascendencia de esta variable en el Perú.

Para cuantificarla empleamos tres dimensiones, la primera fue competencias del trabajador, entendida como la agrupación de capacidades, destrezas, conductas y características propias del individuo para realizar sus funciones, solucionar problemas y/o producir un nuevo conocimiento, reflejándose en la eficiencia y eficacia de su desempeño, y sujetas a la resolución de situaciones complejas o de incertidumbre (Mendoza, 2018 y Chávez, 2019). Entre sus características están ser: aprendidas (por la instrucción o aplicación), conscientes (aplicadas con sentido común y conocimiento), permanentes (no varían según el trabajo realizado), complejas (requieren un mayor esfuerzo y criterio del trabajador), contextos diferentes (adecuación a cada situación particular) y obtención de resultados (evaluación del trabajo) (Vicente y Chávez, 2020).

Para su medición se empleó los indicadores: profesionalismo, debido a que se considera que un postulante o servidor público deben cumplir con el requerimiento de contar con una carrera, en la cual ha recibido una serie de conocimientos que le permitirían afrontar la diferentes situaciones en el trabajo; experiencia, indicador que analiza como ha sido la trayectoria laboral de un servidor, donde ha adquirido conocimientos y habilidades técnicas de cada trabajo realizado; conocimientos y capacitaciones, la persona tiene interés en aprender para superarse, contribuye a su propio proceso formativo integral que le permitirí tener mayor seguridad para afrontar cada situación cambiante en el entorno laboral; habilidades técnicos-operativas, adquisición del conocimiento específico para desarrollar funciones, mientras mayor sea este indicador el trabajador desplegaría mayor experticia en cada situación laboral similar; y, por último, habilidades

blandas, porque la persona no solo debe tener conocimientos para ascender u ocupar un determinado puesto, sino que debe complementarlo con la inteligencia emocional para controlar apropiadamente los comportamientos y emociones propios y de terceros.

La segunda dimensión fue transparencia, quien tiene un enfoque integral de las orientaciones aplicadas al campo laboral y son vitales en su funcionamiento, por ello las entidades que demuestran este principio se las consideran como competitivas y generadoras de confianza (Cárdenas, 2020 y Villoria, 2021). Si lo replicamos al plano del gobierno se le asigna el calificativo de bueno, en el que no solo se centra a la administración interna, sino que va más allá, al fomento de la participación ciudadana activa (González, 2019). Se concibe como brindar una información clara y fidedigna, que genera valor público y establece un gobierno abierto con control social ejercido por la sociedad; la cual obtiene tanto un valor intrínseco, porque hay la evidencia de libertad y disponibilidad de información que fortalece tanto la legitimidad de la gestión interna como la estabilidad y relación con el público, como un valor instrumental, por ser un medio para alcanzar objetivos trazados (Osorio y Barreto, 2022).

Para cuantificarla se utilizaron cuatro indicadores: i) perfil del cargo, componente que indica los requisitos y calificaciones que una persona debe poseer para ejecutar diferentes actividades y funciones de un puesto; ii) igualdad de oportunidades, todos los individuos que desean ocupar un determinado puesto tienen las mismas probabilidad de hacerlo, también se aplica para las oportunidades de ascensos.; iii) selección de personal, proceso de escoger a aquellos aspirantes o trabajadores que presenten mejores competencias y hayan obtenido las puntuaciones más altas, sin criterios de favorecimiento o discriminación; y, iv) gestión del personal, capacidad para dirigir y liderar a un grupo de colaboradores con el fin de lograr los objetivos preestablecidos.

Como tercera dimensión están compensaciones, haciendo referencia al aspecto de retribución monetaria y no monetaria que el trabajador recibe por el cumplimiento de sus funciones laborales, para ello se requiere que las instituciones tengan una política de compensaciones bien definida y comunicada oportunamente a las partes interesadas, generando equilibrio y competitividad saludable (Torres, 2019 y Montesinos y Moya, 2019); es el mecanismo conformado por una

remuneración básica, incentivos salariales y beneficios que brindan las instituciones hacia los colaboradores y aspirantes con el fin de atraerlos, motivarlos, satisfacerlos y retenerlos, convirtiéndose en la estrategia para conformar un equipo laboral competitivo con la capacidad de crear valor en los productos, procesos y servicios que brinda la empresa, como en la fuente para fomentar el desarrollo integral de la persona (Montilla, Sánchez y Delgado, 2021). Es importante que los encargados de administrar el potencial humano organicen, establezcan y documenten los perfiles de los puestos, especificando funciones y responsabilidades a realizar con el fin de fijar la compensación total que va a percibir el trabajador (Torres, 2019); no obstante, en la realidad se percibe variedad de discrepancias entre las propuestas técnicas requeridas por la institución y los métodos de compensación recibidos por el colaborador, evidenciando un reto constante que el área de recursos humanos debe enfrentar (Romero, Lora y Morelos, 2020).

Para medir esta dimensión se usaron tres tipos de indicadores: i) retribuciones monetarias, que se trata de la contraprestación recibida por el colaborador en términos de dinero por el desempeño realizado en un periodo de tiempo, este se conforma de un sueldo mínimo y de un beneficio adicional, ii) distinciones, forma no momentaria de reconocer el desempeño laboral y que ha tenido un impacto muy significativo en la psicología del recurso humano, como elevar el ánimo del trabajador, crecer profesionalmente, hacer líneas de carreras y encontrar un ambiente agradable de trabajo, y, iii) ascensos, son una manera de compensación mixta, ya que es el proceso por el cual un trabajador accede a un cargo de mayor responsabilidad, percibiendo un salario y beneficios más altos, elevar su *status* social y mejorar su calidad de vida (Montesinos y Moya, 2019).

El desempeño laboral es visto como un término vital para analizar la productividad, efectividad y prosperidad organizacional; diversos autores lo consideran como una herramienta de gestión basada en la combinación del comportamientos, capacidades y experiencias del trabajador con el cumplimiento responsable para realizar apropiadamente las funciones y labores del puesto, contribuyendo al logro de los objetivos y competitividad institucional (Holgado, 2020; Cárdenas, 2020; Correa y Rayme, 2021 y Santiago, 2022). Otra perspectiva es analizarlo desde el compromiso asumido por el trabajador, quien va a emplear

sus propias habilidades, conocimientos y principios para realizar efectivamente las tareas encomendadas, las cuales serán evaluadas en función a indicadores, que están acorde a los objetivos institucionales previamente establecidos (Suca, 2020). También, se le percibe como el hacer responsablemente todas aquellas funciones, actividades y tareas por parte del trabajador para lograr las metas establecidas (Holgado, 2020), el mismo que estaría conformado por la capacidad y esfuerzo individual, que al combinarlo con los recursos del entorno laboral da como resultado la competitividad empresarial (Santiago, 2022).

Esta variable se considera situacional y dependiente de cada trabajador, por lo cual se infiere que existen diversos factores que pueden influir sobre él, haciéndolo alto o bajo, tales como las recompensas monetarias y no monetarias recibidas, la satisfacción y agrado por la labor asignada y culminada, la preparación y formación propia del colaborador, las motivaciones y expectativas dentro del ámbito laboral, etc. (Suca, 2020 y Santiago, 2022); por ello Suca (2020) añadió que este término va más allá de las destrezas propias del trabajador o del entorno laboral, a tal punto de convertirse en un proceso complejo donde existen varios escenarios y componentes que deberían ser analizados individual y colectivamente. Además, al ser un proceso transversal organizacional está cambiando a raíz de las variaciones del trabajo actual, a tal punto que hasta los indicadores o estándares de medición deben actualizarse en función al lugar del trabajo donde se desarrolle, estableciéndose una serie de reconocimientos o sanciones según sea el caso (Krepki, 2020); por consiguiente, se puede inferir que una de las herramientas para medirlo es la instauración de políticas de compensación, las cuales se convertirían en un factor de motivación para que el colaborador desarrolle correctamente cada una de las funciones según el cargo que ocupa.

La evaluación del desempeño laboral es considerada como una herramienta o método más que un fin en sí mismo, que considera criterios como la calidad y cantidad de trabajo, interrelaciones laborales, proactividad, resolución de conflictos, entre otros, para obtener información valiosa que más adelante serviría para mejorar la productividad y competitividad de las entidades públicas y privadas (Suca, 2020 y Santiago, 2022). La finalidad es que el trabajador pueda dar y comprometer el 100% de sus habilidades y capacidades, es así que existen diferentes formas de realizarla, siendo las más comunes la Evaluación 90°,

conocida como tradicional ya que es la evaluación que el jefe hace a su empleado; Evaluación 180°, donde la evaluación del trabajo la realizan los pares y eventualmente los clientes o usuarios del servicio; Evaluación 360°, que sería la más idónea en la cual se mide la potencialidad del colaborador incorporando un *feedback* continuo entre todos aquellos que forman parte del entorno laboral, tanto internos como externos; y Evaluación forzada, que sería la que únicamente se centra en el mecanismos de tareas (Boada, 2018; citado por Santiago, 2022).

Si bien esta variable es evaluada de manera global, existen diferencias marcadas entre el sector público y privado, especialmente en el uso de herramientas tecnológicas y la gestión del recurso humano, ya que en el primero se evidencia una clara deficiencia, niveles bajos de conocimientos tecnológicos y aplicación de métodos vanguardistas, mientras que en el segundo se tiene una mayor preocupación por estar con la información actualizada, emplear herramientas tecnológicas de gran impacto y contribuir a la productividad mediante procesos innovadores (Ramos et al., 2021). En el Perú existe un numeroso grupo de servidores públicos que no buscan su profesionalización, no añaden valor al trabajo que realizan, no planifican y organizan sus actividades, etc., ocasionando que su desempeño laboral sea pésimo a comparación de aquellos que demuestran un perfil de trabajador opuesto al mencionado (Picoy, 2019, Rojas, 2019 y Flores y Gonzalez, 2020); a su vez, una gran parte de los servidores públicos manifiestan estrés, incapacidad de gestión, bajos niveles de compromiso laboral, poco trabajo en equipo, entre otros, que son señales alarmantes para buscar, idear e implementar estrategias y herramientas de mejora en lo referente al liderazgo y la gestión interna (Marín y Delgado, 2020).

Este constructo estuvo conformado por tres dimensiones, el primero de ellos fue el desempeño de tareas, que es el cumplimiento de las tareas y actividades propias del trabajo, vinculándose con el “*núcleo técnico*” del trabajo, es decir el nivel en que el colaborador demuestra su potencial al hacer las funciones específicas del puesto; en esta dimensión se interrelacionan el desempeño directo (producción de un determinado bien o servicio) e indirecto (actividades adicionales que dan soporte a la realización de las tareas) (Gabini, 2018).

Para su medición se utilizaron los siguientes indicadores: i) calidad del trabajo, nivel del desempeño realizado, en el que se combinan los recursos y

equipos del trabajo con los conocimientos, experiencias, destrezas y habilidades propias del trabajador; ii) eficiencia y efectividad, la eficiencia es hacer una determinada actividad utilizando la menor cantidad de recursos, por lo que el trabajador cumple sus funciones sin desperdiciar los materiales que tienen a su alrededor; mientras que la efectividad, se refiere a la consecución de un logro mediante la realización del trabajo, es decir que el desempeño cumplió con los objetivos trazados para el cargo; iii) orientación hacia los resultados, vista como el fin de una actividad a realizarse, ya que el colaborador ejecuta y cumple sus funciones con la intención de lograr un determinado objetivo, el cual varía dependiendo de la actividad o cargo que realiza; y, iv) planificación y organización, que son dos pilares de la administración, los cuales permiten hacer una determinada función de una manera apropiada y en el tiempo preciso (Gabini, 2018).

Como segunda dimensión se analizó el desenvolvimiento del colaborador en el entorno, que son aquellas actividades que no se encuentran directamente relacionadas con el trabajo en sí, pero que tienen una importancia en el funcionamiento general al interior de la institución, al ser comportamientos de ayuda y colaboración, esta dimensión guarda relación con las habilidades blandas del trabajador, tanto en su manera de expresarlas en el entorno laboral como en la forma para atender y manejar los conflictos internos (Gabini, 2018).

Esta dimensión ha empleado dos indicadores, el primero de ellos es el interpersonal, en la cual el trabajador toma la iniciativa para hacer algo, está dispuesto a mejorar por medio del *feedback*, presenta un alto compromiso para trabajar en equipo y se comunica asertivamente con sus pares y superiores, el segundo es el organizacional, en ella el colaborador muestra actitudes responsables, es creativo para proponer soluciones a situaciones de incertidumbre laboral, acepta las responsabilidades desafiantes y busca la manera de interactuar correctamente con los usuarios finales (Gabini, 2018).

Finalmente, como tercera dimensión están las acciones contraproducentes, que son aquellas acciones que poseen un valor negativo para el funcionamiento integral de la institución, se consideran como comportamientos voluntarios antisociales no necesariamente ilegítimos que perjudican la armonía del clima organizacional y amenazan el logro de los objetivos (Gabini, 2018), esta dimensión

ha despertado el interés de varios autores para medir cual es el impacto que tienen la productividad de la entidad pública y privada, motivo por el cual se le asignaron como indicadores: i) errores voluntarios, representando conductas conscientes y negativas del trabajador cuando se encuentra realizando sus funciones, siendo la excepción, los comportamientos inseguros por estar sujetos a la carencia de información, habilidad o recursos; ii) comportamientos negativos, se refiere a aquellas actitudes voluntarias e involuntarias que los trabajadores manifiestan en perjuicio del clima organizacional; iii) actitudes negativas, son aquellos comportamientos adversos a la productividad laboral, es decir son acciones que disminuyen los estándares de calidad del trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que se realizaron una serie de estimaciones de estadísticos necesarios para aceptar o rechazar las hipótesis establecidas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso, la meritocracia y el desempeño laboral, siendo variables cualitativas, se cuantificaron por medio del uso de la escala de Likert, obteniéndose valores exactos que permitieron describir, trabajar e interpretar las pruebas estadísticas requeridas por el estudio.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación fue del tipo básica porque forjó conocimiento e información sobre las variables de estudio a través de la descripción de conceptos, características y relaciones de las mismas y sus dimensiones (Bernal, 2010 y Vara, 2012). En la presente investigación se revisaron y analizaron las diferentes definiciones, teorías, características, modelos, etc. sobre la meritocracia y el desempeño laboral que sirvieron para conceptualizarlas y entenderlas de forma clara y objetiva.

##### **3.1.2. Diseño**

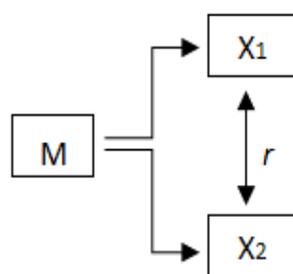
Hernández et al. (2014) afirmaron que el diseño responde a la estrategia o pautas que el autor emplea para conseguir datos e información y así responder a las interrogantes e hipótesis planteadas. De acuerdo a esto se considera que el presente estudio fue no experimental, donde no se realizó manipulación alguna de las variables, porque la meritocracia y el desempeño laboral se manifestaron libremente en el contexto, sin la presencia de factores condicionantes o restrictivos. La investigación fue de corte transversal, ya que solo se realizó la medición una sola vez (Hernández et al., 2014); es este caso, tanto el instrumento para medir de la meritocracia como del desempeño laboral se aplicaron por única vez.

El estudio fue descriptivo, debido a que la información cualitativa recopilada tanto de las variables como de sus dimensiones permitieron determinar, informar, clasificar y sustentar sus propios comportamientos y manifestaciones en la realidad; y, correlacional, porque la razón de la investigación es demostrar la existencia o no de algún vínculo o conexión entre los constructos. (Hernández et al., 2014 y Ñaupas et al., 2018). Según lo mencionado, la información meritocracia y desempeño laboral fue revisada y descrita minuciosamente con el fin de comprender sus

maneras de aparición dentro de un contexto determinado, para luego buscar la presencia de algún tipo de vínculo según los resultados estadísticos.

### Esquema 1

*Representación del diseño de investigación*



Donde:

X1: Meritocracia

X2: Desempeño laboral

M: Muestra

r: Correlación de variables

*Elaboración propia*

### 3.2. Variables y operacionalización

La meritocracia es la variable cualitativa N° 1

**Definición conceptual:** Se entiende como la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, lo cual les permite acceder a mejores retribuciones (Castillo et al., 2019).

**Definición operacional:** Es el brindar y otorgar a cada servidor público del Distrito Fiscal del Callao los beneficios, económicos y no económicos, que se han ganado en función a su esfuerzo, desenvolvimiento y cumplimiento apropiado de sus funciones. Para ello utilizamos las dimensiones evaluación de las competencias, transparencia y compensaciones.

**Indicadores:** los indicadores están agrupados según las 03 dimensiones de la variable:

Evaluación de las competencias, conformado por profesionalismo, experiencia, conocimiento y capacitaciones, habilidades técnico-operativas y habilidades blandas.

Transparencia, compuesto por igualdad de oportunidades y selección de personal. Compensaciones, constituido por las retribuciones monetarias, las distinciones y los ascensos.

