



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la Fiscalía de Lima Centro, 2024

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

AUTORA:

Vilca Masco, Norka Noemi (orcid.org/0009-0004-6945-8033)

ASESORAS:

Dra. Mendoza Retamozo, Noemí (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

Dra. Zárate Barrial, Rosalía (orcid.org/0000-002-7899-9964)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA RETAMOZO NOEMI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro, 2024", cuyo autor es VILCA MASCO NORKA NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271871 ORCID: 0000-0003-1865-0338	Firmado electrónicamente por: NMENDOZA el 28- 07-2024 00:30:44

Código documento Trilce: TRI - 0834547

Declaratoria de originalidad del/os autor/es



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILCA MASCO NORKA NOEMI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NORKA NOEMI VILCA MASCO DNI: 70235606 ORCID: 0009-0004-8945-8033	Firmado electrónicamente por: NVILCAM el 25-07- 2024 17:09:33

Código documento Trilce: TRI - 0834546

Dedicatoria:

Dedico el presente trabajo a mis padres Pedro Vilca Florez y Constantina Victoria Masco Mamani, ya que son mi fuente de inspiración y superación constante.

A mis hermanos Saúl Cosme y Gustavo Dail, por su constante apoyo.

Agradecimiento:

Agradecimiento infinito a mis padres por su tenacidad.

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo y la plana docente de la Maestría en Gestión Pública, agradecimiento dirigido especialmente a la Dra. Noemí Mendoza Retamozo, así como también a la Dra. Rosalía Zárate Barrial, asesoras de tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Número de personal administrativo en una Fiscalía de Lima Centro.....	14
Tabla 2 Nivel de Meritocracia.....	17
Tabla 3 Nivel de Rendimiento Laboral	17
Tabla 4 Pruebas de normalidad	18
Tabla 5 Correlación entre la meritocracia y rendimiento laboral.....	18
Tabla 6 Correlación entre la meritocracia y rendimiento de tarea asignada	19
Tabla 7 Correlación entre la meritocracia y comportamientos contraproducentes.....	19
Tabla 8 Correlación entre la meritocracia y rendimiento en el contexto laboral.....	20

Resumen

El presente estudio contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8: Trabajo decente y crecimiento económico. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024. La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional. La población en estudio estuvo compuesta por 83 empleados de la fiscalía. Los principales resultados indican que no se encontró una relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral. Tampoco se encontraron relaciones significativas entre la meritocracia y el rendimiento en tareas asignadas, comportamientos contraproducentes, o el rendimiento en el contexto laboral. Las conclusiones sugieren que, aunque la percepción de meritocracia es alta, no influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los empleados. Se recomienda ampliar el tamaño de la muestra, utilizar enfoques mixtos de investigación y promover políticas meritocráticas claras y transparentes para futuras investigaciones y prácticas organizacionales.

Palabras Clave: Meritocracia, rendimiento, gestión, fiscalía.

Abstract

This study contributes to Sustainable Development Goal (SDG) number 8: Decent Work and Economic Growth. The main objective of the research was to determine the relationship between meritocracy and work performance among the employees of a prosecutor's office in Lima Centro in 2024. The research is quantitative, descriptive, and correlational. The study population consisted of 83 employees of the prosecutor's office. The main results indicate that no significant relationship was found between meritocracy and work performance. No significant relationships were found between meritocracy and task performance, counterproductive behaviors, or performance in the work context. The conclusions suggest that, although the perception of meritocracy is high, it does not significantly influence employees' work performance. It is recommended to expand the sample size, use mixed research approaches, and promote clear and transparent meritocratic policies for future research and organizational practices.

Keywords: Meritocracy, performance, management, prosecution.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, estudios del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han destacado que la meritocracia en el sector público es esencial para mejorar la eficiencia, reducir la corrupción y fortalecer la gobernanza, contribuyendo significativamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016). Estos estudios del PNUD le dan credibilidad y soporte empírico a los argumentos presentados. La implementación de un sistema meritocrático asegura que las posiciones sean ocupadas por individuos altamente calificados, lo que a su vez eleva los estándares operativos y administrativos en las instituciones públicas.

Sin embargo, en el entorno dinámico de la gestión pública, el clientelismo y las cuotas sobre el mérito prevalecen, priorizando consideraciones ajenas al mérito. Esto afecta negativamente la prestación de servicios y la productividad en la función pública (Bassey & Edemidiong, 2021). La prevalencia de estas prácticas impide que las instituciones públicas alcancen su máximo potencial, lo que resulta en una menor calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y en una disminución de la motivación entre los empleados públicos, quienes pueden sentir que sus esfuerzos no son adecuadamente reconocidos.

Por tanto, la aplicación efectiva de la meritocracia adquiere un papel central en la optimización del desempeño laboral y la calidad en el servicio (Assefa, 2020). La meritocracia no solo mejora el rendimiento, sino que también promueve un ambiente de trabajo más justo y equitativo. Esto es particularmente relevante en contextos donde la transparencia y la responsabilidad son fundamentales para mantener la confianza pública.

En el caso específico de las fiscalías de Lima, esta cuestión cobra una relevancia aún mayor debido al papel crucial que desempeñan estas instituciones en la legalidad, derechos del ciudadano y los intereses públicos (Decreto legislativo N°052, 1981). Las fiscalías deben actuar con la más alta integridad y profesionalismo, ya que son responsables de la administración de justicia. La implementación de un sistema meritocrático riguroso puede asegurar que los fiscales y otros funcionarios judiciales estén bien preparados y sean imparciales en el ejercicio de sus funciones.

No obstante, a pesar de la existencia de un sistema de meritocracia, los desafíos persisten debido a la manera en que se aplica y se impone (Cheang & Choy, 2023). La falta de consistencia en la aplicación de políticas meritocráticas puede generar desconfianza y percepción de injusticia entre los empleados. Es crucial que las instituciones desarrollen mecanismos de supervisión efectivos para garantizar que la meritocracia sea más que una simple declaración de principios y se traduzca en prácticas reales y consistentes en la gestión del personal.

Un obstáculo fundamental para una gestión pública eficaz es la ausencia de mecanismos transparentes y objetivos para la evaluación del mérito. En la práctica, esto se traduce en la prevalencia de la corrupción y el favoritismo en la designación de cargos públicos (Henckell Sime, 2021). Esta situación erosiona la legitimidad y credibilidad de las instituciones públicas, afectando la motivación y el compromiso de los colaboradores, quienes pueden percibir una falta de reconocimiento por su esfuerzo y dedicación. La falta de mecanismos justos de evaluación puede también disuadir a potenciales talentos de ingresar al sector público, creando un círculo vicioso de ineficiencia y baja moral. Sin embargo, este impacto puede variar dependiendo de las creencias en la meritocracia y otros factores como la percepción de competitividad, el estatus social y las creencias económicas individuales (Gilbert, 2023).