**Escala de medición:** Se empleó la escala de Likert (ordinal o nominal), utilizando 05 niveles: 01 = Nunca, 02 = Pocas veces, 03 = Algunas veces, 04 = Casi siempre, 05 = Siempre.

El desempeño laboral es la variable cualitativa N° 2

**Definición conceptual:** Conjunto de características individuales, tales como cualidades, capacidades, habilidades, que son aplicadas dentro del trabajo, los cuales influyen en los resultados y variaciones en el transcurrir diario de las instituciones privadas o públicas (Milkovich y Boudreau, 1994).

**Definición operacional:** Son cada una de las acciones y funciones que los servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao realizan dentro y fuera de la institución con el fin de brindar un servicio óptimo a la ciudadanía; para ello se precisó de las dimensiones desempeño de funciones, desenvolvimiento en el entorno y acciones contraproducentes.

**Indicadores:** los indicadores están agrupados según las 03 dimensiones de la variable:

Desempeño de funciones, conformado por calidad del trabajo, eficiencia y efectividad, orientación hacia resultados, planificación y organización.

Desenvolvimiento en el entorno, compuesto por aquellos factores interpersonales y organizacionales.

Acciones contraproducentes, constituido por los errores voluntarios, comportamientos negativos y actitudes negativas.

**Escala de medición:** Se empleó la escala de Likert (ordinal o nominal), utilizando 05 niveles: 01 = Nunca, 02 = Pocas veces, 03 = Algunas veces, 04 = Casi siempre, 05 = Siempre.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población es el grupo o conjunto de individuos que mantienen o manifiestan cualidades similares para el estudio, los cuales se encuentran delimitados en el mismo tiempo y espacio en el que se realiza la investigación (Vara, 2012 y Hernández et al., 2014). Por esta razón la población de la investigación estuvo conformada por los servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao, que laboran en 1 sede, quienes a la fecha suman un total de 117 personas.

**Criterios de inclusión:** Los participantes seleccionados debían ser servidores públicos, que tengan contrato según modalidad CAP o CAS durante el 2023, los mismos que deben estar cumpliendo sus funciones de forma presencial.

**Criterios de exclusión:** No se tomaron en cuenta a i) las personas que no tienen vínculo contractual con la institución, ii) los colaboradores que reciban su pago a través de la emisión de recibo por honorarios (terceros), iii) *stakeholders* de la institución, y iv) servidores que se encontraron haciendo uso de su periodo vacacional al momento de realizar la encuesta.

### 3.3.2. Muestra

La muestra es aquella porción representativa extraída de la población, que mantiene las mismas características y comportamientos, con el fin de que sus resultados puedan ser generalizados a la totalidad del grupo (Vara, 2012 y Hernández et al., 2014); de acuerdo a lo mencionado, la muestra de este estudio estuvo conformada por 90 servidores públicos de la institución, según el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Donde:

z: Puntuación z (a un nivel de confianza de 95% le corresponde un valor de 1.96).

p: probabilidad de selección (50%).

e: margen de error (5%).

N: tamaño de la población (117 servidores).

Reemplazando:

$$\begin{aligned} \text{Muestra} &= \frac{\frac{(1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \left( \frac{(1.96)^2 \times 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2 \times 117} \right)} \\ \text{Muestra} &= \frac{384.16}{4.283} \\ \text{Muestra} &= 89.68536994 \\ \text{Muestra} &= \mathbf{90 \text{ participantes}} \end{aligned}$$

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo es aplicar técnicas de selección acorde al estudio con el fin de obtener una parte representativa de la población (Hernández et al., 2014). En este caso, se

utilizó un muestreo probabilístico del aleatorio simple, debido a que se escogió al azar a los participantes que conformaron la muestra del estudio.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada para recolectar información de la meritocracia y el desempeño laboral fue la encuesta, que es un conjunto de pasos normalizados por el cual se recoge datos de la muestra que se pretende analizar unas determinadas características (Casas et al., 2003), donde los participantes del estudio pudieron expresar de forma escrita sus opiniones y percepciones respecto a las variables de estudio.

En lo que respecta al instrumento se empleó el cuestionario, que es un listado o serie de preguntas vinculadas a las variables que se van a medir (Hernández et al., 2014), para la meritocracia y el desempeño laboral (ver Anexo 2); en el cual se utilizaron preguntas cerradas y politómicas excluyentes, por tener que escoger una alternativa en un conjunto de opciones determinadas por el investigador (ver Anexo 3).

**Validez:** Por validez del instrumento, según Hernández et al. (2014), se entiende como el nivel de veracidad en que este realmente mide la variable; para el estudio específicamente se empleó la validez de expertos, la cual indica el grado en que el instrumento mide realmente la variable de acuerdo al juicio y dominio del tema por parte del experto (Vara, 2012). Motivo por el cual se contó con el apoyo de 03 expertos que, después de un análisis a cada interrogante descrita en la encuesta, emitieron su aprobación, comentarios y sugerencias (ver Anexo 2).

**Confiabilidad:** Este término hace referencia al grado en que su aplicación repetida genera resultados similares, consistentes y coherentes (Hernández et al., 2014); entre los tipos, se escogió el análisis de consistencia interna, la cual precisa solidez en los resultados de cada pregunta según la escala y como es la correlación entre sí mismos (Da Silva et al., 2015). Por consiguiente, fue necesario saber el nivel de confiabilidad del instrumento, y así tener presente que los ítems de los cuestionarios de meritocracia y desempeño laboral tienen familiaridad entre sí y brinden resultados contundentes, razonables y estables.

Para el cálculo de la consistencia interna se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que al medir las covarianzas de los ítems se puede determinar con mayor precisión la consistencia interna del cuestionario, señalando que, a un mayor valor, la homogeneidad interna será más alta, también, este indicador ayuda a rastrear cuál de los ítems tiene un aporte mínimo a la consistencia interna (Oviedo y Campo, 2005). Para la investigación se calculó la confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto a 25 servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao, después se calculó el Alfa de Cronbach, cuyos valores fueron de 0.888 para meritocracia, 0.846 para desempeño laboral y 0.931 para el instrumento en general, reflejando que existe un nivel alto de consistencia interna y fiabilidad en cada uno de los ítems redactados en la encuesta (ver Anexo 5).

### **3.5. Procedimiento**

Para la recolección de la información, se hizo el envío formal de un documento, solicitando la autorización respectiva para la aplicación del instrumento a cada servidor de la institución de la sede seleccionada. Luego se planificó con una semana de anticipación la aplicación del cuestionario, previamente coordinado con el responsable del área de Recursos Humanos; se comentó a los participantes seleccionados si desean participar en la investigación, conociendo el fin que se busca con sus opiniones, asimismo, se les hizo presentes que la información brindada sería solo utilizada para el estudio y de manera anónima, el llenado del cuestionario se realizó durante la jornada laboral. Finalmente, la información obtenida fue traspasada a una base de datos, diseñada en el programa Excel, para su posterior análisis; dicha etapa se realizó el día siguiente de su recolección.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para procesar y explicar la información recolectada se utilizaron 02 tipos de análisis: a) Descriptivo, el cual se basa en la realización e interpretación de tablas cruzadas (aplicando método de Baremo), y b) Inferencial, el cual se realiza a partir del cálculo de estadísticos a partir de pruebas no paramétricas, como el Rho de Spearman, que es un coeficiente de correlación lineal entre 02 variables aleatorias, que mide su fuerza y dirección y cuyos valores van de -1 a 1 (Martínez et al., 2009); para su interpretación se requirió de la Escala de Correlación propuesta por Akoglu (2018), descrita en la Tabla 1:

**Tabla 1***Interpretación de los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman*

| Correlation Coefficient | Dancey & Reidy (Psychology) | Quinnipiac University (Politics) | Chan YH (Medicine) |
|-------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|
| 1                       | -1                          | Perfect                          | Perfect            |
| 0.9                     | -0.9                        | Strong                           | Very Strong        |
| 0.8                     | -0.8                        | Strong                           | Very Strong        |
| 0.7                     | -0.7                        | Strong                           | Moderate           |
| 0.6                     | -0.6                        | Moderate                         | Moderate           |
| 0.5                     | -0.5                        | Moderate                         | Fair               |
| 0.4                     | -0.4                        | Moderate                         | Fair               |
| 0.3                     | -0.3                        | Weak                             | Fair               |
| 0.2                     | -0.2                        | Weak                             | Poor               |
| 0.1                     | -0.1                        | Weak                             | Poor               |
| 0                       | 0                           | Zero                             | None               |

*Fuente: Guía de usuarios de coeficientes de correlación, de Akoglu (2018)***3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo lo desarrollado por (Palencia & Ben, 2013), durante el desarrollo de la investigación se acataron los principios de beneficencia, por cuanto con el resultado de mi estudio se contribuye al bienestar laboral y salarial de los servidores públicos del D.F.C.; por otro lado, se empleó el principio de no maleficencia, puesto que con mi estudio no se ha causada daño a los participantes, ya que el cuestionario fue anónimo y por ende la identidad de los mismos solo es conocida por mi persona, por lo tanto, los servidores y/o funcionarios públicos del D.F.C. que participaron en cuestionario, nos van a ser acosados laboralmente, no se les va rescindir sus contrato, y no van a dejar de trabajar por sus respuestas. Asimismo, se cumplió con el principio de justicia, puesto que los participantes que respondían el cuestionario, tenían la posibilidad de participar libremente, y si veían por conveniente retirarse lo podían hacer libremente en cualquier momento, además, al concluir la presente investigación, si los participantes lo requieren tienen acceso a los objetivos y variables utilizadas.

Con respecto al principio de autonomía, se indicó a los participantes que se ha respeta su decisión de participar voluntariamente o no, teniendo presente todo lo que conlleva su participación directa en el estudio; también se indica que no hubo conflicto de intereses, cumpliendo con el principio de transparencia. Finalmente, se cumplió con la evaluación Turnitin, el cual indicó un nivel de similitud del trabajo menor al 20% requerido y establecido por la universidad.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo de las variables de estudio

**Tabla 2**

*Tabla cruzada entre las variables meritocracia y desempeño laboral*

|                      |       |          | Meritocracia  |         | Total  |
|----------------------|-------|----------|---------------|---------|--------|
|                      |       |          | Algunas veces | Siempre |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento | 32            | 58      | 90     |
|                      |       | %        | 35,6%         | 64,4%   | 100,0% |
| Total                |       | Recuento | 32            | 58      | 90     |
|                      |       | %        | 35,6%         | 64,4%   | 100,0% |

Según los resultados de la Tabla 2, el 64.4% de los servidores públicos consideraron que para que el desempeño laboral sea bueno es preciso que siempre este presente la meritocracia; el otro 35.6% opinaron que un buen desempeño laboral algunas veces depende de la meritocracia y sus principios arraigados en la cultura organizacional propia de la entidad.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre la dimensión evaluación de competencias y la variable desempeño laboral*

|                      |       |          | Evaluación de competencias |         | Total  |
|----------------------|-------|----------|----------------------------|---------|--------|
|                      |       |          | Algunas veces              | Siempre |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento | 28                         | 62      | 90     |
|                      |       | %        | 31,1%                      | 68,9%   | 100,0% |
| Total                |       | Recuento | 28                         | 62      | 90     |
|                      |       | %        | 31,1%                      | 68,9%   | 100,0% |

Según los resultados de la Tabla 3, el 68.9% de los servidores públicos consideran que para que el desempeño laboral sea bueno se requiere que siempre se evalúen sus competencias; el restante 31.1% opinaron que un buen desempeño laboral algunas veces depende de la evaluación de las competencias propias del trabajador.

**Tabla 4***Tabla cruzada entre la dimensión transparencia y la variable desempeño laboral*

|                      |       | Transparencia |               | Total   |        |
|----------------------|-------|---------------|---------------|---------|--------|
|                      |       |               | Algunas veces | Siempre |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento      | 25            | 65      | 90     |
|                      |       | %             | 27,8%         | 72,2%   | 100,0% |
| Total                |       | Recuento      | 25            | 65      | 90     |
|                      |       | %             | 27,8%         | 72,2%   | 100,0% |

Según los resultados de la Tabla 4, el 72.2% de los servidores públicos consideraron que para que el desempeño laboral sea bueno, siempre debe estar presente la transparencia en cada actividad o proceso institucional; el otro 27.8% opinaron que un buen desempeño laboral algunas veces depende de la transparencia institucional.

**Tabla 5***Tabla cruzada entre la dimensión compensaciones y la variable desempeño laboral*

|                      |       | Compensaciones |               | Total   |        |
|----------------------|-------|----------------|---------------|---------|--------|
|                      |       |                | Algunas veces | Siempre |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento       | 29            | 61      | 90     |
|                      |       | %              | 32,2%         | 67,8%   | 100,0% |
| Total                |       | Recuento       | 29            | 61      | 90     |
|                      |       | %              | 32,2%         | 67,8%   | 100,0% |

Según los resultados de la Tabla 5, el 67.8% de los servidores públicos consideraron que para que el desempeño laboral sea bueno, se necesita que dentro de la institución siempre exista compensaciones a su logro; el otro 32.2% opinaron que un buen desempeño laboral algunas veces estaría ligado a las compensaciones que la entidad brinda a sus trabajadores.

## Análisis inferencial de las variables de estudio

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023

**H<sub>A</sub>:** Existe una relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023

**Tabla 6**

*Correlación no paramétrica entre la meritocracia y el desempeño laboral*

|                 |              | Correlaciones               |                   |
|-----------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
|                 |              |                             | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Meritocracia | Coefficiente de correlación | ,884**            |
|                 |              | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |              | N                           | 90                |

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

De acuerdo a los resultados alcanzados, el Rho de Spearman fue de 0.884, por esta razón, se afirmó que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la meritocracia y el desempeño laboral, de acuerdo a la escala de correlación propuesta por *Akoglu (2018)*. Asimismo, se acepta la hipótesis general, debido a que la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral); también, el sig. (bilateral) de cada variable es de 0.000, siendo un resultado menor al margen de error del estudio (0.05).

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**H<sub>A</sub>:** Existe una relación significativa entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación no paramétrica entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral*

|                 |                                | Correlaciones                                  |                       |
|-----------------|--------------------------------|--|-----------------------|
|                 |                                |  | Desempeño laboral     |
| Rho de Spearman | Evaluación de las competencias | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,849**<br>0.000<br>90 |

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

De acuerdo a los resultados alcanzados, el Rho de Spearman fue de 0.849, por esta razón, se afirmó que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la dimensión evaluación de las competencias y el desempeño laboral, de acuerdo a la escala de correlación propuesta por *Akoglu (2018)*. Asimismo, se acepta la hipótesis específica uno, debido a que la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral); también, el sig. (bilateral) de cada variable es de 0.000, siendo un resultado menor al margen de error del estudio (0.05).

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la transparencia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**H<sub>A</sub>:** Existe una relación significativa entre la transparencia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación no paramétrica entre la transparencia y el desempeño laboral*

|                 |               | Correlaciones               |        |
|-----------------|---------------|-----------------------------|--------|
|                 |               | Desempeño laboral           |        |
| Rho de Spearman | Transparencia | Coefficiente de correlación | ,783** |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 0.000  |
|                 |               | N                           | 90     |

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

De acuerdo a los resultados alcanzados, el Rho de Spearman fue de 0.783 por esta razón, se afirmó que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la dimensión transparencia y el desempeño laboral, de acuerdo a la escala de correlación propuesta por *Akoglu (2018)*. Asimismo, se acepta la hipótesis específica dos, debido a que la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral); también, el sig. (bilateral) de cada variable es de 0.000, siendo un resultado menor al margen de error del estudio (0.05).

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**H<sub>A</sub>:** Existe una relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación no paramétrica entre las compensaciones y el desempeño laboral*

|                 |                | Correlaciones               |                   |
|-----------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
|                 |                |                             | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Compensaciones | Coefficiente de correlación | ,876**            |
|                 |                | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |                | N                           | 90                |

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

De acuerdo a los resultados alcanzados, el Rho de Spearman fue de 0.876, por esta razón, se afirmó que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la dimensión compensaciones y el desempeño laboral, de acuerdo a la escala de correlación propuesta por Akoglu (2018). Asimismo, se acepta la hipótesis específica tres, debido a que la correlación es significativa a un nivel de 0.01 (bilateral); también, el sig. (bilateral) de cada variable es de 0.000, siendo un resultado menor al margen de error del estudio (0.05).

## V. DISCUSION

Como se observó en los resultados, existe relación alta y positiva entre la meritocracia y el desempeño laboral, entendiéndose que una persona que busca realizar su mayor esfuerzo y/o mejorar continuamente a través del estudio, capacitaciones y/o desarrollo de habilidades, va a cumplir satisfactoriamente las tareas que le fuesen encomendadas. El mismo resultado fue demostrado por Guillen (2022), añadiendo que la meritocracia es un factor clave para mejorar de puesto, siendo un motivo muy atractivo para los trabajadores que tienen aspiraciones de superación; no obstante, la diferencia que mantiene con lo obtenido y procesado es la intensidad, porque indico que el impacto de la meritocracia es bajo y/o ligero en el desempeño laboral.

De la misma manera, los resultados obtenidos se pueden comparar con lo aseverado por Riera (2022), ya que mantiene la misma relación e intensidad entre ambas variables, concluyendo y aportando que los encargados de la gestión del capital humano deberían promover la idea que cada puesto de trabajo tendría como criterio determinante el mérito, con ello se asegura una competitividad transparente y limpia entre los aspirantes. Ante dicha situación, la percepción y conformidad de los trabajadores más antiguos y/o longevos sobre la meritocracia no es la más favorable, porque consideran que peligra el puesto de trabajo que les ha costado conseguir y mantener durante muchos años de esfuerzo, distorsionando o tergiversando lo que realmente es la conceptualización de este término (Riera, 2022 y Guillen, 2022). Dicha afirmación se contrapone en cierto punto con los resultados obtenidos, ya que existe más del 60% de personas que están a favor de la meritocracia y sus principios, precisando que son más las ventajas que las desventajas de lo que conlleva su implementación.

Una de las posturas que se contrapone a los resultados obtenidos en el estudio, es lo concluido por Cassinello (2022), porque la misma determinó que los factores socioeconómicos son los que garantizan y desempeñan un rol protegónico en el éxito y mérito de cada persona, relegando la meritocracia a puestos más abajos y/o contrastarla frontalmente; siendo el mismo autor el que propone la participación activa de los gobiernos de turno para reducir las diferencias o gaps sociales, y así el sistema meritocrático tenga un terreno fértil para arraigar sus raíces y cubrir el surgimiento de un sistema plurocrático.

Si bien es considerado que el éxito de una persona no sólo depende de factores propios, sino que hay otros aspectos que lo complementan y garantizan que se cumplan los mencionados objetivos, se opina que no es motivo suficiente para reducir la importancia del esfuerzo personal y el hambre de superación que poseen los trabajadores; ellos requieren tener como meta pesquisar su propia profesionalización y capacitación, para que vaya de la mano con todos aquellos criterios sociales, demográficos, económicos, tecnológicos, entre otros. Un claro ejemplo de lo expuesto es lo que Cea (2020) encontró en su investigación realizada en Chile, país donde gran parte de su historia aisló la meritocracia y centró su atención a factores externos; pero en los últimos años se ha percibido un ambiente laboral donde el mérito personal ha resurgido, concluyendo que ambos criterios poseen un peso similar cuando se analiza las razones de éxito o fracaso laboral así como de su desigualdad socioeconómica.

Asimismo, se ha de considerar que los gestores del potencial humano son los que asumen un papel importante en la gestión de la meritocracia y el desempeño laboral, ellos, son los que deben idear, analizar, implantar y ejecutar propuestas de mejora laboral basándose en los principios del mérito y evaluando el desempeño laboral. Esta idea fue comprobada por Pizarro (2022), quién verificó la relación positiva que existe entre la gestión del recurso humano y la meritocracia, señalando que aproximadamente el 20% de la gestión depende del mérito y esfuerzo propio, por ende, la responsabilidad de tomar decisiones basándose en estos principios va a permitir que exista una efectividad laboral y permitirá la coexistencia de un ambiente sano de competitividad.

Relacionado con el punto anterior, es que los mismos responsables del capital humano y altos directivos toman la decisión de mejorar porque saben que de ellos y su administración dependen varios trabajadores, es así que realizan capacitaciones, estudios de especialización y posgrado para adquirir mayores conocimientos que les permitan sustentar cada una de sus decisiones; es llamativo dicha postura porque, como demostró Da Silva y Freitas (2021), de los jefes y funcionarios que están haciendo un posgrado, aproximadamente, más de la mitad de ellos resaltan la importancia de implantar una meritocracia justa para que la competencia interinstitucional y proyecciones personales, en general, sea

fructífera, por ello mostraron satisfacción que lo descrito se presentaba y exhibía en cada uno de sus propios ambientes laborales.

Como podemos percibir en nuestro país, la meritocracia o reconocimiento del mérito y esfuerzo personal, muchas veces parece una idea utópica o lo que comúnmente se conoce como el “sueño americano”, y es que el sistema burocrático y rígido del sector público, así como el bajo control de los procesos del sector privado, hacen que los trabajadores se sientan desalentados o poco motivados para hacer un buen desempeño laboral; un gran porcentaje de la fuerza laboral nacional, solo hacen el esfuerzo mínimo necesario para cumplir sus funciones y que les paguen por ello; solo ven al trabajo como una fuente de ingreso y no como un vehículo para trascender y llegar más allá de las metas personales propuestas. No obstante, otro porcentaje menor de empresarios y jefes de personal han sido capaces de abrir su mente al cambio e identifican que si al trabajador se le reconoce el desempeño laboral y da estímulos como ascensos o mejores condiciones, este se sentiría valorado, haciendo que dentro de ellos se conciba la idea de pertenencia y superación, la misma que se vería reflejada en mayores niveles de productividad y también de una competitividad sana.

Con respecto al primer objetivo específico, debemos mencionar que casi un 70% de los participantes consideran que la evaluación de las competencias es un criterio que contribuye a tener un desempeño laboral bueno, y que entre ambos términos prevalece una correlación alta ( $Rho$  de Spearman = 0.849), permitiéndonos aseverar que es necesario que las entidades públicas y privadas planifiquen e instauren una estrategia apta para la evaluación de las capacidades y habilidades del trabajador, en la cual, los indicadores de productividad sean claros y alcanzables, y que al mismo tiempo permitan identificar las propias fortalezas y debilidades de cada uno de ellos, con el fin de potenciarlas y que se conviertan en un aspecto favorable para la productividad, o también de corregirlas y/o superarlas para que no limiten los deseos de superación de cada servidor respectivamente. Minaya y Lopez (2019) dan fe de ello porque registraron y acreditaron una correlación alta, directa y significativa entre dichos términos, estableciendo que una gestión meritocrática de las competencias laborales hace que se optimicen los indicadores de eficiencia y eficacia de los procesos internos y carga laboral.

La evaluación de las competencias su función, tanto en el sector público como privado, es generar una retroalimentación (feedback) valiosa para la entidad, y es que si al momento de evaluar se identifica que los colaboradores presentan deficiencias en el manejo de los procesos y/o equipos innovadores que la institución realiza o adquiere, los responsables de la gestión, inmediatamente proponen como solución instaurar un proceso de capacitación de manejo y adecuación a este cambio, otro ejemplo sería que si tantean que el compromiso laboral (engagement) es bajo por razones del ambiente laboral dañado, actitudes y comportamientos negativos de los pares y jefes u cualquier otro motivo, el encargado del equipo conversaría con aquellos que muestren dicha disconformidad para que expresen su malestar y comuniquen asertivamente que podría hacerse para cambiar la situación, si la decisión es viable, aprovecharla para que el desempeño laboral no se vea perjudicado.

De acuerdo al segundo objetivo específico, la transparencia sigue la misma tendencia que la evaluación de las competencias, y es que más del 70% de los encuestados opina que es necesario su presencia para obtener un desempeño laboral bueno, además tiene una correlación alta y positiva, a pesar de ser la que obtuvo el menor coeficiente de correlación (0.783). Ello quiere decir que no solo basta en tener los mejores equipos, la última tecnología, información actualizada o personal con alta preparación, sino que también debe constar un ambiente transparente y lleno de principios morales que certifiquen la justicia de cada uno de los resultados logrados; especialmente cuando se refiere a seleccionar al personal apropiado para ocupar una determinada plaza, debido a que si se asigna por motivos erróneos, principalmente por favoritismo a alguien específico por diversas razones (amistad, ayuda, familiaridad), se corre el riesgo que el ambiente y armonía interna se desquebraje, logrando resultados adversos a los planificados; caso similar es cuando se discrimina a un postulante por condiciones extra laborales, ya que no permite tomar en cuenta la posibilidad de medir su participación y que beneficios puede traer a la entidad con su potencial.

La importancia de la transparencia y los principios éticos se lo aseveraron Jafarpour y Mohammadi (2020) en su investigación sobre los efectos que ocasiona la ética islámica del personal en la meritocracia, acreditando que el compromiso, comportamiento organizacional y la meritocracia juegan un rol importante al

momento de seleccionar al personal, y esto debe estar complementado con los valores morales islámicos. Los autores, reflexionaron que en una cultura, como la islámica, donde hay una alta rigidez en los principios y valores que profesan, es una prueba clara y fiable para demostrar la fuerte relación entre meritocracia y justicia, los cuales deberían al aplicarse al momento de captar personal, y así la entidad pueda contar con un elemento capacitado para garantizar el funcionamiento interno; caso contrario, de percibir un ambiente injusto, los trabajadores comenzarían a buscar la manera de ser reconocidos por factores como vínculos de afecto o favores en vez de su dedicación y esfuerzo personal.

Si bien la conceptualización de la transparencia es universal y no está sujeto a interpretaciones individuales, lo cierto es que en el mundo laboral privado y público, se le ha tergiversado a conveniencia de unos; y es que al momento de que una persona decide participar para acceder a un determinado cargo, entra en un concurso que en varias ocasiones no lo gana el que este más apto y cumpla los requisitos, sino el que tiene mejores vínculos o contactos, incluso se llega a pensar que el puesto ya tiene dueño, incluso antes de que se abra la convocatoria. Estos casos son más frecuentes en el sector público, cuando se designan a funcionarios en puestos de confianza, de acuerdo a las noticias locales y observaciones del medio, no se hace una correcta selección del personal, porque no se revisa y comprueba los documentos presentados por el participante, se le hace pasar las etapas de evaluación rápidamente y la entrevista, que es la última fase y que asignan un mayor peso en el proceso de selección, al ser un criterio netamente subjetivo del evaluador, hace que dichos cargos no estén bajo responsabilidad de una persona capacitada, sino que lo hacen para conseguir favores más adelante; como consecuencia inmediata es que la dirección y desempeño que realice, sería peyorativo, inapropiado, y en ocasiones supeditados a la voluntad de la persona que lo evaluó y asignó el puesto.

El tercer objetivo específico, y quizás el más llamativo para cualquier trabajador es el vinculado a las compensaciones que uno puede aspirar a recibir por su trabajo, y casi el 70% de los encuestados expresaron que es uno de los aspectos que permite lograr un buen desempeño laboral; también, fue la dimensión que mayor nivel de correlación directa y positiva obtuvo (Rho de Spearman = 0.876), infiriéndose que ante cualquier cambio positivo que la dirección decida

tomar con respecto al salario tangible e intangible, va a tener una repercusión similar en el cumplimiento y desenvolvimiento del trabajador. La razón es que las personas buscan tener un trabajo y superarse constantemente con la finalidad de cubrir sus necesidades, y de acuerdo a la teoría de Maslow, las primeras serían las fisiológicas y de seguridad, las cuales requieren del poder adquisitivo de cada uno, por ello si alguien desea satisfacerlas es preciso que busque un mayor ingreso, y este surge a medida que ascienda o reciba adicionales por cumplir efectivamente el trabajo que realice.

El mérito personal influye para que las compensaciones sean mayores, involucrando que este haga su mayor esfuerzo por querer alcanzarlo, tal como lo corroboró Maulidan et al. (2020) en su investigación, determinando que tanto la meritocracia y las compensaciones van de la mano en la influencia positiva que ejercen sobre la satisfacción y desempeño laboral, por ello la gestión empresarial debe tomar decisiones para reforzarlos y expandirlos dentro de la cultura empresarial. Bajo este principio podemos concluir que si quiere hacer mejoras en cualquier etapa de los procesos internos propios de la entidad, el primer paso es dar un estímulo por el esfuerzo que realizan, ello está simbolizado en su mayoría por el sueldo que ofrecen; no obstante si desean superar lo que comunmente planifican, deberían establecer un salario adicional, que puede estar compuesto de una parte monetaria y otra no monetaria, como reconocimientos, distinciones o beneficios, que motiven a generar un mayor esfuerzo laboral.

Con respecto a ello, en el ámbito nacional, el sector privado, es más fácil instaurar y aplicar las políticas de compensaciones por el esfuerzo, pero en el sector público, existen diferentes limitaciones y restricciones que dificultan su implementación, uno de ellos son los presupuestos establecidos, ya que si se busca reconocer con un beneficio económico adicional a los servidores públicos destacados, es preciso que se planifique, sustente y apruebe dicho monto adicional, lo cual por la burocracia implantada, hace que se desista de dichas propuestas. Otro caso similar ocurre cuando se menciona al tema del ascenso o realizar una línea de carrera dentro de una institución pública, en la mayoría de oportunidades, no se permite ascender al trabajador que está cumpliendo satisfactoriamente sus funciones o está en la búsqueda de una profesionalización y constante capacitación, sino que ante una plaza para ascender, deben de cumplir con el

proceso de postulación (que es válido), pero que en oportunidades no termina siendo lo esperado, por quedarse en una de las etapas, sin llegar al objetivo.

Analizando la segunda variable, el desempeño laboral, según resultados ha alcanzado la calificación de bueno por parte de los participantes, a los distintos niveles de meritocracia determinados, ya que han considerado que el desempeño de funciones y el desenvolvimiento personal y grupal dentro de la entidad son altos; esta es una fortaleza institucional que los directivos y gerentes deberían aprovechar, ya que cuentan con una fuerza laboral que a pesar de las adversidades del entorno, hacen el esfuerzo por cumplir satisfactoriamente sus actividades y así cumplir los objetivos trazados. Esto se contrapone a lo concluido por Cerna (2020) quién expuso las deficiencias del servidores públicos en su desempeño laboral, que impedirían materializar la visión institucional; por ello era urgente elaborar propuestas de mejora que busquen la identificación y satisfacción del trabajador, fortalecer el mejor trabajo en equipo y establecer los motivadores laborales necesarios.

Es así que no solo la meritocracia ayuda a mejorar el desempeño laboral, sino que existen otros criterios que ayudan a mejorar su nivel, como lo menciona Tuesta et al (2021), tales como el salario, por ser el factor motivador, la profesionalización del trabajador, por dar las herramientas necesarias para su desenvolvimiento, y la experiencia laboral, por garantizar la estabilidad y liderazgo al interior del grupo de trabajo; es en este punto que los autores ratifican que en el sector público se requiere instruir el arte de administrar las variables influyentes del desempeño para lograr grandes cambios.

Finalmente, se debe mencionar que dentro de la institución evaluada, las acciones contraproducentes no tienen mucho incidencia en el funcionamiento y desempeño laboral de los trabajadores, siendo otro criterio favorable para la armonía en el trabajo; es decir, si se evitan los comentarios y actitudes negativas, y los errores cometidos se solucionan rápidamente, entonces los resultados del trabajo realizado no se vería menoscabado. Para que se siga en la misma línea, es necesario hacer lo planteado por Quezada et al. (2020), el trabajo efectivo y productivos en equipo se logra en base a una buena comunicación e integración, donde no haya daños físicos ni emocionales entre los integrantes.

## VI. CONCLUSIONES

Después de obtener los resultados y compararlos con los antecedentes y teorías desarrolladas en el capítulo 2, se concluyó lo siguiente:

Primero: Existe relación muy fuerte, positiva y alta entre las variables meritocracia y desempeño laboral, porque el Rho de Spearman fue de 0.884 y su *p-value* = 0.000 < 0.05; lo cual indica que, si se presenta alguna mejora en los indicadores de la meritocracia, habría una alta probabilidad que ocurriese un efecto similar en los niveles de desempeño laboral.

Segundo: Existe relación muy fuerte, positiva y alta entre la dimensión evaluación de las competencias y la variable desempeño laboral, porque el Rho de Spearman fue de 0.849 y su *p-value* = 0.000 < 0.05; lo cual indica que, de existir alguna mejora en los estándares de la evaluación de competencias, habría una alta probabilidad que el desempeño laboral tenga el mismo cambio favorable.

Tercero: Existe relación muy fuerte, positiva y alta entre la dimensión transparencia y la variable desempeño laboral, porque el Rho de Spearman fue de 0.783 y su *p-value* = 0.000 < 0.05; lo cual indica que, ante alguna mejora en los factores vinculados a la transparencia a nivel organizacional, los niveles de desempeño laboral serían sobresalientes según cada uno de ellos.

Cuarto: Existe relación muy fuerte, positiva y alta entre la dimensión compensaciones y la variable desempeño laboral, porque el Rho de Spearman fue de 0.876 y su *p-value* = 0.000 < 0.05; lo cual indica que, si se comienza a brindar algún tipo de compensación adicional a los servidores públicos, los indicadores de desempeño laboral mejorarían notablemente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Como la presente investigación busca tener un impacto en el entorno local y nacional, se recomienda lo siguiente:

Primero: Los encargados de gestionar el recurso humano en la fiscalía provincial deberían tomar decisiones para optimizar y favorecer el mérito personal tanto de sus colaboradores como de los aspirantes a las plazas vacantes, para así estimularlos a que realicen un buen trabajo, por ello deberían comenzar a reconocer las fortalezas percibidas y sustentadas de cada trabajador durante su desenvolvimiento en el ambiente de trabajo

Segundo: Los gerentes y jefes de áreas propios de la fiscalía provincial deberían analizar cada uno de los lineamientos utilizados para valorar las competencias de los servidores públicos de la entidad, y así evaluarlos frecuentemente, con lo cual se determinaría que fortalezas necesitan potenciar y que debilidades deberían corregir. Dicha evaluación debería considerar analizar el conocimiento, las habilidades y valores de los trabajadores y realizarse mensualmente, en lo posible.