Además, la ausencia de una cultura organizacional basada en la meritocracia puede conducir a prácticas discriminatorias o favoritismos que comprometen la equidad y la imparcialidad en el entorno laboral. Esto puede generar tensiones internas y conflictos entre los empleados, así como una percepción negativa por parte de la ciudadanía sobre la integridad y la profesionalidad de las organizaciones (Castilla & Benard, 2010). Los empleados que sienten que no se les valora adecuadamente pueden experimentar disminución en su rendimiento y compromiso, lo que a su vez afecta la calidad de los servicios públicos. En última instancia, estas deficiencias pueden afectar la eficacia y la eficiencia en gestión pública, debilitando la capacidad del Estado para asumir sus funciones y responsabilidades fundamentales (Akkoyunlu, 2021). La creación de una cultura de meritocracia requiere no solo políticas adecuadas, sino también un cambio en la mentalidad organizacional y la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación que aseguren el cumplimiento de los principios

meritocráticos.

En respuesta a estos desafíos, es necesario promover un cambio organizacional efectivo que aborde integralmente los desafíos que enfrenta la meritocracia en las fiscalías de Lima Centro. Esto implica implementar políticas y prácticas transparentes y equitativas de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño, así como fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados. Solo a través de un compromiso firme con los principios de la meritocracia y la transparencia se podrá garantizar una gestión pública efectiva y orientada al servicio de los ciudadanos (Dávalos, 2015). Además, es fundamental establecer mecanismos de rendición de cuentas que supervisen y evalúen continuamente la implementación de estas políticas, asegurando que se mantengan alineadas con los objetivos de equidad y eficiencia.

En tanto, esta investigación aportó directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. En particular, promover la meritocracia fortalece la capacidad del Estado para garantizar el acceso a la justicia y fomentar sociedades pacíficas e inclusivas (ODS 16), al tiempo que mejora el rendimiento laboral individual y contribuye al trabajo decente y al crecimiento económico (ODS 8), según lo señalado por la (United Nation, 2018). La meritocracia, al fomentar un entorno de trabajo basado en el mérito y la competencia, no solo mejora la eficacia de las instituciones públicas, sino que también incrementa la confianza de la ciudadanía en estas entidades. Además, el desarrollo profesional continuo y la evaluación justa de los empleados aseguran que las fiscalías de Lima cuenten con personal altamente capacitado y motivado para enfrentar los desafíos legales y administrativos de manera eficiente y ética. De este modo, la meritocracia se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la construcción de un Estado más justo y eficiente.

La pregunta de investigación fue la siguiente: ¿Qué relación existe entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024? Para responder esta interrogante, se establecieron las siguientes preguntas específicas: (a) ¿Qué relación existe entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024?; en segundo lugar; (b) ¿Qué relación existe entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima

centro 2024?; (c) ¿Qué relación existe entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024?.

En cuanto a la justificación **teórica** del estudio, esta aborda la brecha entre la teoría de la meritocracia y su aplicación en el contexto específico de las fiscalías de Lima Centro, donde persisten desafíos que obstaculizan su implementación plena y efectiva. Se fundamenta en teorías como la teoría de la justificación del sistema, la teoría de la creencia en un mundo justo, la teoría de la identidad social, teoría del intercambio social y la teoría del apoyo organizacional, para comprender cómo estas variables influyen en el rendimiento laboral en el sector público. Desde una perspectiva práctica, la investigación buscó mejorar la gestión pública en una situación donde la falta de transparencia y la influencia del clientelismo afectan la eficacia y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. En cuanto a la justificación metodológica, se propone un enfoque cuantitativo para recopilar datos sobre las percepciones y experiencias de los colaboradores de la fiscalía de Lima.

El **objetivo general** de este estudio fue determinar la relación que existe entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024. Los objetivos específicos fueron (a) determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024; (b) determinar la relación entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024; (c) determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto laboral de los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024.

La investigación sobre meritocracia y el rendimiento laboral individual ha adquirido importancia tanto a nivel internacional como nacional. Diversas investigaciones a nivel internacional realizadas por Oliveira et al. (2023) señalan que un estilo de contratación meritocrático está relacionado con un mejor desempeño gubernamental. Estos estudios destacan cómo la selección basada en méritos puede elevar los estándares de eficacia y eficiencia dentro de las instituciones públicas, contribuyendo a una administración más responsable y efectiva. Además, Deserranno & León-Ciliotta (2021) examinaron cómo los sistemas de meritocracia influyen en la productividad y el rendimiento laboral en el sector público. Sus hallazgos subrayan la importancia de implementar criterios meritocráticos para maximizar el potencial de los empleados públicos, lo cual es

crucial para lograr una gestión eficiente y transparente.

Además, estos hallazgos tienen implicaciones significativas para las políticas públicas y la gestión gubernamental, ya que sugieren que la adopción y mantenimiento de prácticas meritocráticas pueden conducir a una mejora sustancial en la calidad del gobierno. Un enfoque meritocrático no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fortalece la confianza del público en las instituciones gubernamentales al asegurar que los funcionarios sean seleccionados y promovidos en función de sus habilidades y logros reales.

Por otro lado, estudios como el de Mulaphong (2023) señalan que prácticas gubernamentales basadas en el mérito pueden mejorar la capacidad de los empleados públicos para promover la eficiencia de los servicios públicos en una muestra de 149 países. Estos resultados resaltan la aplicabilidad universal de la meritocracia como una herramienta para la mejora de la gestión pública a nivel global. De manera similar, la investigación de García-Sánchez et al. (2020) en España demostró que la implementación de políticas meritocráticas en las administraciones locales se correlaciona positivamente con un mejor desempeño laboral y una mayor transparencia administrativa. Esto demuestra que la meritocracia puede ser un catalizador para la transformación positiva en diversas jurisdicciones, promoviendo prácticas de gobierno más abiertas y responsables.

Atria et al. (2020) analizaron las percepciones y creencias de las élites económicas en Chile sobre la meritocracia desde una perspectiva de economía moral, encontrando que la élite económica apoya firmemente la meritocracia, atribuyendo la movilidad ascendente en el sector privado a la práctica meritocrática, mientras considera que el sector público es el epítome de las prácticas no meritocráticas, la incompetencia y la ineficiencia. Este contraste en las percepciones entre los sectores privado y público subraya la necesidad de reformas estructurales para alinear más estrechamente las prácticas del sector público con los principios meritocráticos. Asimismo, Baroun (2024) examinó la relación entre el tribalismo político, la meritocracia y el capital humano en Kuwait, destacando que el tribalismo político influye en procesos esenciales como la contratación, la capacitación y el avance profesional, mientras que la meritocracia promueve prácticas de contratación imparciales basadas en la competencia, lo que genera mejoras en el rendimiento laboral. La implementación de prácticas meritocráticas

puede, por tanto, ser una solución eficaz para contrarrestar las influencias negativas del tribalismo y promover un entorno laboral más justo y productivo.