Tercero: Los responsables del proceso de selección de personal dentro de la fiscalía provincial deberían ser transparentes, sin que exista algún tipo de favoritismo o discriminación, porque ello perjudicaría podría traer consecuencias negativas al ambiente y desempeño organizacional. Para ello en los procesos subjetivos deberían participar 03 evaluadores y que cada uno emita su opinión sobre el trabajador.

Cuarto: Los altos funcionarios o directivos encargados de la administración de la fiscalía provincial, deberían promover o gestionar una política de reconocimientos y recompensas a aquellos servidores públicos que hayan realizado un trabajo positivo y relevante, porque existiría una motivación adicional para mejorar los índices de desempeño laboral y competitividad. Ello podría incluir bonos económicos, beneficios especiales, premiaciones, entre otros.

## REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3) 91-93:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164?via%3Dihub>
- Belletich, E. (19 de setiembre de 2022). *Dr. Chang: "Hay que entronizar la meritocracia para tener un buen gobierno"*. Obtenido de Prensa:  
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/09/dr-chang-hay-que-entronizar-la-meritocracia-para-tener-un-buen-gobierno/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación:  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cárdenas Herrera, J. S. (2020). *Sistematización de Métricas del Área de Click to call (c2c) en Mercado Libre Colombia para Generar una Buena Meritocracia* [Tesis de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias Empresariales - Administración de Empresas] Bogotá D.C.:  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13084>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Aten Primaria*, 527-538:  
[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Cassinello Gómez, P. (2022). *Contexto socioeconómico como determinante del éxito laboral : un estudio sobre la Meritocracia* [Trabajo de maestría, ICADE Business School], Madrid:  
<http://hdl.handle.net/11531/77367>
- Castillo, J. C., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1), 1-15.  
doi:  
<https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>

- Cea Charbin, P. (2020). *Discriminación por grupo socioeconómico y meritocracia en el mercado laboral de Chile: Un seguimiento* [Tesis de maestría, Universidad de Chile, Postgrado Economía y Negocios], Santiago.:  
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179375/Tesis\\_Patricio%20Cea.pdf?sequence=1](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179375/Tesis_Patricio%20Cea.pdf?sequence=1)
- Cerna Avellaneda, Y. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Chiclayo.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56773>
- Chacon Amador, M. G. (2022). *Mantenimiento del personal en base a la meritocracia en gestión por competencias de una red de salud, Región Cajamarca, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Trujillo.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101864>
- Chávez Llanos, D. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud en San Miguel - Lima* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales], Lima.:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5605>
- Correa Gálvez, S. A., & Rayme Moreano, M. (2021). *Modernización del estado y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz- Ancash, 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales], Lima.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84748>
- Corte Superior de Justicia de Callao. (s.f.). *Misión y Visión*. Obtenido de Conócenos:  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/Corte+Superior+Callao+PJ/s\\_csj\\_callao\\_nuevo/as\\_corte\\_superior\\_callao/as\\_conocenos/as\\_mision\\_vision/](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/Corte+Superior+Callao+PJ/s_csj_callao_nuevo/as_corte_superior_callao/as_conocenos/as_mision_vision/)
- Da Silva Souza, A., & Freitas Gouveia de Vasconcelos, I. (2021). Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *Cadernos EBAPE*, 190 - 202.:  
<https://www.scielo.br/j/cebape/a/B9yzBbYXxCrXB9vVNTTrY36L/?format=pdf&lang=en>

- Da Silva, F. C., Gonçalves, E., Valdivia Arancibia, B. A., Bento, G. G., Da Silva Castro, T. L., Soleman Hernandez, S. S., & Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 129-138.:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342015000100019&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342015000100019&script=sci_abstract)
- EPG Universidad Continental. (s.f.). *Cómo la meritocracia fortalece la gestión pública*. Obtenido de Blog Escuela de Posgrado:  
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica>
- Flores Bonifacio, H., & Gonzalez Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Revista SCIÉENDO*, 23(2), 121-124. doi:DOI:  
<http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica* (Primera ed.). Buenos Aires: Teseo – UAI.:  
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- García Herrería , J. (2021). ¿Es justa la meritocracia? *Nuestro Tiempo. Revista cultural y de cuestiones actuales*(711).:  
<https://nuestrotiempo.unav.edu/es/grandes-temas/es-justa-la-meritocracia>
- García Vega., E. (2020). *La meritocracia como forma de gobierno. Origen, evolución y desafíos*. Lima.:  
[https://www.elvirrey.com/libro/la-meritocracia-como-forma-de-gobierno\\_70125874](https://www.elvirrey.com/libro/la-meritocracia-como-forma-de-gobierno_70125874)
- González Ríos, I. (2019). La transparencia como principio vertebrador de la contratación pública: significado y problemas de articulación normativa. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*(12), 6 - 25. doi:  
<https://doi.org/10.24965/reala.i12.10714>
- Guillen Perez, R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública], Lima.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80133>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.:  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hil.:  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Holgado Jordan, M. (2020). *Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 2018-2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Lima.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63078>
- Jafarpour, M., & Mohammadi, M. (2020). Analyzing Relationship between Meritocracy and Individual Consequences in Public Organizations: The Moderating Role of Islamic Ethics Values. *Int. J. Ethics Soc* 2020, 2(2), 55 - 61.:  
<http://ijethics.com/article-1-80-en.html>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De-Vet, H., Buuren, S., & Van-Der-Beek, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:  
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Krepki, D. (2020). El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*(7), 01 - 25.:  
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/700>
- Luliquiz Ñañez, G. (2022). *Modernización de la gestión pública y meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Callao.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100100>

- Macedo Alvarado, C. P. (2022). *Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba - 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Tarapoto.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95012#:~:text=Se%20concluy%C3%B3%20que%20existe%20relaci%C3%B3n,%3B%20adem%C3%A1s%2C%20solo%20el%2095.45%20%25>
- Marín Cárdenas, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139 - 1159. doi:  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2):  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- Maulidan, J., Azis, N., & Ibrahi, R. (2020). Mediated Effect Job Satisfaction on the Relationships between Compensation, Organizational Culture, and Meritocracy on Employee Performance. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 245 - 250. doi: 10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.035:  
[https://www.easpublisher.com/media/features\\_articles/EASJEBM\\_33\\_245-250\\_33fLlxg.pdf](https://www.easpublisher.com/media/features_articles/EASJEBM_33_245-250_33fLlxg.pdf)
- Mendoza Alayo, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Trujillo.:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17672>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* (Sexta ed.). Addison-Wesley Iberoamericana.:  
<https://www.worldcat.org/es/title/Direccion-y-administracion-de-recursos-humanos:-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

- Minaya Fernandez, M., & Lopez Solis, N. (2019). *La meritocracia y la gestion por competencias en los trabajadores del Gobierno Regional de Junin en el año 2018* [Tesis de grado, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Escuela Profesional de Administración y Sistemas], Huancayo.:
- <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/922>
- Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao. (s.f.). *Misión y Visión*. Obtenido de Conócenos:
- <https://www.gob.pe/22419-ministerio-publico-fiscalia-de-la-nacion-el-ministerio-publico-fiscalia-de-la-nacion>
- Montesinos Risso, L., & Moya Quispe, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios], Lima.:
- <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625894?show=full>
- Montilla Pérez, L., Sánchez Dávila, K., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700.:
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U; 5ta Ed.:
- [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_d\\_e\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Osorio Sanabria, M., & Barreto Granada, P. (2022). Transparencia pública: análisis de su evolución y aportes para el desarrollo del gobierno abierto. *Revista Innovar*, 32(83), 17 - 34.:
- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512022000100017](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512022000100017)
- Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009)

Palencia, A., & Ben, V. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9(17), 53-65.

<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361/2189>

Picoy Zambrano, G. (2019). *Efectos de la ley SERVIR N° 30057 y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela de Posgrado], Huánuco.:

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5615>

Pizarro Piscocoya, F. (2022). *Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Tarapoto.:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97668>

Quezada Rodríguez, M., Quevedo Barros, M., & Torres Palacios, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Quiroz Ávila, R. (05 de junio de 2022). *Reflexiones. La ilusión de la meritocracia*. Obtenido de Opinión:

<https://elperuano.pe/noticia/159833-la-ilusion-de-la-meritocracia>

Ramos Alvarado, L., Flores Olivos, A., Paredes Tafur, L., & Centurión Cabanillas, C. (2021). El desempeño laboral en el sector público: Reformas en el contexto de la pandemia. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8(2), 772 - 781. doi:

<https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2040>

Riera Rodríguez, W. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de a Municipalidad Distrital de Coishco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública], Chimbote.:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84870>

- Rojas Puerta, C. (2019). *Desempeño laboral y resultados obtenidos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas], Chachapoyas.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1947>
- Romero González, Z., Lora Guzmán, H. S., & Morelos Gómez, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano. *Revista Dictamen Libre*(27), 87-98.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645>
- Santiago Ruiz, A. (2022). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado], Piura.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94764>
- SERVIR. (24 de junio de 2015). *La meritocracia prevalecerá en la selección de los nuevos Directivos Públicos*. Obtenido de Biblioteca:  
<https://www.servir.gob.pe/la-meritocracia-prevalecera-en-la-seleccion-de-los-nuevos-directivos-publicos-senala-servir/#:~:text=Biblioteca,La%20meritocracia%20prevalecer%C3%A1%20en%20la%20selecci%C3%B3n,nuevos%20Directivos%20P%C3%BAblicos%2C%20se%C3%B1ala>
- Statista Research Department. (2020). *Opiniones sobre la meritocracia en algunos países de América Latina en 2020*. Obtenido de Sociedad:  
<https://es.statista.com/estadisticas/1185546/opinion-meritocracia-america-latina/>
- Suca Yapu, J. (2020). *Gestión de la incorporación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Sachaca - Arequipa 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación], Arequipa.:  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/ad82abb9-ae56-4ca1-83e0-f6d4700aed10>
- Szlechter, D., Vanegas, J., & Tijonchuk, A. (2018). Representaciones de la meritocracia en la prensa escrita argentina a partir de la asunción de Macri.

- Revista Psicoperspectivas*, 17(3), 01 - 12. doi:  
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1359>
- Tejada Carrera, J., Ramírez Briceño, E., & Vásquez Rojas, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Revista Balance's*, 8(11), 56 - 63.  
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>
- Torres Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Gestión, Organizaciones y Negocios*, 6(2), 4-9.  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/174>
- Tuesta Panduro, J., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.  
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea a la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vicente Herrera, A., & Chávez Garcés, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202 - 1210. doi:  
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Villoria, M. (2021). ¿Qué condiciones favorecen una transparencia pública efectiva? Artículo de revisión. *Revista de Estudios Políticos*, 194, 213 - 247. doi:  
<https://doi.org/10.18042/cepc/rep.194.08>
- Young, M. (1958). *The rise of meritocracy 1870-2033: An essay on education and society*. London, UK: Thames and Hudson.:  
<http://www.jstor.org/stable/10.1086/605763>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| Variables de estudio                  | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores                      | Ítem según cuestionario                                 | Escala, niveles y rango  |
|---------------------------------------|--|--|---|----------------------------------|---|--|
| <b>V1</b><br><b>Meritocracia</b>      | Se entiende como la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, lo cual les permite acceder a mejores retribuciones (Castillo et al., 2019).   | Es el brindar y otorgar a cada servidor público del Distrito Fiscal del Callao los beneficios, económicos y no económicos, que se han ganado en función a su esfuerzo, desenvolvimiento y cumplimiento apropiado de sus funciones. Para ello utilizamos las dimensiones competencias del trabajador, transparencia y compensaciones. | Competencias del trabajador   | Profesionalismo                  | Ítem del 1 al 3 del cuestionario de Meritocracia        | Escala de Likert   |
|                                       |  |  |   | Experiencia                      | Ítem del 4 al 5 del cuestionario de Meritocracia        |  |
|                                       |  |  |   | Conocimientos y capacitaciones   | Ítem del 6 al 9 del cuestionario de Meritocracia        |  |
|                                       |  |  |   | Habilidades técnico - operativas | Ítem del 10 al 12 del cuestionario de Meritocracia      |  |
|                                       |  |  | Transparencia   | Habilidades blandas              | Ítem del 13 al 14 del cuestionario de Meritocracia      | Ordinal o nominal:<br>5=Siempre<br>4=Casi siempre<br>3=Algunas veces<br>2=Pocas veces<br>1=Nunca |
|                                       |  |  |   | Perfil del cargo                 | Ítem del 15 al 16 del cuestionario de Meritocracia      |  |
|                                       |  |  |   | Igualdad de oportunidades        | Ítem del 17 al 18 del cuestionario de Meritocracia      |  |
|                                       |  |  |   | Selección de personal            | Ítem del 19 al 21 del cuestionario de Meritocracia      |  |
|                                       |  |  | Compensaciones  | Gestión del personal             | Ítem del 22 al 24 del cuestionario de Meritocracia      | Escala de Likert   |
|                                       |  |  |   | Retribuciones monetarias         | Ítem del 25 al 27 del cuestionario de Meritocracia      |  |
|                                       | Distinciones   | Ítem del 28 al 29 del cuestionario de Meritocracia   | Ordinal o nominal:<br>5=Totalmente de acuerdo<br>4=De acuerdo<br>3=Indiferente<br>2=En desacuerdo<br>1=Totalmente en desacuerdo |                                  |   |  |
|                                       | Ascensos   | Ítem del 30 al 32 del cuestionario de Meritocracia   |   |                                  |   |  |
| Variables de estudio                  | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores                      | Ítem según cuestionario                                 | Escala, niveles y rango  |
| <b>V2</b><br><b>Desempeño laboral</b> | Conjunto de características individuales, tales como cualidades, capacidades, habilidades, que son aplicadas dentro del trabajo, los cuales influyen en los resultados y variaciones en el transcurrir diario de las instituciones privadas o públicas (Milkovich y Boudreau, 1994). | Son cada una de las acciones y funciones que los servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao realizan dentro y fuera de la institución con el fin de brindar un servicio óptimo a la ciudadanía; para ello se precisó de las dimensiones desempeño de funciones, desenvolvimiento en el entorno y acciones contraproducentes. | Desempeño de funciones  | Calidad del trabajo              | Ítem del 1 al 5 del cuestionario de Desempeño laboral   | Escala de Likert   |
|                                       |  |  |   | Eficiencia y efectividad         | Ítem del 6 al 10 del cuestionario de Desempeño laboral  |  |
|                                       |  |  |   | Orientación hacia resultados     | Ítem del 11 al 15 del cuestionario de Desempeño laboral |  |
|                                       |  |  |   | Planificación y organización     | Ítem del 16 al 20 del cuestionario de Desempeño laboral |  |
|                                       |  |  | Desenvolvimiento en el entorno  | Interpersonal                    | Ítem del 21 al 25 del cuestionario de Desempeño laboral | Ordinal o nominal:<br>5=Siempre<br>4=Casi siempre<br>3=Algunas veces<br>2=Pocas veces<br>1=Nunca |
|                                       |  |  |   | Organizacional                   | Ítem del 26 al 28 del cuestionario de Desempeño laboral |  |
|                                       |  |  | Acciones contraproducentes  | Errores voluntarios              | Ítem del 29 al 33 del cuestionario de Desempeño laboral | Escala de Likert   |
|                                       |  |  |   | Comportamientos negativos.       | Ítem del 34 al 37 del cuestionario de Desempeño laboral |  |
| Actitudes negativas.                  | Ítem del 38 al 40 del cuestionario de Desempeño laboral  |  |   |                                  |   |  |

## Anexo 2: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado: Dr. Neyra Villanueva, Javier Alejandrino

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato dirigirme a usted, expresarle mis saludos y hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar el informe estadístico. El título del proyecto de investigación es: **Meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao – 2023.**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado acudir a usted y su amplia experiencia en el ámbito educacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de datos del investigador y validador
- Matriz de bases conceptuales
- Ficha de validación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Chuquiruna Atencia, Liliam Patricia  
D.N.I.: 46452082.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento La meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una fiscalía provincial, Callao – 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

|   |   |                     |
|---|---|---------------------|
| Nombre del juez:                              | Dr. Javier Alejandrino Neyra Villanueva |                     |
| Grado profesional:                            | Maestría ( )                            | Doctor ( X )        |
| Área de formación académica:                  | Clínica ( )                             | Social ( )          |
|   | Educativa ( X )                         | Organizacional ( )  |
| Áreas de experiencia profesional:             | Docencia Universitaria.                 |                     |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo               |                     |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )                          | Más de 5 años ( X ) |

#### Datos generales del juez

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario  |
| Autora:               | Adaptación de instrumentos:   |
|                       | <b>Meritocracia:</b> Riera (2022) y Pizarro (2022)<br><b>Desempeño laboral:</b> Koopmans et al. (2013)    |
| Procedencia:          | <b>Meritocracia:</b> Perú   |
|                       | <b>Desempeño laboral:</b> Países bajos (Netherlands)  |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 20 – 25 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao  |
| Significación:        | Recoger información de la percepción de los servidores públicos sobre la meritocracia y desempeño laboral |

Datos de la escala: Cuestionario de meritocracia adaptado de Riera (2022) y Pizarro (2022) y Cuestionario de desempeño laboral adaptado de Koopmans et al. (2013).