En el contexto nacional peruano, también se han realizado investigaciones relevantes sobre la meritocracia y el rendimiento laboral. Por ejemplo, el estudio de Henckell (2021) argumentó que, para el caso peruano, la meritocracia puede motivar a los empleados públicos a esforzarse más y a mejorar su desempeño, ya que se premia el mérito y el rendimiento. Este enfoque no solo fomenta un ambiente de competencia sana, sino que también contribuye a una mayor eficiencia y productividad en el sector público, incentivando a los empleados a alcanzar altos estándares de desempeño.

Además, investigaciones como la de Villoslada-Aguirre et al. (2024) han explorado los efectos de la meritocracia en el desempeño laboral en empleados del sector público peruano, destacando una correlación positiva entre la implementación de sistemas meritocráticos y la eficiencia operativa. La adopción de políticas meritocráticas en el Perú ha mostrado beneficios tangibles en términos de optimización de procesos y mejoramiento de la calidad del servicio público, lo que refuerza la necesidad de continuar y expandir estas prácticas en diversas entidades gubernamentales.

Rodríguez (2022) examinó la relación entre la meritocracia y la satisfacción laboral en el sector público, encontrando que la percepción de prácticas meritocráticas incrementa la satisfacción y el compromiso de los empleados. Un entorno donde se reconocen y recompensan los logros individuales y colectivos mejora significativamente la moral del personal, fomentando un sentido de pertenencia y lealtad hacia la institución.

Narciso et al. (2022) se centró en investigar cómo los diversos regímenes laborales afectan el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL de Pallasca. Los resultados obtenidos revelaron que los diversos regímenes laborales tienen un impacto significativo en los niveles de satisfacción laboral. Esto implica que el tipo de régimen laboral al que pertenezca un empleado puede influir en su nivel de satisfacción en el trabajo. La diversidad en los regímenes laborales puede, por tanto, ser un factor determinante en la percepción de justicia y equidad dentro de las organizaciones, afectando directamente la motivación y el desempeño de los empleados.

Turpo-Gebera (2022) realizó un análisis de los factores relacionados con la satisfacción laboral en dos universidades, una privada y una pública. Los resultados revelaron que las autoridades de ambas instituciones valoran la trayectoria, la experiencia, las competencias y los conocimientos adquiridos por los profesores. Además, se encontró que se promueve la transparencia y la meritocracia a través de incentivos dirigidos a las mejores prácticas profesionales, la innovación, la investigación y la excelencia profesional. Este énfasis en la meritocracia y la transparencia no solo mejora la calidad educativa y la satisfacción laboral, sino que también fortalece la confianza en las instituciones académicas como motores de desarrollo y cambio social.

En conjunto, estas investigaciones destacan la importancia de la meritocracia como un factor clave para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral en el sector público peruano. La implementación de sistemas meritocráticos no solo eleva el rendimiento de los empleados, sino que también contribuye a la creación de un entorno de trabajo más justo y motivador, esencial para el desarrollo sostenible y la gobernanza efectiva en el país.

Entre los enfoques teóricos que sustentan la variable meritocracia, destaca la teoría de la justificación del sistema, propuesta por Jost et al. (2004). Esta teoría argumenta que hay una motivación ideológica general para validar el sistema social actual, lo que lleva a que los miembros de grupos desfavorecidos internalicen su propia inferioridad. Esta validación se percibe más claramente a un nivel implícito y no consciente de conciencia, y a veces es más fuerte entre aquellos que son más perjudicados por el statu quo. Dentro de un sistema meritocrático, las personas que alcanzan el éxito y reciben reconocimiento por sus logros individuales tienden a considerar este sistema como justo y legítimo, ya que sus éxitos son resultado de su propio esfuerzo y habilidad. Esta percepción de justicia y legitimidad puede fortalecer la adherencia a las normas y valores del sistema meritocrático, promoviendo la idea de que el esfuerzo personal es el principal determinante del éxito.

Por otro lado, aquellos que no logran el éxito pueden llegar a creer que su falta de logros se debe a su propia carencia de mérito, en lugar de atribuirlo a factores externos como la discriminación o la desigualdad sistémica. Esto puede llevar a una aceptación pasiva de su posición en la estructura social y a una

reducción en la motivación para desafiar el statu quo. La internalización de la inferioridad puede perpetuar las desigualdades, ya que las personas no solo aceptan, sino que también justifican su situación desfavorecida como una consecuencia natural de sus propias limitaciones.

La teoría de la creencia en un mundo justo, propuesta por Bénabou & Tirole (2006), explica por qué las personas tienden a mantener la esperanza de que el esfuerzo siempre se verá recompensado y que el mundo es intrínsecamente justo, aunque esta creencia puede no estar completamente alineada con la realidad. Dentro del marco de la meritocracia, esta confianza en un mundo justo se fortalece, dado que el sistema plantea que las recompensas y el reconocimiento se asignan en función del mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros. La creencia en un mundo justo puede servir como un potente motivador, alentando a las personas a invertir tiempo y recursos en su desarrollo personal y profesional, con la expectativa de que sus esfuerzos serán debidamente recompensados.

Por consiguiente, aquellos que respaldan la meritocracia suelen mantener la esperanza de que sus esfuerzos serán valorados y premiados equitativamente, lo que puede impulsarlos a trabajar arduamente y aspirar a alcanzar sus metas. Sin embargo, esta misma creencia puede llevar a la desilusión y el descontento cuando las expectativas no se cumplen, especialmente si las personas se enfrentan a barreras estructurales que impiden el reconocimiento de sus méritos. La disonancia entre la creencia en un mundo justo y las realidades de la desigualdad sistémica puede generar frustración y una sensación de injusticia, lo que podría socavar la motivación y el compromiso a largo plazo.

Para garantizar la claridad y coherencia en el proceso de investigación, se define claramente la meritocracia, la cual se refiere al principio de las recompensas y el reconocimiento que se otorgan en función del mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros, en lugar de basarse en factores como la herencia o la posición social (Pavel, 2024). Este enfoque enfatiza la importancia de que las oportunidades y el reconocimiento se distribuyan de manera justa y equitativa, basándose en las capacidades y el desempeño de cada individuo, lo cual promueve un ambiente competitivo y motivador.

Asimismo, se hace referencia al sistema en el que el avance y las

recompensas en la sociedad se basan principalmente en el mérito individual, como el talento, el esfuerzo y los logros, en lugar de factores como el estatus social o la herencia (Bandiera et al., 2024). Este sistema meritocrático es visto como un mecanismo para fomentar la igualdad de oportunidades, permitiendo que cualquier persona, independientemente de su origen, pueda progresar y alcanzar sus metas a través de su propio esfuerzo y habilidades. Al eliminar el peso de factores arbitrarios como la herencia o el estatus social, la meritocracia busca crear una sociedad más justa y equitativa.

La implementación de la meritocracia en diversos contextos, como el sector público, puede resultar en una mayor eficiencia y transparencia en la administración, al asegurar que los individuos más capacitados y dedicados sean los que ocupen posiciones de liderazgo y responsabilidad. Esto no solo mejora la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, sino que también fortalece la confianza del público en las instituciones, al ver que las decisiones y promociones se basan en criterios objetivos y justos.

Además, un sistema meritocrático puede fomentar la innovación y el desarrollo profesional, ya que los individuos se sienten motivados a mejorar continuamente sus habilidades y a esforzarse por alcanzar sus objetivos, sabiendo que su trabajo será reconocido y recompensado adecuadamente. En conclusión, definir claramente la meritocracia y su aplicación es esencial para estructurar una investigación que explore sus impactos y beneficios en diversos ámbitos, proporcionando un marco teórico sólido y coherente para el análisis y la discusión.

Las dimensiones de la meritocracia son: (a) La percepción meritocrática se centra en la observación de cómo opera la meritocracia en la sociedad, destacando la importancia de la motivación interna; (b) la percepción no meritocrática se refiere a la observación de elementos que no se ajustan a los principios de la meritocracia, como el uso de recursos personales para avanzar en la vida; (c) las preferencias meritocráticas se relacionan con las expectativas normativas sobre lo que debería ser la meritocracia, expresadas en términos de la importancia atribuida a ciertos aspectos para el éxito personal; y (d) las preferencias no meritocráticas implican preferencias normativas relacionadas con aspectos no meritocráticos que podrían influir en el éxito personal, como tener contactos personales o provenir de una familia adinerada (Castillo et al., 2021).

Con respecto al rendimiento laboral, este se refiere a los comportamientos y actividades demostrados por un individuo dentro de una organización con el fin de conseguir objetivos organizacionales (Koopmans, 2014). Este concepto engloba no solo las tareas específicas y técnicas que un empleado debe realizar, sino también cómo estas actividades contribuyen al logro de las metas generales de la organización. Además, Shao et al. (2022) lo definen como los comportamientos y resultados de los empleados para alcanzar objetivos de la organización en un período específico, lo que favorece la mejora de la eficiencia organizativa. Esta definición subraya la importancia de evaluar tanto el proceso como los resultados del trabajo individual para obtener una visión completa del desempeño del empleado.

Las dimensiones del rendimiento laboral son tres: (a) rendimiento en la tarea, se refiere a las conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto; (b) comportamientos contraproducentes, son acciones intencionales que van en contra de los intereses legítimos de la organización; y (c) rendimiento en el contexto abarca las actividades dirigidas a mantener un entorno interpersonal y psicológico favorable para el desarrollo del trabajo técnico (Gabini & Salessi, 2016). Estas dimensiones proporcionan un marco integral para evaluar el desempeño de los empleados, permitiendo a las organizaciones identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

El rendimiento en la tarea incluye la capacidad del individuo para cumplir con las responsabilidades específicas de su rol, asegurando que las tareas técnicas y operativas se realicen de manera efectiva y eficiente. Este aspecto es crucial para el funcionamiento diario de la organización y su capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos.

Los comportamientos contraproducentes, por otro lado, representan un desafío significativo, ya que estas acciones pueden socavar la moral del equipo, disminuir la productividad y dañar la reputación de la organización. Identificar y abordar estos comportamientos es esencial para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El rendimiento en el contexto implica la contribución de un individuo a la creación de un entorno de trabajo que facilite la colaboración, la comunicación efectiva y el bienestar general de los empleados. Este tipo de comportamiento es

fundamental para construir una cultura organizacional saludable y sostenible, donde los empleados se sientan valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.

En resumen, una comprensión completa del rendimiento laboral requiere la evaluación de estas tres dimensiones, lo que permite a las organizaciones implementar estrategias efectivas para mejorar el desempeño, fomentar un entorno de trabajo positivo y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente.

Se plantean las **hipótesis de investigación**, siendo la general: existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024. En cuanto a las específicas: (a) existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea asignada; (b) existe relación significativa entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes en el entorno laboral de dicha fiscalía; (c) existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto laboral de los colaboradores.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de **tipo** básica, orientada a generar conocimiento nuevo que contribuya a llenar las brechas académicas relacionadas con las variables meritocracia y el rendimiento laboral individual (Hernandez et al., 2006). Además, se consideró un **enfoque** cuantitativo, ya que se busca medir y analizar numéricamente las variables pertinentes, así como examinar su relación en un contexto específico. Este enfoque se fundamenta en la recolección de datos para probar las hipótesis planteadas, empleando análisis estadísticos y métodos deductivos (Hernandez et al., 2006). Se emplearon el **método** hipotético-deductivo que sostiene que las teorías científicas se derivan de hipótesis y se prueban mediante la deducción lógica y la observación experimental (Mahootian & Eastman, 2009).

El **diseño** de la investigación se caracteriza como no experimental, dado que no implica la manipulación intencional de variables. Se realiza una observación de los fenómenos tal como se presentan en su contexto real. Además, La información se recopilará en un solo momento, por lo que es transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El paradigma que subyace en este estudio es el positivismo, que se fundamenta en la búsqueda de una realidad objetiva que se puede entender, identificar y medir (Park et al., 2020).

En donde:

M = Colaboradores de una fiscalía de Lima Centro

V_1 = Meritocracia

V_2 = Rendimiento laboral

r = Coeficiente de correlación

D_1, D_2 y D_3 = Dimensiones de la V_2

La definición conceptual de la meritocracia se refiere al principio en el cual las recompensas y el reconocimiento se otorgan en función del mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros, en lugar de basarse en factores como la herencia o la posición social (Pavel, 2024). Las dimensiones de la meritocracia son: percepción meritocrática, percepción no meritocrática, preferencia

meritocrática y preferencia no meritocrática (Castillo et al., 2021). Estas dimensiones permiten evaluar cómo los individuos perciben y prefieren que se distribuyan las oportunidades y recompensas dentro de una organización o sociedad. Esta variable será medida de manera ordinal, lo que implica que las respuestas se ordenarán en una escala que refleja el grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones relacionadas con la meritocracia.

La definición del rendimiento laboral se refiere a los comportamientos y actividades demostrados por un individuo dentro de una organización para lograr los objetivos organizacionales (Koopmans, 2014). Las dimensiones del rendimiento laboral son tres: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes (Gabini & Salessi, 2016). Estas dimensiones abarcan los diferentes aspectos del desempeño de un empleado, desde la realización de tareas específicas hasta la contribución al ambiente laboral y la evitación de conductas que puedan perjudicar a la organización. Esta variable será medida de manera ordinal, lo que permitirá evaluar el desempeño de los empleados en una escala que refleje la frecuencia o calidad de sus comportamientos y actividades.

Una población se refiere a un conjunto de individuos, objetos o artículos de los cuales se extraen muestras con el fin de llevar a cabo mediciones (Singh, 2007). En el contexto de esta investigación, la población comprende 757 colaboradores, incluyendo trabajadores en situación de nombrados, contratados y locadores. Esta muestra fue seleccionada para obtener una representación adecuada de los empleados de diversas áreas de la fiscalía de Lima Centro, excluyendo a los funcionarios públicos y fiscales para enfocarse en el personal administrativo y operativo. Este enfoque asegura que los datos recolectados reflejen las percepciones y experiencias de los empleados que están directamente involucrados en el desempeño diario y operativo de la fiscalía, proporcionando una visión detallada y relevante del impacto de la meritocracia y el rendimiento laboral individual en esta institución.