4-Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición  |
|-------------|-------------------------|---|
|             |                         | <p><b>Meritocracia</b><br/>(Castillo et al., 2019) Se entiende como la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, lo cual les permite acceder a mejores retribuciones.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>1. Evaluación de las competencias:</b><br/>(Gil, 2007) Es el proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan con las requeridas en un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo</p> <p><b>2. Transparencia:</b><br/>(Osorio y Barreto, 2022) Se concibe como brindar una información clara y fidedigna, que genera valor público y establece un gobierno abierto con control social ejercido por la sociedad; la cual obtiene tanto un valor intrínseco, porque hay la evidencia de libertad y disponibilidad de información que fortalece tanto la legitimidad de la gestión interna como la estabilidad y relación con el público, como un valor instrumental, por ser un medio para alcanzar objetivos trazados.</p> <p><b>3. Compensaciones:</b><br/>(Torres, 2019 y Montesinos y Moya, 2019) Haciendo referencia al aspecto de retribución monetaria y no monetaria que el trabajador recibe por el cumplimiento de sus funciones laborales, para ello se requiere que las instituciones tengan una política de compensaciones bien definida y comunicada oportunamente a las partes interesadas, generando equilibrio y competitividad saludable.</p>   |
|             |                         | <p><b>Desempeño laboral</b><br/>(Milkovich y Boudreau, 1994) Conjunto de características individuales, tales como cualidades, capacidades, habilidades, que son aplicadas dentro del trabajo, los cuales influyen en los resultados y variaciones en el transcurrir diario de las instituciones privadas o públicas.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>1. Desempeño de funciones:</b><br/>(Gabini, 2018) Es el cumplimiento de las tareas y actividades propias del trabajo, vinculándose con el "núcleo técnico" del trabajo, es decir el nivel en que el colaborador demuestra su potencial al hacer las funciones específicas del puesto; en esta dimensión se interrelacionan el desempeño directo (producción de un determinado bien o servicio) e indirecto (actividades adicionales que dan soporte a la realización de las tareas).</p> <p><b>2. Desenvolvimiento en el entorno:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas actividades que no se encuentran directamente relacionadas con el trabajo en sí, pero que tienen una importancia en el funcionamiento general al interior de la institución, al ser comportamientos de ayuda y colaboración, esta dimensión guarda relación con las habilidades blandas del trabajador, tanto en su manera de expresarlas en el entorno laboral como en la forma para atender y manejar los conflictos internos.</p> <p><b>3. Acciones contraproducentes:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas acciones que poseen un valor negativo para el funcionamiento integral de la institución, se consideran como comportamientos voluntarios antisociales no necesariamente ilegítimos que perjudican la armonía del clima organizacional y amenazan el logro de los objetivos.</p> |

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Tovar Romero, Alberto Paúl & Díaz Del Águila, Necy Magally en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno De los Ítems según corresponda

**1. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Prueba de Educación Ambiental elaborado por Luis Manuel Bernaldo Miñano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.  |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.                  | 1. No cumple con el criterio.                           | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Dimensiones del instrumento de Meritocracia

- Primera dimensión: Evaluación de las competencias
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar las características, destrezas y conocimientos propios del servidor público.

| Indicadores                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones   |
|-------------------------------|---|----------|------------|------------|--|
| Profesionalismo               | 1. La entidad toma en cuenta el perfil profesional para ocupar un determinado puesto o ascenso.   | 4        | 4          | 4          |  |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran ser profesionales altamente calificados para ocupar los puestos a los que postulan.                       | 3        | 4          | 4          | Se recomienda utilizar el término cargos en vez de puestos.                    |
|                               | 3. Los servidores públicos responden afirmativamente a la misión, visión y valores institucionales.   | 4        | 3          | 3          | El ítem hace alusión a un comportamiento que todo servidor público debe tener. |
| Experiencia                   | 1. La experiencia laboral se convierte en un criterio fundamental para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.                     | 4        | 4          | 4          |  |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran contar con una experiencia laboral importante.  | 4        | 4          | 4          |  |
| Conocimiento y capacitaciones | 1. Los servidores públicos manifiestan y expresan sus conocimientos adquiridos al momento de realizar sus funciones.                            | 4        | 4          | 4          |  |
|                               | 2. Los servidores públicos tienen la capacidad para resolver problemas o situaciones adversas.  | 3        | 4          | 4          | Precisar si el término capacidad, incluyendo el adjetivo intelectual           |
|                               | 3. El conocimiento general y específico empleado en la ejecución de las funciones y tareas es valorado por los jefes y responsables inmediatos. | 4        | 4          | 4          |  |

|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | 4. Se valora y reconoce a aquellos servidores públicos que realizan capacitaciones y/o estudios fuera del horario de trabajo.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades técnico operativas | 1. Las habilidades técnico - operativas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se reconoce a los servidores públicos si aportan con sus habilidades técnico - operativas en el desarrollo de sus funciones y en apoyo a sus compañeros.                                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. Se selecciona y asciende a los servidores públicos que demuestren una alta capacidad de adaptación al nuevo entorno laboral.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades blandas            | 1. Las habilidades blandas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se prioriza en la selección de personal a aquellos que poseen habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para la realización de sus funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Transparencia
  - Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la claridad y veracidad de información para acceder a un puesto de trabajo determinado.

| Indicadores               | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Igualdad de oportunidades | 1. Todas las personas tienen la misma oportunidad para ocupar un puesto dentro de la institución. | 4        | 4          | 4          |                                |

|                       |  |   |   |   |  |
|-----------------------|--|---|---|---|--|
|                       | 2. Los servidores públicos pueden acceder a cargos más importantes, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.                | 4 | 4 | 4 |  |
| Selección de personal | 1. En los procesos de selección se comunican claramente los requisitos que precisan los puestos de trabajo.                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 2. En el proceso de selección del personal, se hace una correcta evaluación de los documentos presentados y la entrevista realizada. | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 3. En la selección de personal se evalúa a los postulantes acordes a los lineamientos previamente establecidos.                      | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Compensaciones
  - Objetivos de la Dimensión: Conocer los beneficios a los cuales puede acceder el servidor público dentro de la institución.

| Indicadores              | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Retribuciones monetarias | 1. Considera que los salarios de la institución están acorde a las funciones que realizan.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 2. Considera importante establecer como política percibir mayores ingresos cuando los servidores públicos ascienden por méritos logrados. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 3. Se considera importante el otorgar bonos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.                            | 4        | 4          | 4          |                                |
| Distinciones             | 1. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de reconocimientos a los servidores públicos destacados.          | 4        | 4          | 4          |                                |

|          |  |   |   |   |   |
|----------|--|---|---|---|---|
| Ascensos | 2. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de distinciones a los servidores públicos destacados.                              | 3 | 4 | 4 | Es preferible usar el término felicitaciones públicas en vez de distinciones para evitar confusiones en los encuestados |
|          | 3. Considera importante otorgar reconocimientos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.   | 4 | 4 | 4 |   |
|          | 4. Considera importante otorgar distinciones a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.  | 3 | 4 | 4 | Es preferible usar el término felicitaciones públicas en vez de distinciones para evitar confusiones en los encuestados |
|          | 1. Dentro de la institución existe políticas de ascensos basada en la meritocracia.  | 4 | 4 | 4 |   |
| Ascensos | 2. Cree usted que para ascender dentro de la institución es preciso contar con un curriculum amplio, así como una larga trayectoria y experiencia laboral. | 4 | 4 | 4 |   |
|          | 3. Ascender dentro de la institución es lo que motiva a los servidores públicos a trabajar y prepararse apropiadamente.                                    | 4 | 4 | 4 |   |

Manifestación de la validez:

***El instrumento es válido para aplicarse para los fines de la investigación después de levantar las observaciones.***



Firma del evaluador

DNI: 41440286

ORCID: 0000-0003-4644-5008

### Dimensiones del instrumento de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de funciones
  - Objetivos de la Dimensión: Evaluar el trabajo realizado por el servidor público dentro de la institución

| Indicadores                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones  |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Calidad de trabajo               | 1. Realizo funciones con un nivel de calidad apropiado.   | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 2. Realizo funciones y tareas laborales desafiantes correctamente.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 3. El nivel de mi trabajo es percibido como bueno o muy bueno.  | 3        | 3          | 3          | Se sugiere cambiar a: "Mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores" |
|                                  | 4. Busco mantener y superar mi nivel de trabajo.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 5. Busco prepararme, capacitarme e instruirme para mejorar la calidad de mi trabajo.                      | 4        | 4          | 4          |   |
| Eficiencia y efectividad         | 1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo una nueva sin necesidad de ordenármela. | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 2. El trabajo que realizo es efectivo.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 3. Si me dan nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.                                      | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 4. Si existe una situación complicada o adversa, lo puedo resolver apropiadamente.                        | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 5. Reviso el trabajo realizo, para evitar perder tiempo en volver hacerlo.                                | 4        | 4          | 4          |   |
| Orientación hacia los resultados | 1. Identifico previamente cual es la meta u objetivo que debo alcanzar al momento de hacer mis funciones. | 4        | 4          | 3          |   |
|                                  | 2. Mi trabajo está orientado a lograr los objetivos y metas institucionales.                              | 4        | 4          | 4          |   |

|                              |  |   |   |   |                                |
|------------------------------|--|---|---|---|--------------------------------|
|                              | 3. Mi nivel de cumplimiento es el apropiado porque le dediqué el tiempo y esfuerzo necesarios. | 4 | 4 | 4 |                                |
|                              | 4. Busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.                       | 4 | 4 | 4 |                                |
|                              | 5. Tengo claro que mis funciones contribuyen a los objetivos que debo lograr.                  | 4 | 4 | 4 |                                |
| Planificación y organización | 1. Realizo mis funciones con una adecuada planificación  | 4 | 4 | 4 |                                |
|                              | 2. Priorizo las funciones aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.              | 3 | 4 | 4 | Suprimir el término resaltado. |
|                              | 3. Ante una emergencia priorizo sus posibles soluciones.                                       | 4 | 4 | 4 |                                |
|                              | 4. Mi nivel de organización para realizar mis funciones es óptimo.                             | 4 | 4 | 4 |                                |
|                              | 5. Gestiono correctamente mi tiempo dentro de la institución.                                  | 4 | 4 | 4 |                                |

- Segunda dimensión: Desarrollo en el entorno
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar el comportamiento del servidor público a nivel interno y externo.

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Interpersonal | 1. Mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada             | 4        | 4          | 4          |                                |
|               | 2. Si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades. | 4        | 4          | 4          |                                |
|               | 3. Tomo la iniciativa en el trabajo para realizar correctamente mis funciones.                | 4        | 4          | 4          |                                |
|               | 4. Mis habilidades sociales dentro y fuera del trabajo son las apropiadas                     | 4        | 4          | 4          |                                |
|               | 5. Asumo con resiliencia las consecuencias si realizo un mal trabajo.                         | 4        | 4          | 4          |                                |

|                |   |   |   |   |  |
|----------------|---|---|---|---|--|
| Organizacional | 1. Mi participación dentro del ambiente laboral es activa.                    | 4 | 4 | 4 |  |
|                | 2. Al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada. | 4 | 4 | 4 |  |
|                | 3. Me gusta asumir funciones desafiantes.                                     | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Acciones contraproducentes
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar aquellos factores negativos del servidor público que limitan su desempeño laboral.

| Indicadores               | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones  |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|---|
| Errores voluntarios       | 1. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con mis compañeros.                             | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 2. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a mi institución.    | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 3. Prefiero concentrarme en los aspectos negativos del trabajo, en vez de las cosas positivas. | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 4. Me quejo constantemente de situaciones sin importancia en el trabajo.                       | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 5. Maximizo las situaciones adversas que se presentan en el trabajo.                           | 4        | 4          | 4          |   |
| Comportamientos negativos | 1. Prefiero salir a tiempo antes que terminar de hacer mis funciones asignadas.                | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 2. Evito ayudar a mis compañeros dentro del trabajo.   | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 3. Soy una persona que comenta frecuentemente los defectos de mis compañeros.                  | 4        | 4          | 4          |   |
|                           | 4. Evito interactuar con mis compañeros dentro del trabajo.                                    | 3        | 3          | 4          | Se sugiere cambiar a: "Prefiero aislarme y evitar trabajos grupales dentro de la institución" |

|                     |  |   |   |   |  |
|---------------------|--|---|---|---|--|
| Actitudes negativas | 1. Priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones. | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 2. No cumplo con los protocolos y requisitos del trabajo.                                | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 3. Manifiesto comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

Manifestación de la validez:

***El instrumento es válido para aplicarse para los fines de la investigación después de levantar las observaciones.***



Firma del evaluador

DNI: 41440286

ORCID: 0000-0003-4644-5008

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado: Dr. Díaz Molinari, Javier Fernando

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato dirigirme a usted, expresarle mis saludos y hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar el informe estadístico. El título del proyecto de investigación es: *Meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao – 2023*.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado acudir a usted y su amplia experiencia en el ámbito educacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de datos del investigador y validador
- Matriz de bases conceptuales
- Ficha de validación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Chuquiruna Atencia, Liliam Patricia  
D.N.I.: 46452082.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento La meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una fiscalía provincial, Callao – 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
| Nombre del juez:                              | Dr. Díaz Molinari, Javier Fernando               |                     |
| Grado profesional:                            | Maestría ( )                                     | Doctor ( X )        |
| Área de formación académica:                  | Clínica ( )                                      | Social ( )          |
|   | Educativa ( X )                                  | Organizacional ( )  |
| Áreas de experiencia profesional:             | Posgrado, Áreas de Especialidad e Investigación. |                     |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo                        |                     |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )                                   | Más de 5 años ( X ) |

### Datos generales del juez

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario   |
| Autora:               | Adaptación de instrumentos:<br><b>Meritocracia:</b> Riera (2022) y Pizarro (2022)<br><b>Desempeño laboral:</b> Koopmans <i>et al.</i> (2013) |
| Procedencia:          | <b>Meritocracia:</b> Perú<br><b>Desempeño laboral:</b> Países bajos (Netherlands)  |
| Administración:       | Directa  |
| Tiempo de aplicación: | 20 – 25 minutos  |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao   |
| Significación:        | Recoger información de la percepción de los servidores públicos sobre la meritocracia y desempeño laboral                                    |

**Datos de la escala:** Cuestionario de meritocracia adaptado de Riera (2022) y Pizarro (2022) y Cuestionario de desempeño laboral adaptado de Koopmans *et al.* (2013).

4-Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición  |
|-------------|-------------------------|---|
|             |                         | <p><b>Meritocracia</b><br/>(Castillo et al., 2019) Se entiende como la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, lo cual les permite acceder a mejores retribuciones.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>1. <b>Evaluación de las competencias:</b><br/>(Gill, 2007) Es el proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan con las requeridas en un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo</p> <p>2. <b>Transparencia:</b><br/>(Osorio y Barreto, 2022) Se concibe como brindar una información clara y fidedigna, que genera valor público y establece un gobierno abierto con control social ejercido por la sociedad; la cual obtiene tanto un valor intrínseco, porque hay la evidencia de libertad y disponibilidad de información que fortalece tanto la legitimidad de la gestión interna como la estabilidad y relación con el público, como un valor instrumental, por ser un medio para alcanzar objetivos trazados.</p> <p>3. <b>Compensaciones:</b><br/>(Torres, 2019 y Montesinos y Moya, 2019) Haciendo referencia al aspecto de retribución monetaria y no monetaria que el trabajador recibe por el cumplimiento de sus funciones laborales, para ello se requiere que las instituciones tengan una política de compensaciones bien definida y comunicada oportunamente a las partes interesadas, generando equilibrio y competitividad saludable.</p>  |
|             |                         | <p><b>Desempeño laboral</b><br/>(Milkovich y Boudreau, 1994) Conjunto de características individuales, tales como cualidades, capacidades, habilidades, que son aplicadas dentro del trabajo, los cuales influyen en los resultados y variaciones en el transcurrir diario de las instituciones privadas o públicas.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>1. <b>Desempeño de funciones:</b><br/>(Gabini, 2018) Es el cumplimiento de las tareas y actividades propias del trabajo, vinculándose con el "núcleo técnico" del trabajo, es decir el nivel en que el colaborador demuestra su potencial al hacer las funciones específicas del puesto; en esta dimensión se interrelacionan el desempeño directo (producción de un determinado bien o servicio) e indirecto (actividades adicionales que dan soporte a la realización de las tareas).</p> <p>2. <b>Desenvolvimiento en el entorno:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas actividades que no se encuentran directamente relacionadas con el trabajo en sí, pero que tienen una importancia en el funcionamiento general al interior de la institución, al ser comportamientos de ayuda y colaboración, esta dimensión guarda relación con las habilidades blandas del trabajador, tanto en su manera de expresarlas en el entorno laboral como en la forma para atender y manejar los conflictos internos.</p> <p>3. <b>Acciones contraproducentes:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas acciones que poseen un valor negativo para el funcionamiento integral de la institución, se consideran como comportamientos voluntarios antisociales no necesariamente ilegítimos que perjudican la armonía del clima organizacional y amenazan el logro de los objetivos.</p> |

**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Tovar Romero, Alberto Paúl & Diaz Del Águila, Neczy Magally en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

1. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Prueba de Educación Ambiental elaborado por Luis Manuel Bernaola Miñano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación  | Indicador   |
|---|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|   | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.    | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|   | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.  |
|   | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|   | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.                 | 1. No cumple con el criterio.                           | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|   | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|   | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|   | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

### Dimensiones del instrumento de Meritocracia

- Primera dimensión: Evaluación de las competencias
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar las características, destrezas y conocimientos propios del servidor público.

| Indicadores                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones                  |
|-------------------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Profesionalismo               | 1. La entidad toma en cuenta el perfil profesional para ocupar un determinado puesto o ascenso.   | 4        | 4          | 4          |   |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran ser profesionales altamente calificados para ocupar los puestos a los que postulan.                       | 4        | 4          | 4          |   |
|                               | 3. Los servidores públicos responden afirmativamente a la misión, visión y valores institucionales.   | 4        | 3          | 4          |   |
| Experiencia                   | 1. La experiencia laboral se convierte en un criterio fundamental para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.                     | 4        | 4          | 4          |   |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran contar con una experiencia laboral importante.  | 3        | 4          | 4          | Cambiar la palabra "importante" por "aceptable" |
| Conocimiento y capacitaciones | 1. Los servidores públicos manifiestan y expresan sus conocimientos adquiridos al momento de realizar sus funciones.                            | 4        | 4          | 4          |   |
|                               | 2. Los servidores públicos tienen la capacidad para resolver problemas o situaciones adversas.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                               | 3. El conocimiento general y específico empleado en la ejecución de las funciones y tareas es valorado por los jefes y responsables inmediatos. | 4        | 4          | 4          |   |

|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | 4. Se valora y reconoce a aquellos servidores públicos que realizan capacitaciones y/o estudios fuera del horario de trabajo.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades técnico operativas | 1. Las habilidades técnico - operativas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se reconoce a los servidores públicos si aportan con sus habilidades técnico - operativas en el desarrollo de sus funciones y en apoyo a sus compañeros.                                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. Se selecciona y asciende a los servidores públicos que demuestren una alta capacidad de adaptación al nuevo entorno laboral.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades blandas            | 1. Las habilidades blandas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se prioriza en la selección de personal a aquellos que poseen habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para la realización de sus funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Transparencia
  - Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la claridad y veracidad de información para acceder a un puesto de trabajo determinado.

| Indicadores               | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Igualdad de oportunidades | 1. Todas las personas tienen la misma oportunidad para ocupar un puesto dentro de la institución. | 4        | 4          | 4          |                                |

|                       |  |   |   |   |  |
|-----------------------|--|---|---|---|--|
|                       | 2. Los servidores públicos pueden acceder a cargos más importantes, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.                | 4 | 4 | 4 |  |
| Selección de personal | 1. En los procesos de selección se comunican claramente los requisitos que precisan los puestos de trabajo.                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 2. En el proceso de selección del personal, se hace una correcta evaluación de los documentos presentados y la entrevista realizada. | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 3. En la selección de personal se evalúa a los postulantes acordes a los lineamientos previamente establecidos.                      | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Compensaciones
  - Objetivos de la Dimensión: Conocer los beneficios a los cuales puede acceder el servidor público dentro de la institución.

| Indicadores              | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Retribuciones monetarias | 1. Considera que los salarios de la institución están acorde a las funciones que realizan.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 2. Considera importante establecer como política percibir mayores ingresos cuando los servidores públicos ascienden por méritos logrados. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 3. Se considera importante el otorgar bonos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.                            | 4        | 4          | 3          |                                |
| Distinciones             | 1. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de reconocimientos a los servidores públicos destacados.          | 4        | 4          | 4          |                                |

|          |  |   |   |   |   |
|----------|--|---|---|---|---|
| Ascensos | 2. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de distinciones a los servidores públicos destacados.                              | 4 | 4 | 3 | Las palabras "Distinciones" y "Reconocimientos" pueden interpretarse como sinónimos |
|          | 3. Considera importante otorgar reconocimientos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.   | 4 | 4 | 4 |   |
|          | 4. Considera importante otorgar distinciones a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.  | 4 | 4 | 3 | Las palabras "Distinciones" y "Reconocimientos" pueden interpretarse como sinónimos |
|          | 1. Dentro de la institución existe políticas de ascensos basada en la meritocracia.  | 4 | 4 | 4 |   |
| Ascensos | 2. Cree usted que para ascender dentro de la institución es preciso contar con un curriculum amplio, así como una larga trayectoria y experiencia laboral. | 4 | 4 | 4 |   |
|          | 3. Ascender dentro de la institución es lo que motiva a los servidores públicos a trabajar y prepararse apropiadamente.                                    | 4 | 4 | 4 |   |

Manifestación de la validez:

Una vez realizados los cambios sugeridos, el instrumento es **válido** para aplicarse en el desarrollo de la investigación



Firma del evaluador

DNI: 29594699

ORCID: 0000-0001-7636-4431

### Dimensiones del instrumento de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de funciones
  - Objetivos de la Dimensión: Evaluar el trabajo realizado por el servidor público dentro de la institución

| Indicadores                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones   |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|---|
| Calidad de trabajo               | 1. Realizo funciones con un nivel de calidad apropiado.   | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 2. Realizo funciones y tareas laborales desafiantes correctamente.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 3. El nivel de mi trabajo es percibido como bueno o muy bueno.  | 3        | 4          | 3          | El ítem debería emplear la palabra "óptimo" en vez de "bueno o muy bueno" |
|                                  | 4. Busco mantener y superar mi nivel de trabajo.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 5. Busco prepararme, capacitarme e instruirme para mejorar la calidad de mi trabajo.                      | 4        | 4          | 4          |   |
| Eficiencia y efectividad         | 1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo una nueva sin necesidad de ordenármela. | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 2. El trabajo que realizo es efectivo.  | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 3. Si me dan nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.                                      | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 4. Si existe una situación complicada o adversa, lo puedo resolver apropiadamente.                        | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 5. Reviso el trabajo que realizo, para evitar perder tiempo en volver hacerlo.                            | 4        | 4          | 4          |   |
| Orientación hacia los resultados | 1. Identifico previamente cual es la meta u objetivo que debo alcanzar al momento de hacer mis funciones. | 4        | 4          | 4          |   |
|                                  | 2. Mi trabajo está orientado a lograr los objetivos y metas institucionales.                              | 4        | 4          | 4          |   |

|                              |  |   |   |   |   |
|------------------------------|--|---|---|---|---|
|                              | 3. Mi nivel de cumplimiento es el apropiado porque le dediqué el tiempo y esfuerzo necesarios. | 4 | 4 | 4 |   |
|                              | 4. Busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.                       | 4 | 4 | 4 |   |
|                              | 5. Tengo claro que mis funciones contribuyen a los objetivos que debo lograr.                  | 4 | 4 | 4 |   |
| Planificación y organización | 1. Realizo mis funciones con una adecuada planificación  | 4 | 4 | 4 |   |
|                              | 2. Priorizo las funciones aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.              | 3 | 4 | 4 | Eliminar las palabras "las funciones", porque perjudica la comprensión del ítem |
|                              | 3. Ante una emergencia priorizo sus posibles soluciones.                                       | 3 | 4 | 4 | Se recomienda cambiar "priorizo" por "evalúo"                                   |
|                              | 4. Mi nivel de organización para realizar mis funciones es óptimo.                             | 4 | 4 | 4 |   |
|                              | 5. Gestiono correctamente mi tiempo dentro de la institución.                                  | 4 | 4 | 4 |   |

- Segunda dimensión: Desarrollo en el entorno
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar el comportamiento del servidor público a nivel interno y externo.

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Interpersonal | 1. Mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada             | 4        | 4          | 4          |                                   |
|               | 2. Si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades. | 4        | 4          | 4          |                                   |
|               | 3. Tomo la iniciativa en el trabajo para realizar correctamente mis funciones.                | 4        | 4          | 4          |                                   |
|               | 4. Mis habilidades sociales dentro y fuera del trabajo son las apropiadas                     | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                |   |   |   |   |                                   |
|----------------|---|---|---|---|-----------------------------------|
|                | 5. Asumo con resiliencia las consecuencias si realizo un mal trabajo.         | 4 | 4 | 4 |                                   |
| Organizacional | 1. Mi participación dentro del ambiente laboral es activa.                    | 4 | 4 | 4 |                                   |
|                | 2. Al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada. | 4 | 4 | 4 |                                   |
|                | 3. Me gusta asumir funciones desafiantes.                                     | 3 | 4 | 3 | Cambiar "Me gusta" por "Prefiero" |

- Tercera dimensión: Acciones contraproducentes
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar aquellos factores negativos del servidor público que limitan su desempeño laboral.

| Indicadores               | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Errores voluntarios       | 1. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con mis compañeros.                             | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 2. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a mi institución.    | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 3. Prefiero concentrarme en los aspectos negativos del trabajo, en vez de las cosas positivas. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 4. Me quejo constantemente de situaciones sin importancia en el trabajo.                       | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 5. Maximizo las situaciones adversas que se presentan en el trabajo.                           | 4        | 4          | 4          |                                |
| Comportamientos negativos | 1. Prefiero salir a tiempo antes que terminar de hacer mis funciones asignadas.                | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 2. Evito ayudar a mis compañeros dentro del trabajo.   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 3. Soy una persona que comenta frecuentemente los defectos de mis compañeros.                  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 4. Evito interactuar con mis compañeros dentro del trabajo.                                    | 4        | 4          | 4          |                                |

|                     |  |   |   |   |  |
|---------------------|--|---|---|---|--|
| Actitudes negativas | 1. Priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones. | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 2. No cumplo con los protocolos y requisitos del trabajo.                                | 4 | 4 | 4 |  |
|                     | 3. Manifiesto comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

Manifestación de la validez:

Una vez realizados los cambios sugeridos, el instrumento es **válido** para aplicarse en el desarrollo de la investigación



Firma del evaluador  
DNI: 29594699  
ORCID: 0000-0001-7636-4431

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada: Dra. Soria Pérez, Yolanda

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato dirigirme a usted, expresarle mis saludos y hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar el informe estadístico. El título del proyecto de investigación es: *Meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao – 2023.*

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado acudir a usted y su amplia experiencia en el ámbito educacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de datos del investigador y validador
- Matriz de bases conceptuales
- Ficha de validación

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
Chuquiruna Atencia, Lilliam Patricia  
D.N.I.: 46452082.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento La meritocracia y el desempeño laboral en los servidores públicos de una fiscalía provincial, Callao – 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

|   |  |                |       |
|---|--|----------------|-------|
| Nombre del juez:                              | Dra. Soria Pérez, Yolanda                        |                |       |
| Grado profesional:                            | Maestría ( )                                     | Doctor         | ( x ) |
| Área de formación académica:                  | Clinica ( )                                      | Social         | ( )   |
|   | Educativa ( x )                                  | Organizacional | ( )   |
| Áreas de experiencia profesional:             | Posgrado, Áreas de Especialidad e Investigación. |                |       |
| Institución donde labora:                     | Universidad César Vallejo                        |                |       |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años ( )                                   |                |       |
|   | Más de 5 años ( x )                              |                |       |

### Datos generales del juez

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba:  | Cuestionario  |
| Autora:               | Adaptación de instrumentos:<br>Meritocracia: Riera (2022) y Pizarro (2022)<br>Desempeño laboral: Koopmans et al. (2013) |
|                       | Meritocracia: Perú<br>Desempeño laboral: Países bajos (Netherlands)   |
| Administración:       | Directa   |
| Tiempo de aplicación: | 20 – 25 minutos   |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao  |
| Significación:        | Recoger información de la percepción de los servidores públicos sobre la meritocracia y desempeño laboral               |

**Datos de la escala:** Cuestionario de meritocracia adaptado de Riera (2022) y Pizarro (2022) y Cuestionario de desempeño laboral adaptado de Koopmans et al. (2013).

#### 4. Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición  |
|-------------|-------------------------|---|
|             |                         | <p><b>Mertitoria</b><br/>(Castillo et al., 2019) Se entiende como la idea o principio vinculado a la correcta distribución de bienes y/o beneficios, fundamentada en el talento y esfuerzo individual, lo cual les permite acceder a mejores retribuciones.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>1. <b>Evaluación de las competencias:</b><br/>(GI, 2007) Es el proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan con las requeridas en un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo</p> <p>2. <b>Transparencia:</b><br/>(Osorio y Barreto, 2022) Se concibe como brindar una información clara y fidedigna, que genera valor público y establece un gobierno abierto con control social ejercido por la sociedad; la cual obtiene tanto un valor intrínseco, porque hay la evidencia de libertad y disponibilidad de información que fortalece tanto la legitimidad de la gestión interna como la estabilidad y relación con el público, como un valor instrumental, por ser un medio para alcanzar objetivos trazados.</p> <p>3. <b>Compensaciones:</b><br/>(Torres, 2019 y Montesinos y Moya, 2019) Haciendo referencia al aspecto de retribución monetaria y no monetaria que el trabajador recibe por el cumplimiento de sus funciones laborales, para ello se requiere que las instituciones tengan una política de compensaciones bien definida y comunicada oportunamente a las partes interesadas, generando equilibrio y competitividad saludable.</p>  |
|             |                         | <p><b>Desempeño laboral</b><br/>(Milkovich y Boudreau, 1994) Conjunto de características individuales, tales como cualidades, capacidades, habilidades, que son aplicadas dentro del trabajo, los cuales influyen en los resultados y variaciones en el transcurrir diario de las instituciones privadas o públicas.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>1. <b>Desempeño de funciones:</b><br/>(Gabini, 2018) Es el cumplimiento de las tareas y actividades propias del trabajo, vinculándose con el "núcleo técnico" del trabajo, es decir el nivel en que el colaborador demuestra su potencial al hacer las funciones específicas del puesto; en esta dimensión se interrelacionan el desempeño directo (producción de un determinado bien o servicio) e indirecto (actividades adicionales que dan soporte a la realización de las tareas).</p> <p>2. <b>Desarrollo en el entorno:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas actividades que no se encuentran directamente relacionadas con el trabajo en sí, pero que tienen una importancia en el funcionamiento general al interior de la institución, al ser comportamientos de ayuda y colaboración, esta dimensión guarda relación con las habilidades blandas del trabajador, tanto en su manera de expresarse en el entorno laboral como en la forma para atender y manejar los conflictos internos.</p> <p>3. <b>Acciones contraproducentes:</b><br/>(Gabini, 2018) Son aquellas acciones que poseen un valor negativo para el funcionamiento integral de la institución, se consideran como comportamientos voluntarios antisociales no necesariamente legítimos que perjudican la armonía del clima organizacional y amenazan el logro de los objetivos.</p> |

#### Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Tovar Romero, Alberto Paúl & Díaz Del Águila, Nancy Magally en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

#### 1. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la Prueba de Educación Ambiental elaborado por Luis Manuel Bernaola Mifano en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación  | Indicador   |
|--|---|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio                            | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                                       | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.   | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)                   | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Acuerdo (moderado nivel)                             | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)                   | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.                | 1. No cumple con el criterio.                           | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel   | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                                       | El ítem es relativamente importante.  |
|  | 4. Alto nivel   | El ítem es muy relevante y debe ser incluido.   |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

|                             |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel               |
| 3. Moderado nivel           |
| 4. Alto nivel               |

Dimensiones del Instrumento de Meritocracia

- Primera dimensión: Evaluación de las competencias
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar las características, destrezas y conocimientos propios del servidor público.