Una muestra puede ser definida como una parte finita de una población estadística (Hernández et al., 2006). En este caso, la muestra estuvo compuesta por 83 colaboradores. El muestreo se define como el proceso de selección de unidades de muestreo de la población para estimar los parámetros poblacionales

de tal manera que la muestra represente verdaderamente a la población (Singh, 2007). El estudio empleó un método de muestreo no probabilístico, específicamente intencional y pertinente para los objetivos de la investigación. En este tipo de muestreo, la selección de los participantes o elementos no se fundamenta en la probabilidad, sino en criterios razonados que se alinean con las características o los objetivos del estudio (Hernández et al., 2006). Este enfoque permite a los investigadores seleccionar sujetos que consideran más informativos o representativos para responder a las preguntas de la investigación.

Tabla 1

Número de personal administrativo en una Fiscalía de Lima Centro

Personal Administrativo	Cantidad
Diversas oficinas de la Fiscalía	757
Total	757

La técnica principal para recopilar datos en una investigación cuantitativa es el cuestionario. Entre sus ventajas se incluye la eficiencia para recolectar datos a gran escala, la capacidad de enviar cuestionarios simultáneamente a un gran número de personas y la facilidad de análisis de los cuestionarios. Además, es una forma relativamente económica de recolectar datos (Zohrabi, 2013). El uso de cuestionarios permite estandarizar las preguntas y respuestas, facilitando la comparación y el análisis de los datos obtenidos. En este estudio, se emplearon dos cuestionarios en escala tipo Likert, los cuales se distribuyeron a través de un formulario de Google enviado por WhatsApp a los colaboradores de la Fiscalía Lima Centro.

Se utilizaron el cuestionario de Meritocracia de Castillo et al. (2021) y el cuestionario de rendimiento laboral desarrollado por Koopmans (2014) y validado al contexto sudamericano por Gabini & Salessi (2016). Estos instrumentos fueron seleccionados debido a su pertinencia y adecuación al contexto de la investigación, habiendo atravesado procesos de validación mediante jueces expertos y la confiabilidad mediante alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de .721, considerándose de confiabilidad alta. La validación por jueces expertos asegura que los cuestionarios miden adecuadamente las variables de interés, mientras que el alfa de Cronbach proporciona una medida de la consistencia

interna de las escalas utilizadas, lo que garantiza que los resultados sean fiables y reproducibles.

Este enfoque metodológico permitió recolectar datos relevantes y precisos sobre las percepciones de los colaboradores respecto a la meritocracia y su rendimiento laboral, proporcionando una base sólida para el análisis y las conclusiones de la investigación. La distribución a través de plataformas digitales como WhatsApp y Google Forms facilitó una amplia participación y recolección de datos, permitiendo a los investigadores obtener una muestra representativa y diversa de la población de estudio, a pesar de las limitaciones inherentes al muestreo no probabilístico.

El análisis de datos en esta investigación se enfocó en el uso de métodos estadísticos para comprender la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora del Ministerio Público. La aplicación de estas técnicas permitió obtener resultados descriptivos e inferenciales que enriquecen la comprensión del fenómeno en estudio. Se empleó el software IBM SPSS Statistics 29.0 para llevar a cabo el análisis. Se utilizaron frecuencias y porcentajes para resumir las respuestas categóricas, lo cual facilitó una visión clara y concisa de las características principales de la muestra y las tendencias observadas en las respuestas.

Posteriormente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos se ajustaban a una distribución normal. Al cumplirse este requisito, se optó por utilizar métodos paramétricos para el análisis inferencial; en este sentido, se utilizó la prueba de Pearson para evaluar la correlación entre la meritocracia y el desempeño laboral y sus dimensiones. Esta prueba permitió identificar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, proporcionando una base sólida para interpretar los hallazgos en el contexto de la teoría y la práctica de la gestión pública.

La ética juega un papel fundamental en la investigación cuantitativa, asegurando la validez, confiabilidad e integridad del proceso. Los investigadores que realizan estudios cuantitativos deben comprometerse con principios éticos para salvaguardar los derechos y el bienestar de los participantes, preservando así la credibilidad de sus resultados (Schulz et al., 2010). Esta investigación siguió rigurosamente las normas éticas de investigación de la Universidad Cesar Vallejo,

asegurando la confidencialidad de los participantes y cumpliendo con los estándares de citación para evitar el plagio. El compromiso con estos principios éticos garantizó que todos los datos recopilados se trataran de manera adecuada y que los participantes se sintieran seguros y respetados durante todo el proceso.

Se consideraron los resultados de las encuestas como inalterables para garantizar su autenticidad y fiabilidad, manteniendo el anonimato y la singularidad de los trabajadores involucrados. Esto fue crucial para obtener respuestas honestas y precisas de los participantes, lo cual es fundamental para la validez de los hallazgos. Se respetó el principio de autonomía al permitir la participación voluntaria en el llenado de los cuestionarios, asegurando que los colaboradores pudieran decidir libremente su participación sin presiones ni coerciones. Además, el análisis de datos se realizó sin manipulación para reflejar fielmente las opiniones de los colaboradores, garantizando que los resultados fueran una representación veraz de las percepciones y experiencias de los empleados respecto a la meritocracia y el desempeño laboral en la organización.

En conclusión, el uso de métodos estadísticos robustos y el compromiso con los principios éticos en esta investigación permitieron obtener resultados fiables y valiosos que contribuyen a una mejor comprensión de la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral en el contexto del Ministerio Público. Estos hallazgos pueden servir de base para futuras investigaciones y para la implementación de políticas y prácticas que promuevan una cultura de mérito y desempeño en las instituciones públicas.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Como primer punto, la muestra consistió en 83 casos válidos, sin ningún caso perdido, lo que asegura una cobertura del 100% de la muestra seleccionada. A continuación, los resultados descriptivos de la investigación.

Tabla 2

Nivel de Meritocracia

Categoría	N	%
Excelente	83	100.00%
Moderado	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%

Nota. Extraído del SPSS versión 29.0

Tabla 3

Nivel de Rendimiento Laboral

Categoría	N	%
Bajo	1	1.20%
Medio	44	53.00%
Alto	38	45.80%

Nota. Extraído del SPSS versión 29.0

De la Tabla 2. Se observa que, el 100% de los participantes consideran que la meritocracia en su entorno es excelente. Además, ningún participante la calificó como moderada o deficiente. En ese sentido, la ausencia de percepciones negativas indica que no hay problemas significativos relacionados con la meritocracia en el grupo evaluado. Por otro lado, en la Tabla 3, se muestra que, la mayoría de los participantes 53.0% tienen un rendimiento laboral clasificado como medio, mientras que el 45.8% tiene un rendimiento alto y solo el 1.2% tiene un rendimiento bajo.