| Indicadores                   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Profesionalismo               | 1. La entidad toma en cuenta el perfil profesional para ocupar un determinado puesto o ascenso.   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran ser profesionales altamente calificados para ocupar los puestos a los que postulan.                       | 4        | 4          | 4          |                                |
|                               | 3. Los servidores públicos responden afirmativamente a la misión, visión y valores institucionales.   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Experiencia                   | 1. La experiencia laboral se convierte en un criterio fundamental para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.                     | 4        | 4          | 4          |                                |
|                               | 2. Los servidores públicos demuestran contar con una experiencia laboral importante.  | 4        | 4          | 4          |                                |
| Conocimiento y capacitaciones | 1. Los servidores públicos manifiestan y expresan sus conocimientos adquiridos al momento de realizar sus funciones.                            | 4        | 4          | 4          |                                |
|                               | 2. Los servidores públicos tienen la capacidad para resolver problemas o situaciones adversas.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                               | 3. El conocimiento general y específico empleado en la ejecución de las funciones y tareas es valorado por los jefes y responsables inmediatos. | 4        | 4          | 4          |                                |

|                                |  |   |   |   |  |
|--------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                | 4. Se valora y reconoce a aquellos servidores públicos que realizan capacitaciones y/o estudios fuera del horario de trabajo.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades técnico operativas | 1. Las habilidades técnico - operativas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.   | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se reconoce a los servidores públicos si aportan con sus habilidades técnico - operativas en el desarrollo de sus funciones y en apoyo a sus compañeros.                                  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 3. Se selecciona y asciende a los servidores públicos que demuestran una alta capacidad de adaptación al nuevo entorno laboral.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Habilidades blandas            | 1. Las habilidades blandas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.  | 4 | 4 | 4 |  |
|                                | 2. Se prioriza en la selección de personal a aquellos que poseen habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para la realización de sus funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Transparencia
  - Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la claridad y veracidad de información para acceder a un puesto de trabajo determinado.

| Indicadores               | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Igualdad de oportunidades | 1. Todas las personas tienen la misma oportunidad para ocupar un puesto dentro de la institución. | 4        | 4          | 4          |                                |

|                       |  |   |   |   |  |
|-----------------------|--|---|---|---|--|
|                       | 2. Los servidores públicos pueden acceder a cargos más importantes, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.                | 4 | 4 | 4 |  |
| Selección de personal | 1. En los procesos de selección se comunican claramente los requisitos que precisan los puestos de trabajo.                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 2. En el proceso de selección del personal, se hace una correcta evaluación de los documentos presentados y la entrevista realizada. | 4 | 4 | 4 |  |
|                       | 3. En la selección de personal se evalúa a los postulantes acordes a los lineamientos previamente establecidos.                      | 4 | 4 | 4 |  |

• Tercera dimensión: Compensaciones

- Objetivos de la Dimensión: Conocer los beneficios a los cuales puede acceder el servidor público dentro de la institución.

| Indicadores              | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Retribuciones monetarias | 1. Considera que los salarios de la Institución están acorde a las funciones que realizan.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 2. Considera importante establecer como política percibir mayores ingresos cuando los servidores públicos ascienden por méritos logrados. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                          | 3. Se considera importante el otorgar bonos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.                            | 4        | 4          | 4          |                                |
| Distinciones             | 1. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de reconocimientos a los servidores públicos destacados.          | 4        | 4          | 4          |                                |

|          |  |   |   |   |  |
|----------|--|---|---|---|--|
|          | 2. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de distinciones a los servidores públicos destacados.                              | 4 | 4 | 4 |  |
|          | 3. Considera importante otorgar reconocimientos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.   | 4 | 4 | 4 |  |
|          | 4. Considera importante otorgar distinciones a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.  | 4 | 4 | 4 |  |
| Ascensos | 1. Dentro de la institución existe políticas de ascensos basada en la meritocracia.  | 4 | 4 | 4 |  |
|          | 2. Cree usted que para ascender dentro de la institución es preciso contar con un currículum amplio, así como una larga trayectoria y experiencia laboral. | 4 | 4 | 4 |  |
|          | 3. Ascender dentro de la institución es lo que motiva a los servidores públicos a trabajar y prepararse apropiadamente.                                    | 4 | 4 | 4 |  |

Manifestación de la validez:

El instrumento es **válido** para aplicarse en el desarrollo de la investigación



Firma del evaluador

DNI: 10590428

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1171-4768>

### Dimensiones del Instrumento de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de funciones
  - Objetivos de la Dimensión: Evaluar el trabajo realizado por el servidor público dentro de la Institución

| Indicadores                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Calidad de trabajo               | 1. Realizo funciones con un nivel de calidad apropiado.   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 2. Realizo funciones y tareas laborales desafiantes correctamente.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 3. El nivel de mi trabajo es percibido como bueno o muy bueno.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 4. Busco mantener y superar mi nivel de trabajo.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 5. Busco prepararme, capacitarme e instruirme para mejorar la calidad de mi trabajo.                      | 4        | 4          | 4          |                                |
| Eficiencia y efectividad         | 1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo una nueva sin necesidad de ordenármela. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 2. El trabajo que realizo es efectivo.  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 3. Si me dan nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.                                      | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 4. Si existe una situación complicada o adversa, lo puedo resolver apropiadamente.                        | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 5. Reviso el trabajo que realizo, para evitar perder tiempo en volver hacerlo.                            | 4        | 4          | 4          |                                |
| Orientación hacia los resultados | 1. Identifico previamente cual es la meta u objetivo que debo alcanzar al momento de hacer mis funciones. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 2. Mi trabajo está orientado a lograr los objetivos y metas institucionales.                              | 4        | 4          | 4          |                                |
|                                  | 3. Mi nivel de cumplimiento es el   | 4        | 4          | 4          |                                |

|                              |   |   |   |   |  |
|------------------------------|---|---|---|---|--|
|                              | apropiado porque le dedique el tiempo y esfuerzo necesarios.                      |   |   |   |  |
|                              | 4. Busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.          | 4 | 4 | 4 |  |
|                              | 5. Tengo claro que mis funciones contribuyen a los objetivos que debo lograr.     | 4 | 4 | 4 |  |
| Planificación y organización | 1. Realizo mis funciones con una adecuada planificación                           | 4 | 4 | 4 |  |
|                              | 2. Priorizo las funciones aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo. | 4 | 4 | 4 |  |
|                              | 3. Ante una emergencia priorizo sus posibles soluciones.                          | 4 | 4 | 4 |  |
|                              | 4. Mi nivel de organización para realizar mis funciones es óptimo.                | 4 | 4 | 4 |  |
|                              | 5. Gestiono correctamente mi tiempo dentro de la institución.                     | 4 | 4 | 4 |  |

- Segunda dimensión: Desarrollo en el entorno
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar el comportamiento del servidor público a nivel interno y externo.

| Indicadores    | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Interpersonal  | 1. Mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada             | 4        | 4          | 4          |                                |
|                | 2. Si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                | 3. Tomo la iniciativa en el trabajo para realizar correctamente mis funciones.                | 4        | 4          | 4          |                                |
|                | 4. Mis habilidades sociales dentro y fuera del trabajo son las apropiadas                     | 4        | 4          | 4          |                                |
|                | 5. Asumo con resiliencia las consecuencias si realizo un mal trabajo.                         | 4        | 4          | 4          |                                |
| Organizacional | 1. Mi participación dentro del ambiente   | 4        | 4          | 4          |                                |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
|  | laboral es activa.  |   |   |   |  |
|  | 2. Al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada. | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 3. Me gusta asumir funciones desafiantes.                                     | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: Acciones contraproducentes
  - Objetivos de la Dimensión: Analizar aquellos factores negativos del servidor público que limitan su desempeño laboral.

| Indicadores               | Item   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Errores voluntarios       | 1. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con mis compañeros.                             | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 2. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a mi institución.    | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 3. Prefiero concentrarme en los aspectos negativos del trabajo, en vez de las cosas positivas. | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 4. Me quejo constantemente de situaciones sin importancia en el trabajo.                       | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 5. Maximizo las situaciones adversas que se presentan en el trabajo.                           | 4        | 4          | 4          |                                |
| Comportamientos negativos | 1. Prefiero salir a tiempo antes que terminar de hacer mis funciones asignadas.                | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 2. Evito ayudar a mis compañeros dentro del trabajo.   | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 3. Soy una persona que comenta frecuentemente los defectos de mis compañeros.                  | 4        | 4          | 4          |                                |
|                           | 4. Evito interactuar con mis compañeros dentro del trabajo.                                    | 4        | 4          | 4          |                                |
| Actitudes negativas       | 1. Priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.       | 4        | 4          | 4          |                                |

|  |  |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|--|
|  | 2. No cumplo con los protocolos y requisitos del trabajo.                                | 4 | 4 | 4 |  |
|  | 3. Manifiesto comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones. | 4 | 4 | 4 |  |

Manifestación de la validez:

Una vez realizados los cambios sugeridos, el instrumento es **válido** para aplicarse en el desarrollo de la investigación

Firma del evaluador  
 DNI: 10590428  
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1171-4768>

## Anexo 3: Instrumento

### Cuestionario de Meritocracia

Estimado señor (a): Se le agradece por su participación voluntaria en esta encuesta. Así mismo, la información que usted brinda se mantendrá en total anonimato y confidencialidad. Para ello, se le ruega la veracidad en cada una de sus respuestas.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere correcta

|                                 |                 |                 |                 |                 |                  |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| <b>Género</b>                   | Femenino        | Masculino       |                 |                 |                  |
| <b>Edad</b>                     | Menor a 30 años | De 31 a 40 años | De 41 a 50 años | De 51 a 60 años | De 61 a más años |
| <b>Estado civil</b>             | Soltero         | Casado          | Divorciado      | Separado        |                  |
| <b>Grado de instrucción</b>     | Secundaria      | Técnica         | Universitaria   | Magister        | Doctorado        |
| <b>Experiencia en el puesto</b> | De 0 a 5 años   | De 6 a 10 años  | De 11 a 15 años | De 16 a 20 años | De 21 a más años |

| <b>D1: Evaluación de competencias</b>   | <b>Nunca</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Algunas veces</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Siempre</b> |
|---|--------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| 1. La entidad toma en cuenta el perfil profesional para ocupar un determinado puesto o ascenso.   |              |                    |                      |                     |                |
| 2. Los servidores públicos demuestran ser profesionales altamente calificados para ocupar los cargos a los que postulan.  |              |                    |                      |                     |                |
| 3. Los servidores públicos responden afirmativamente a la misión, visión y valores institucionales.   |              |                    |                      |                     |                |
| 4. La experiencia laboral se convierte en un criterio fundamental para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.   |              |                    |                      |                     |                |
| 5. Los servidores públicos demuestran contar con una experiencia laboral aceptable.   |              |                    |                      |                     |                |
| 6. Los servidores públicos manifiestan y expresan sus conocimientos adquiridos al momento de realizar sus funciones.  |              |                    |                      |                     |                |
| 7. Los servidores públicos tienen la capacidad intelectual para resolver problemas o situaciones adversas.  |              |                    |                      |                     |                |
| 8. El conocimiento general y específico empleado en la ejecución de las funciones y tareas es valorado por los jefes y responsables inmediatos.   |              |                    |                      |                     |                |
| 9. Se valora y reconoce a aquellos servidores públicos que realizan capacitaciones y/o estudios fuera del horario de trabajo.   |              |                    |                      |                     |                |
| 10. Las habilidades técnico - operativas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.   |              |                    |                      |                     |                |
| 11. Se reconoce a los servidores públicos si aportan con sus habilidades técnico - operativas en el desarrollo de sus funciones y en apoyo a sus compañeros.                                  |              |                    |                      |                     |                |
| 12. Se selecciona y asciende a los servidores públicos que demuestren una alta capacidad de adaptación al nuevo entorno laboral.  |              |                    |                      |                     |                |
| 13. Las habilidades blandas se convierten en criterios fundamentales para acceder a un determinado puesto o buscar un ascenso.  |              |                    |                      |                     |                |
| 14. Se prioriza en la selección de personal a aquellos que poseen habilidades comunicativas, buenas relaciones interpersonales e inteligencia emocional para la realización de sus funciones. |              |                    |                      |                     |                |
| <b>D2: Transparencia</b>  | <b>Nunca</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Algunas veces</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| 15. Todas las personas tienen la misma oportunidad para ocupar un puesto dentro de la institución.  |              |                    |                      |                     |                |
| 16. Los servidores públicos pueden acceder a cargos más importantes, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.  |              |                    |                      |                     |                |
| 17. En los procesos de selección se comunican claramente los requisitos que precisan los puestos de trabajo.  |              |                    |                      |                     |                |
| 18. En el proceso de selección del personal, se hace una correcta evaluación de los documentos presentados y la entrevista realizada.   |              |                    |                      |                     |                |
| 19. En la selección de personal se evalúa a los postulantes acordes a los lineamientos previamente establecidos.  |              |                    |                      |                     |                |
| <b>D3: Compensaciones</b>   | <b>Nunca</b> | <b>Pocas veces</b> | <b>Algunas veces</b> | <b>Casi siempre</b> | <b>Siempre</b> |
| 20. Considera que los salarios de la institución están acorde a las funciones que realizan.   |              |                    |                      |                     |                |
| 21. Considera importante establecer como política percibir mayores ingresos cuando los servidores públicos ascienden por méritos logrados.  |              |                    |                      |                     |                |
| 22. Se considera importante el otorgar bonos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.   |              |                    |                      |                     |                |
| 23. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de reconocimientos a los servidores públicos destacados.   |              |                    |                      |                     |                |
| 24. Considera importante la existencia de políticas interinstitucionales de felicitaciones a los servidores públicos destacados.  |              |                    |                      |                     |                |
| 25. Considera importante otorgar reconocimientos a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.   |              |                    |                      |                     |                |
| 26. Considera importante otorgar felicitaciones a los servidores públicos que han superado las metas establecidas.  |              |                    |                      |                     |                |
| 27. Dentro de la institución existe políticas de ascensos basada en la meritocracia.  |              |                    |                      |                     |                |
| 28. Cree usted que para ascender dentro de la institución es preciso contar con un curriculum amplio, así como una larga trayectoria y experiencia laboral.                                   |              |                    |                      |                     |                |
| 29. Ascender dentro de la institución es lo que motiva a los servidores públicos a trabajar y prepararse apropiadamente.  |              |                    |                      |                     |                |

## Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado señor (a): Se le agradece por su participación voluntaria en esta encuesta. Así mismo, la información que usted brinda se mantendrá en total anonimato y confidencialidad. Para ello, se le ruega la veracidad en cada una de sus respuestas.

Marque con una "X" la respuesta que usted considere correcta

| <b>D1: Desempeño de funciones</b>  | Nunca   | Pocas veces  | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|--|---------|--------------|---------------|--------------|---------|
| 1. Realizo funciones con un nivel de calidad apropiado.  |         |              |               |              |         |
| 2. Realizo funciones y tareas laborales desafiantes correctamente.   |         |              |               |              |         |
| 3. Mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.  |         |              |               |              |         |
| 4. Busco mantener y superar mi nivel de trabajo.   |         |              |               |              |         |
| 5. Busco prepararme, capacitarme e instruirme para mejorar la calidad de mi trabajo.                       |         |              |               |              |         |
| 6. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo una nueva sin necesidad de ordenármela.  |         |              |               |              |         |
| 7. El trabajo que realizo es efectivo.   |         |              |               |              |         |
| 8. Si me dan nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.                                       |         |              |               |              |         |
| 9. Si existe una situación complicada o adversa, lo puedo resolver apropiadamente.                         |         |              |               |              |         |
| 10. Reviso el trabajo realizo, para evitar perder tiempo en volver hacerlo.                                |         |              |               |              |         |
| 11. Identifico previamente cual es la meta u objetivo que debo alcanzar al momento de hacer mis funciones. |         |              |               |              |         |
| 12. Mi trabajo está orientado a lograr los objetivos y metas institucionales.                              |         |              |               |              |         |
| 13. Mi nivel de cumplimiento es el apropiado porque le dediqué el tiempo y esfuerzo necesarios.            |         |              |               |              |         |
| 14. Busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.                                  |         |              |               |              |         |
| 15. Tengo claro que mis funciones contribuyen a los objetivos que debo lograr.                             |         |              |               |              |         |
| 16. Realizo mis funciones con una adecuada planificación   |         |              |               |              |         |
| 17. Priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.                                       |         |              |               |              |         |
| 18. Ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.  |         |              |               |              |         |
| 19. Mi nivel de organización para realizar mis funciones es óptimo.  |         |              |               |              |         |
| 20. Gestiono correctamente mi tiempo dentro de la institución.   |         |              |               |              |         |
| <b>D2: Desarrollo en el entorno</b>  | Nunca   | Pocas veces  | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
| 21. Mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada                         |         |              |               |              |         |
| 22. Si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.             |         |              |               |              |         |
| 23. Tomo la iniciativa en el trabajo para realizar correctamente mis funciones.                            |         |              |               |              |         |
| 24. Mis habilidades sociales dentro y fuera del trabajo son las apropiadas.                                |         |              |               |              |         |
| 25. Asumo con resiliencia las consecuencias si realizo un mal trabajo.                                     |         |              |               |              |         |
| 26. Mi participación dentro del ambiente laboral es activa.  |         |              |               |              |         |
| 27. Al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.                             |         |              |               |              |         |
| 28. Prefiero asumir funciones desafiantes.   |         |              |               |              |         |
| <b>D3: Acciones contraproducentes</b>  | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Pocas veces  | Nunca   |
| 29. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con mis compañeros.  |         |              |               |              |         |
| 30. Realizo comentarios negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a mi institución.               |         |              |               |              |         |
| 31. Prefiero concentrarme en los aspectos negativos del trabajo, en vez de las cosas positivas.            |         |              |               |              |         |
| 32. Me quejo constantemente de situaciones sin importancia en el trabajo.                                  |         |              |               |              |         |
| 33. Maximizo las situaciones adversas que se presentan en el trabajo.                                      |         |              |               |              |         |
| 34. Prefiero salir a tiempo antes que terminar de hacer mis funciones asignadas.                           |         |              |               |              |         |
| 35. Evito ayudar a mis compañeros dentro del trabajo.  |         |              |               |              |         |
| 36. Soy una persona que comenta frecuentemente los defectos de mis compañeros.                             |         |              |               |              |         |
| 37. Prefiero aislarme y evitar trabajos grupales dentro de la institución.                                 |         |              |               |              |         |
| 38. Priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.                  |         |              |               |              |         |
| 39. No cumplo con los protocolos y requisitos del trabajo.   |         |              |               |              |         |
| 40. Manifiesto comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.                  |         |              |               |              |         |