3.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La normalidad de los datos es una suposición fundamental en muchos análisis estadísticos que significa que los datos se distribuyen de manera simétrica en forma de campana alrededor de la media. Esta suposición permite aplicar técnicas estadísticas que son sensibles a la forma de la distribución, asegurando

así resultados más fiables y válidos.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov	Sig. (KS)
Meritocracia	0.98	0.289
Rendimiento laboral	0.972	0.083

Nota. Extraídos del SPSS v.29.0

En la Tabla 4, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov adecuada para muestras grandes y se verificó la normalidad de los datos. Ambas variables, muestran valores de significancia (p) superiores a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo que se utilizara la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Ha: Existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Tabla 5

Correlación entre la meritocracia y rendimiento laboral

Variabes	Coefficiente de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Meritocracia- Rendimiento Laboral	0.106	0.792	83

Nota. Extraídos del SPSS v.29.0

La correlación entre la meritocracia y el rendimiento laboral, que se muestra en la Tabla 5, no fue significativa ($r = -0.106$, $p > 0.05$). Esto indicó que no hubo una relación significativa entre las variables, aceptándose la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Específico 1

Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea asignada en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Ha: existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea asignada en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Tabla 6

Correlación entre la meritocracia y rendimiento de tarea asignada

Variab	Coeficiente de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Meritocracia- Rendimiento de Tareas	0.029	0.792	83

Nota. Extraídos del SPSS v.29.0

Asimismo, en la Tabla 6, se muestra el resultado de la correlación entre meritocracia y rendimiento en la tarea asignada, la cual fue baja y no significativa ($r = 0.029$, $p > 0.05$). Por lo cual se acepta la hipótesis nula de la investigación.

Prueba de Hipótesis Específico 2

Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Ha: existe relación significativa entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Tabla 7

Correlación entre la meritocracia y comportamientos contraproducentes

Variab	Coeficiente de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Meritocracia y comportamientos contraproducentes	0.155	0.163	83

Nota. Extraídos del SPSS v.29.0

La Tabla 7, muestra que se observó, una correlación positiva pero no significativa entre meritocracia y comportamientos contraproducentes ($r = 0.155$, p

> 0.05), por la cual no existe evidencia para rechazar la hipótesis nula. Esto sugirió que una mayor percepción de meritocracia podría estar ligeramente asociada con una reducción de comportamientos contraproducentes, aunque no de manera concluyente.

Prueba de Hipótesis Específico 3

Ho: No existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Ha: existe relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024

Tabla 8

Correlación entre la meritocracia y rendimiento en el contexto laboral

Variab	Coeficiente de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Meritocracia y rendimiento en el contexto laboral	0.096	0.388	83

Nota. Extraídos del SPSS v.29.0

La Tabla 8, muestra que, la correlación entre meritocracia y rendimiento en el contexto laboral fue baja y no significativa ($r = 0.096$, $p > 0.05$), resultados que permitieron rechazar la hipótesis nula. Esto indicó que la meritocracia percibida no tuvo un impacto significativo en el desempeño en el contexto laboral de los colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación ha examinado la relación entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro en 2024. Los resultados mostraron que no hubo relaciones significativas entre la percepción de meritocracia y las diversas dimensiones del rendimiento laboral. Esto sugiere que la meritocracia percibida no fue un factor determinante en el rendimiento laboral global, en la tarea asignada, en los comportamientos contraproducentes ni en el contexto laboral de los colaboradores.

La falta de relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral podría indicar varias cosas. Es posible que la política de meritocracia no sea efectiva en la práctica dentro de la fiscalía, o que otros factores influyan más en el rendimiento laboral. Por ejemplo, factores como la motivación intrínseca, la satisfacción laboral, el apoyo organizacional, y las condiciones de trabajo podrían tener un impacto mayor en el rendimiento laboral de los empleados. Además, la percepción de justicia organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional también podrían desempeñar un papel importante en cómo los empleados perciben su entorno laboral y, en consecuencia, su desempeño.

Es importante considerar que la implementación efectiva de un sistema meritocrático requiere de una estructura organizacional sólida y transparente. En el contexto de una fiscalía, donde las jerarquías y los procedimientos están altamente establecidos, la introducción de prácticas meritocráticas podría enfrentar resistencias institucionales o culturales. Esto podría explicar por qué, a pesar de la existencia de políticas meritocráticas, su impacto en el rendimiento laboral no es significativo.

Otro aspecto a considerar es la naturaleza del trabajo en una fiscalía. Las tareas y responsabilidades en este entorno a menudo están estrictamente definidas por leyes y reglamentos, lo que podría limitar el alcance de la iniciativa individual y, por ende, la percepción de cómo el mérito personal influye en el desempeño. En este contexto, es posible que los empleados perciban que su rendimiento está más influenciado por factores externos, como la carga de trabajo o los recursos disponibles, que por su propio mérito o esfuerzo.

Investigaciones futuras podrían explorar estas variables adicionales para comprender mejor los determinantes del rendimiento laboral en este contexto

específico.

Con respecto a la Hipótesis general: Determinar la relación que existe entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro en 2024. Según el análisis de los datos no se encontró una relación significativa entre las variables ($r = -0.106$, $p > 0.05$). Este hallazgo indica que, en el contexto de la fiscalía de Lima centro, la percepción de meritocracia no influye significativamente en el rendimiento laboral global de los empleados. Este resultado es consistente con estudios previos que argumentan que la implementación de políticas meritocráticas, aunque teóricamente prometedoras, puede enfrentar desafíos prácticos que limitan su efectividad (Cheang & Choy, 2023; Castilla & Benard, 2010).

Lo evidenciado se contempla en la teoría de la creencia en un mundo justo, propuesta por Bernabou & Tirole (2006), quienes explican por qué las personas tienden a creer que el esfuerzo siempre será recompensado y que el mundo es inherentemente justo, a pesar de que esta creencia puede no estar completamente alineada con la realidad. Dentro del contexto de la meritocracia, esta confianza en un mundo justo se refuerza, ya que el sistema plantea que las recompensas y el reconocimiento se asignan según el mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros. Por lo tanto, aquellos que apoyan la meritocracia suelen mantener la esperanza de que sus esfuerzos serán valorados y recompensados de manera justa, lo que los motiva a trabajar duro y aspirar a alcanzar sus metas.