Visible: 69 de 69 variables

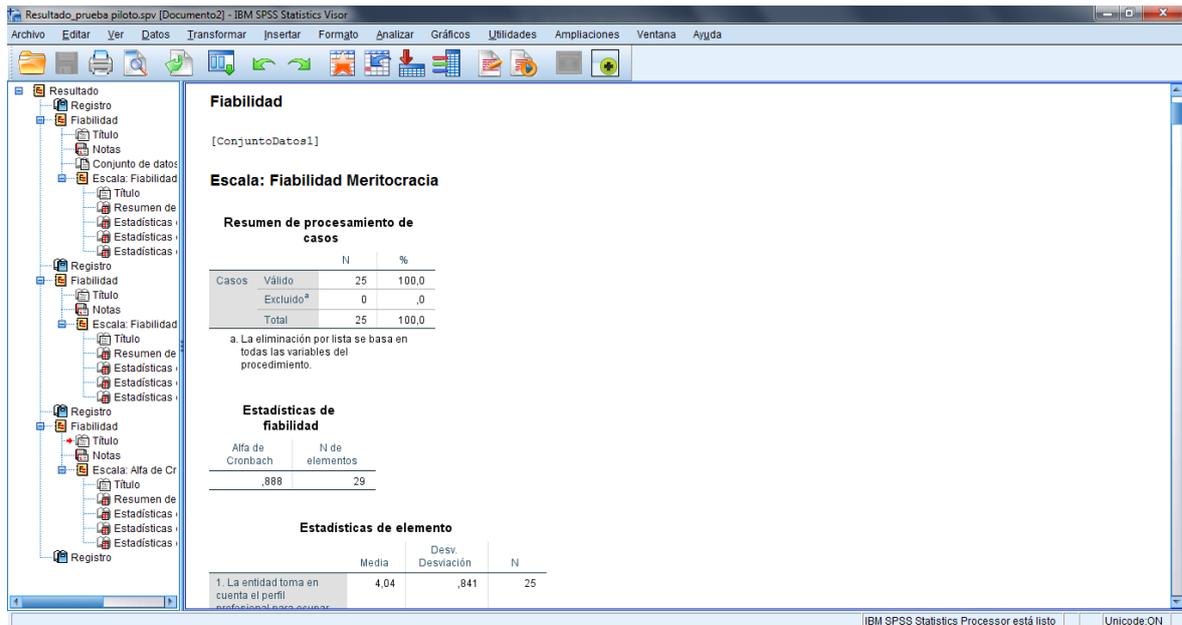
|    | P1 | P2 | P3 | E1 | E2 | CC1 | CC2 | CC3 | CC4 | HTO1 | HTO2 | HTO3 | HB1 | HB2 | IO1 |
|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-----|-----|-----|
| 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 4   | 4    | 3    | 4    | 4   | 3   | 3   |
| 2  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3   | 4   | 5   | 4   | 3    | 5    | 3    | 5   | 4   | 5   |
| 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4    | 4    | 5   | 4   | 5   |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3    | 4    | 3    | 3   | 4   | 4   |
| 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3    | 4    | 4    | 3   | 4   | 3   |
| 6  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5   | 3   | 4   | 5   | 3    | 4    | 3    | 4   | 5   | 5   |
| 7  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4   | 3   | 4   | 5   | 5    | 5    | 4    | 5   | 4   | 3   |
| 8  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4    | 3    | 4   | 4   | 4   |
| 9  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5    | 5    | 5    | 5   | 5   | 4   |
| 10 | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 5   | 3    | 3    | 3    | 4   | 3   | 5   |
| 11 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4    | 3    | 3   | 3   | 4   |
| 12 | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5   | 4   | 4   | 3   | 5    | 4    | 4    | 3   | 3   | 3   |
| 13 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 3    | 4    | 3   | 4   | 4   |
| 14 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 4    | 5    | 5   | 5   | 3   |
| 15 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 4    | 4    | 5   | 5   | 5   |
| 16 | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4    | 4    | 3    | 3   | 3   | 4   |
| 17 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 5   | 5   | 3    | 5    | 5    | 5   | 3   | 3   |
| 18 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5    | 4    | 5    | 4   | 5   | 4   |
| 19 | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4    | 5    | 5    | 4   | 5   | 4   |
| 20 | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4    | 3    | 4    | 4   | 4   | 3   |
| 21 | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4    | 5    | 5    | 3   | 4   | 4   |
| 22 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3    | 4    | 4    | 3   | 3   | 4   |
| 23 | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 3   | 4   | 3    | 3    | 3    | 4   | 3   | 4   |

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 5: Estadística de prueba piloto

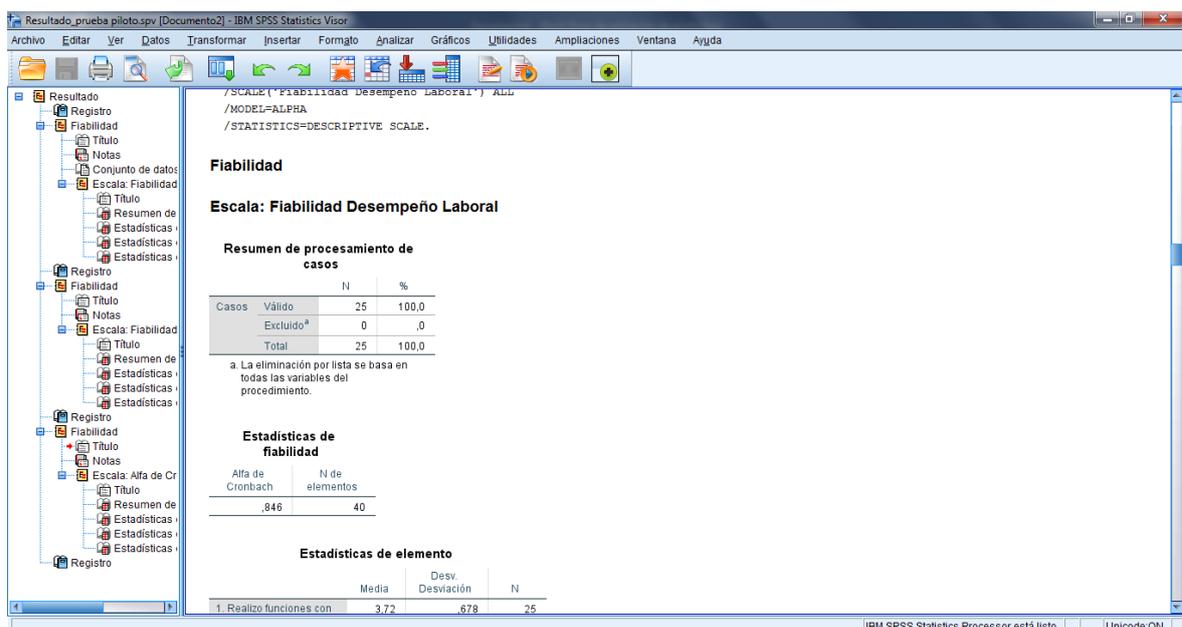
### Estadísticos de confiabilidad - Instrumento meritocracia

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,888             | 29             |



### Estadísticos de confiabilidad – Instrumento desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846             | 40             |









Visible: 69 de 69 variables

|    | PROF_1 | PROF_2 | PROF_3 | EXP_1 | EXP_2 | CYC_1 | CYC_2 | CYC_3 | CYC_4 | HTO_1 | HTO_2 | HTO_3 | HB_1 | HB_2 | IO_1 |
|----|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| 1  | 4      | 4      | 4      | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4    | 3    | 3    |
| 2  | 5      | 4      | 5      | 3     | 4     | 3     | 4     | 5     | 4     | 3     | 5     | 3     | 5    | 4    | 5    |
| 3  | 5      | 5      | 4      | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5    | 4    | 5    |
| 4  | 4      | 3      | 4      | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3    | 4    | 4    |
| 5  | 3      | 4      | 3      | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3    | 4    | 3    |
| 6  | 3      | 3      | 3      | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4    | 5    | 5    |
| 7  | 5      | 4      | 5      | 3     | 5     | 4     | 3     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5    | 4    | 3    |
| 8  | 4      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4    | 4    | 4    |
| 9  | 5      | 5      | 4      | 4     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5    | 5    | 4    |
| 10 | 3      | 5      | 4      | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 3     | 3     | 3     | 4    | 3    | 5    |
| 11 | 4      | 3      | 4      | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3    | 3    | 4    |
| 12 | 5      | 3      | 5      | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 3    | 3    | 3    |
| 13 | 3      | 3      | 3      | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3    | 4    | 4    |
| 14 | 5      | 4      | 3      | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 5     | 5    | 5    | 3    |
| 15 | 5      | 4      | 4      | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5    | 5    | 5    |
| 16 | 3      | 4      | 3      | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3    | 3    | 4    |
| 17 | 4      | 4      | 3      | 3     | 3     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5    | 3    | 3    |
| 18 | 4      | 4      | 4      | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 4    | 5    | 4    |
| 19 | 3      | 5      | 4      | 3     | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 4     | 5     | 5     | 4    | 5    | 4    |
| 20 | 3      | 4      | 3      | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4    | 4    | 3    |
| 21 | 5      | 5      | 3      | 3     | 5     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5     | 3    | 4    | 4    |
| 22 | 4      | 3      | 3      | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3    | 3    | 4    |
| 23 | 3      | 4      | 5      | 4     | 5     | 5     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4    | 3    | 4    |

Vista de datos Vista de variables



Visible: 16 de 16 variables

|    | EDC     | T       | C       | M       | DDF     | DDE     | AC    | DL    | EDC_1 | T_1 | C_1 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|-----|-----|
| 1  | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 51    | 18  | 34  |
| 2  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 57    | 22  | 44  |
| 3  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 62    | 23  | 47  |
| 4  | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 50    | 17  | 33  |
| 5  | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 47    | 18  | 35  |
| 6  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 54    | 20  | 39  |
| 7  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | REGULAR | BUENO   | BUENO | BUENO | 61    | 20  | 40  |
| 8  | SIEMPRE | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 52    | 18  | 35  |
| 9  | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 64    | 23  | 43  |
| 10 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | REGULAR | BUENO   | BUENO | BUENO | 54    | 22  | 39  |
| 11 | ALGUNAS | SIEMPRE | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | BUENO   | BUENO | BUENO | 49    | 19  | 36  |
| 12 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 55    | 20  | 37  |
| 13 | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 50    | 17  | 36  |
| 14 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 54    | 23  | 39  |
| 15 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 63    | 24  | 43  |
| 16 | ALGUNAS | SIEMPRE | SIEMPRE | ALGUNAS | REGULAR | REGULAR | BUENO | BUENO | 49    | 19  | 38  |
| 17 | SIEMPRE | ALGUNAS | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 55    | 18  | 42  |
| 18 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 63    | 20  | 46  |
| 19 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 60    | 20  | 41  |
| 20 | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | BUENO   | BUENO | BUENO | 48    | 15  | 35  |
| 21 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 56    | 19  | 38  |
| 22 | ALGUNAS | SIEMPRE | ALGUNAS | ALGUNAS | REGULAR | BUENO   | BUENO | BUENO | 48    | 20  | 35  |
| 23 | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | SIEMPRE | BUENO   | BUENO   | BUENO | BUENO | 53    | 20  | 39  |

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 7: Estadística de resultados

### Resultados descriptivos (tablas cruzadas)

*Tabla cruzada entre las variables meritocracia y desempeño laboral*

|                      |       | Meritocracia  |         | Total |        |
|----------------------|-------|---------------|---------|-------|--------|
|                      |       | Algunas veces | Siempre |       |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento      | 32      | 58    | 90     |
|                      |       | %             | 35,6%   | 64,4% | 100,0% |
| Total                |       | Recuento      | 32      | 58    | 90     |
|                      |       | %             | 35,6%   | 64,4% | 100,0% |

*Tabla cruzada entre la dimensión evaluación de competencias y la variable desempeño laboral*

|                      |       | Evaluación de competencias |         | Total |        |
|----------------------|-------|----------------------------|---------|-------|--------|
|                      |       | Algunas veces              | Siempre |       |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento                   | 28      | 62    | 90     |
|                      |       | %                          | 31,1%   | 68,9% | 100,0% |
| Total                |       | Recuento                   | 28      | 62    | 90     |
|                      |       | %                          | 31,1%   | 68,9% | 100,0% |

*Tabla cruzada entre la dimensión transparencia y la variable desempeño laboral*

|                      |       | Transparencia |         | Total |        |
|----------------------|-------|---------------|---------|-------|--------|
|                      |       | Algunas veces | Siempre |       |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento      | 25      | 65    | 90     |
|                      |       | %             | 27,8%   | 72,2% | 100,0% |
| Total                |       | Recuento      | 25      | 65    | 90     |
|                      |       | %             | 27,8%   | 72,2% | 100,0% |

*Tabla cruzada entre la dimensión compensaciones y la variable desempeño laboral*

|                      |       | Compensaciones |         | Total |        |
|----------------------|-------|----------------|---------|-------|--------|
|                      |       | Algunas veces  | Siempre |       |        |
| Desempeño<br>laboral | Bueno | Recuento       | 29      | 61    | 90     |
|                      |       | %              | 32,2%   | 67,8% | 100,0% |
| Total                |       | Recuento       | 29      | 61    | 90     |
|                      |       | %              | 32,2%   | 67,8% | 100,0% |

## Resultados inferenciales (prueba no paramétrica)

### *Correlación no paramétrica entre la meritocracia y el desempeño laboral*

| Correlaciones   |              |                             | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Meritocracia | Coefficiente de correlación | ,884**            |
|                 |              | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |              | N                           | 90                |

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

### *Correlación no paramétrica entre la evaluación de las competencias y el desempeño laboral*

| Correlaciones   |                                |                             | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Evaluación de las competencias | Coefficiente de correlación | ,849**            |
|                 |                                | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |                                | N                           | 90                |

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

### *Correlación no paramétrica entre la transparencia y el desempeño laboral*

| Correlaciones   |               |                             | Desempeño laboral |
|-----------------|---------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Transparencia | Coefficiente de correlación | ,783**            |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |               | N                           | 90                |

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

### *Correlación no paramétrica entre las compensaciones y el desempeño laboral*

| Correlaciones   |                |                             | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Compensaciones | Coefficiente de correlación | ,876**            |
|                 |                | Sig. (bilateral)            | 0.000             |
|                 |                | N                           | 90                |

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

## **Anexo 8: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

Título de la investigación: “Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023”

Investigador (a) (es): Chuquiruna Atencia, Liliam Patricia

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la meritocracia y el desempeño laboral de los servidores de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Académico de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Fiscalía Provincial del Callao.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El concepto de meritocracia en nuestro medio se ha tergiversado e infravalorado tanto que no se le considera como un factor de éxito institucional, por ello es preciso cambiar esa manera de pensar para que el primer efecto positivo en los indicadores de desempeño laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Meritocracia y desempeño laboral en los servidores públicos de una Fiscalía Provincial, Callao, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual, haciéndoles llegar un link por canales virtuales (WhatsApp, correo institucional o personal).

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



## Anexo 10: Ficha técnica de los instrumentos

| <b>Características</b>                      | <b>Cuestionario 1</b>   | <b>Cuestionario 2</b>  |
|---|---|--|
| <b>Variable:</b>                            | Meritocracia  | Desempeño Laboral  |
| <b>Objetivo:</b>                            | Medir la percepción de la meritocracia en una institución pública   | Medir el comportamiento y la efectividad laboral de la persona al momento de realizar sus funciones. |
| <b>Autor (es) que lo diseñaron:</b>         | Riera (2022) y Pizarro (2022)   | Koopmans (2013)  |
| <b>Adaptación:</b>                          | Por el autor.   |  |
| <b>Administración:</b>                      | Individual.   |  |
| <b>Duración:</b>                            | 20 - 25 minutos.  |  |
| <b>Sujetos de aplicación:</b>               | Servidores públicos del Distrito Fiscal del Callao.   |  |
| <b>Técnica:</b>                             | Encuesta.   |  |
| <b>Puntuación y escala de calificación:</b> | Escala de Likert / Ordinal o nominal:<br>5=Siempre<br>4=Casi siempre<br>3=Algunas veces<br>2=Pocas veces<br>1=Nunca |  |