En relación a la primera hipótesis específica: Determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la fiscalía de Lima centro en 2024. Los resultados mostraron una correlación entre meritocracia y rendimiento en la tarea asignada baja y no significativa ($r = 0.029$, $p > 0.05$). Esto indica que la percepción de meritocracia no tiene un impacto significativo en el desempeño de tareas específicas. Este resultado podría deberse a que la evaluación de tareas en la fiscalía de Lima no está directamente vinculada a los principios meritocráticos, o bien, a que otros factores, como la capacitación específica y el apoyo organizacional, tienen una mayor influencia en el rendimiento en la tarea (Blau, 1964; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Por otro lado, lo evidenciado se sustenta en la teoría del intercambio social sostiene que las personas que reciben apoyo y ayuda de otros se sienten obligadas

a devolver ese apoyo. Se ha observado que cuando los empleados reciben apoyo por parte de la organización, desarrollan actitudes y comportamientos positivos (Blau, 1964). En este sentido, al recompensar el esfuerzo, la habilidad y los logros individuales a través de la meritocracia, se crea un clima en el que los trabajadores se perciban valorados y apreciados. Como resultado, se encuentran más motivados para contribuir de manera significativa y productiva a los objetivos de la organización.

Con respecto a la segunda hipótesis específica: Determinar la relación entre la meritocracia y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024. Se observó una correlación positiva pero no significativa entre meritocracia y comportamientos contraproducentes ($r = 0.155$, $p > 0.05$). Esto sugiere que una mayor percepción de meritocracia podría estar ligeramente asociada con una reducción de comportamientos contraproducentes, aunque no de manera concluyente. Este resultado es interesante ya que contrasta con la literatura que sugiere que sistemas meritocráticos claros pueden reducir comportamientos negativos al promover un sentido de justicia y equidad en el lugar de trabajo (Castilla & Benard, 2010). Sin embargo, la falta de significancia estadística implica que se necesitan más estudios para confirmar esta posible relación.

Asimismo, se fundamenta en la teoría de la identidad social, la cual analiza cómo las relaciones interpersonales dentro de una organización influyen en la percepción de la meritocracia. Los empleados pueden evaluar las oportunidades y recompensas en función de cómo afectan a su grupo de pertenencia y a las relaciones personales que tienen con sus colegas y superiores. Por lo tanto, las interacciones y dinámicas grupales pueden influir en la aceptación y aplicación de los principios meritocráticos en el entorno laboral.

En el contexto de la meritocracia, la aceptación y aplicación de estos principios pueden verse influenciadas por la forma en que las políticas meritocráticas impactan en las relaciones entre diferentes grupos dentro de la organización. Si las percepciones son positivas y las relaciones son armoniosas, es más probable que los empleados respalden y apliquen los principios de la meritocracia en su trabajo. Sin embargo, si existen tensiones o conflictos entre grupos, la aceptación de la meritocracia puede verse comprometida.

En relación a la tercera hipótesis específica: Determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento en el contexto laboral de los colaboradores de la fiscalía de Lima Centro 2024. Los resultados evidenciaron una relación entre meritocracia y rendimiento en el contexto laboral baja y no significativa ($r = 0.096$, $p > 0.05$). Este resultado indica que la meritocracia percibida no influye de manera significativa en el rendimiento en el contexto laboral. Esto podría deberse a que las interacciones y dinámicas grupales dentro de la fiscalía son más influyentes en el rendimiento en el contexto laboral que la percepción de meritocracia (Tajfel et al., 1979).

Por un lado, investigaciones internacionales han encontrado que la meritocracia puede influir positivamente en la productividad y el rendimiento laboral (Oliveira et al., 2023; Deserranno & León-Ciliotta, 2021). Sin embargo, estos estudios también destacan la importancia de la implementación efectiva y transparente de las políticas meritocráticas, lo cual parece ser un desafío en el contexto de la fiscalía de Lima.

Cabe resaltar, que la teoría del intercambio social sostiene que los empleados desarrollan actitudes y comportamientos positivos cuando sienten el respaldo de su organización. El apoyo percibido por parte de la organización se considera parte del intercambio social entre un empleado y su supervisor (Rhoades y Eisenberger, 2002). En el contexto de la meritocracia, cuando los empleados perciben que la organización valora y recompensa el mérito individual, experimentan un mayor apego emocional y compromiso hacia su trabajo. Este respaldo por parte de la organización se puede manifestar a través de políticas transparentes de reclutamiento y promoción basadas en el mérito, así como sistemas de retroalimentación y reconocimiento que valoran el rendimiento sobresaliente.

La ausencia de relaciones significativas entre la meritocracia y el rendimiento laboral podría atribuirse a varias razones metodológicas y contextuales. Primero, la aplicación de políticas meritocráticas puede no ser suficientemente transparente o consistente en la fiscalía de Lima, lo que socava la percepción de justicia y equidad entre los empleados. Segundo, es posible que otras variables contextuales, como la cultura organizacional, la motivación intrínseca y el apoyo organizacional, tengan un mayor impacto en el rendimiento

laboral que la meritocracia percibida.

Además, es importante considerar el papel de las expectativas de los empleados en relación con la meritocracia. Si los trabajadores tienen expectativas muy altas sobre cómo debería funcionar un sistema meritocrático y estas no se cumplen en la práctica, podría generar desilusión y afectar negativamente su rendimiento. Este desajuste entre las expectativas y la realidad podría explicar la falta de relación significativa entre la meritocracia percibida y el rendimiento laboral.

Otro factor a considerar es la posible existencia de sesgos inconscientes en la implementación de políticas meritocráticas. Incluso con las mejores intenciones, los sistemas de evaluación y promoción pueden estar influenciados por prejuicios sutiles que socavan la verdadera meritocracia. Esto podría llevar a una discrepancia entre la meritocracia declarada y la practicada, afectando la percepción de los empleados y, por ende, su rendimiento.

Futuras investigaciones podrían explorar estas variables adicionales para comprender mejor los determinantes del rendimiento laboral en este contexto específico. Además, se podrían realizar estudios cualitativos para profundizar en las percepciones y experiencias de los empleados con respecto a la meritocracia y su impacto en su desempeño laboral individual. También sería valioso examinar cómo las diferentes interpretaciones de la meritocracia entre los niveles jerárquicos de la organización pueden influir en su implementación y efectividad.

Finalmente, sería beneficioso realizar estudios longitudinales para evaluar cómo la percepción de la meritocracia y su relación con el rendimiento laboral pueden evolucionar con el tiempo, especialmente en respuesta a cambios en las políticas organizacionales o en el liderazgo de la institución. Esto permitiría una comprensión más dinámica y completa de la interacción entre estas variables en el contexto específico de la fiscalía en Lima.

V. CONCLUSIONES

A través del análisis de los datos obtenidos, se arribó a las siguientes conclusiones:

Considerando la hipótesis general, no se encontró una relación significativa entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro. Este resultado indicó que la percepción de meritocracia no influyó de manera determinante en el rendimiento laboral de los empleados.

Con respecto a la HE 1, se encontró una correlación baja y no significativa entre meritocracia y rendimiento en la tarea asignada. Esto sugirió que la percepción de meritocracia no tuvo un impacto significativo en el desempeño de tareas específicas de los colaboradores.

En relación a la HE 2, se observó una correlación positiva pero no significativa entre meritocracia y comportamientos contraproducentes. Esto indicó que, aunque hubo una tendencia a asociar una mayor percepción de meritocracia con una reducción de comportamientos contraproducentes.

Con respecto a la HE 3, se evidenció una correlación baja y no significativa entre meritocracia y rendimiento en el contexto laboral. Esto indicó que la percepción de meritocracia no influyó de manera significativa en el desempeño en el contexto laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda para futuros estudios ampliar el tamaño de la muestra incluyendo más distritos fiscales. Esto permitirá obtener resultados más representativos, mejorando la potencia estadística del estudio y ayudando a detectar relaciones significativas entre las variables (Ployhart & Vandenberg, 2010). Además, ampliar la muestra también podría revelar diferencias contextuales que no se observan en un solo distrito fiscal.

Se recomienda a la Fiscalía de Lima centro u otros organismos gubernamentales utilizar enfoques mixtos que combinen métodos cuantitativos y cualitativos. La inclusión de entrevistas y grupos focales podría proporcionar una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los empleados respecto a la meritocracia y su impacto en el Rendimiento en la Tarea Asignada (Clark & Creswell, 2008).

Se recomienda a la Fiscalía de Lima centro implementar políticas meritocráticas claras y transparentes. Esto incluye la creación de procedimientos de evaluación del desempeño justos y la comunicación efectiva de estos procedimientos a todos los empleados. La transparencia en la evaluación del mérito puede mejorar la percepción de justicia organizacional y, por ende, el rendimiento laboral (Malik & Prasojo, 2023). Una mayor claridad y justicia percibida puede ayudar a reducir comportamientos contraproducentes.

Se recomienda a la Fiscalía de Lima centro promover una cultura organizacional que valore y recompense el mérito. Esto puede lograrse mediante la inclusión de principios meritocráticos en la misión, visión y valores de la organización, así como a través de la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa que destaquen los logros individuales basados en el mérito (Souza & Vasconcelos, 2021). Promover una cultura de meritocracia puede ayudar a mejorar la percepción de los empleados y, potencialmente, su rendimiento en el contexto laboral.

REFERENCIAS

- Akkoyunlu, K. (2021). Efficiency, Merit and Privilege: Public Administration Reforms in Brazil and Turkey. *Revista Do Servico Público*, 72(01), 200–231. <https://doi.org/10.21874/art-7-2022-01-19-61e8631b4c1c2>
- Assefa, H. S. (2020). Meritocracy, Career Development, and Promotion in Ethiopian Civil Service. *Public Administration in Ethiopia: Case Studies and Lessons for Sustainable Development*, 299-324. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19m65dr.19>
- Atria, J., Castillo, J., Maldonado, L., & Ramirez, S. (2020). Economic elites' attitudes toward meritocracy in Chile: A moral economy perspective. *American Behavioral Scientist*, 64(9), 1219-1241. <https://doi.org/10.1177/00027642209412>
- Bandiera, O., Kotia, A., Lindenlaub, I., Moser, C., & Prat, A. (2024). Meritocracy across countries (No. w32375). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w32375>
- Baroun, A. (2024). Political tribalism, meritocracy, and human capital management in Kuwait's diverse work setting. *International Journal of Cross Cultural Management*, 24(2), 335-361. <https://doi.org/10.1177/14705958241253064>
- Bassey, J. E., & Edemidiong, E. E. (2021). Patronage versus merit: A systemic review of recruitment dynamics in the Nigerian public service. *AKSU Journal of Administration and Corporate Governance*. https://aksujacog.org.ng/articles/21/08/patronage-versus-merit-a-systemic-review-of-recruitment-dynamics-in-the-nigerian-public-service/aksujacog_01_02_06.pdf
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2006). Belief in a just world and redistributive politics. *Quarterly Journal of Economics*, 121(2), 699–746. <https://doi.org/10.1162/qjec.2006.121.2.699>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. John Wiley. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–576. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Castillo, J. C., Iturra, J., Meneses, F., & Atria, J. (2021). Measuring perceptions and

- preferences for meritocracy. *Working Paper*, 1–18.
<https://files.osf.io/v1/resources/mwk52/providers/osfstorage/61c2529d32d6f014877a527?action=download&direct&version=1>
- Cheang, B., & Choy, D. (2023). Culture of Meritocracy, Political Hegemony, and Singapore's Development. *International Journal of Politics, Culture and Society*. <https://doi.org/10.1007/s10767-023-09458-x>
- Clark, V. L. P., & Creswell, J. W. (2008). *The mixed methods reader*. Sage.
- Dávalos, R. M. F. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 11(1), 102–114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.102-114>
- Decreto legislativo N°052. (1981). Ley Orgánica del Ministerio Público. 18/03/1981, 73. https://www.mpfm.gob.pe/ley_organica_mpfm/
- Deserranno, Erika y León-Ciliotta, Gianmarco, *Promotions and Productivity: The Role of Meritocracy and Pay Progression in the Public Sector* (2021). CEPR Discussion Paper No. DP15837, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3795220>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–45.
<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gilbert, K. M. (2023). Gilbert, K. M. (2023). How Do Meritocracy Beliefs Shape Motivation. *An Exploration of Meritocracy Beliefs, Perceived Competitiveness, and Achievement Goals (Doctoral dissertation, University of Rochester)*. <http://hdl.handle.net/1802/37715>
- González, D. G. (2024). Meritocracia y desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 4–17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9272939>
- Henckell Sime, C. L. del C. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. Saber Servir: *Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 5, 169–175.
<https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.10>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptisa, M. del P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25(6), 881–919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. In *Measuring Individual Work Performance*. Vrije Universiteit Amsterdam <https://publications.tno.nl/publication/34609635/BTWAre/koopmans-2014-measuring.pdf>
- Laing, I. F. (2021). The impact of training and development on worker performance and productivity in public sector organizations: A case study of Ghana Ports and Harbours Authority. *International Research Journal of Business and Strategic Management*, 2(2). <https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/52/64>
- Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Mahootian, F., & Eastman, T. E. (2009). Complementary frameworks of scientific inquiry: Hypothetico-deductive, hypothetico-inductive, and observational-inductive. *World Futures: Journal of General Evolution*, 65(1), 61–75. <https://doi.org/10.1080/02604020701845624>
- Malik, K. J., & Prasojo, E. (2023). Determinant Factors in the Implementation of Merit System: An Overview of Indonesian Case. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(03), 665-675. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i03.187>
- Maulidan, J. A., Azis, N., & Ibrahim, R. (2020). Mediated Effect Job Satisfaction on the Relationships between Compensation, Organizational Culture, and Meritocracy on Employee Performance. Mostafapour, M., Samiee, R., Mostaghimi, M., & Cheraghali, M. (2021). Studying the Relationship Between Meritocracy and Administrative System Health in Government Organizations: By Explaining the Mediating Role of Mackenzie Model. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 415-428. DOI: 10.36349/EASJEBM.2020.v03i03.035
- Mulaphong, D. (2023). Does Meritocracy Produce Desirable Outcomes for Public

- Organizations? Results of a Worldwide Expert Survey from 149 Nations. *Public Integrity*, 25(6), 578–598. <https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2074763>
- Narciso, E. O. B., Vivar, E. A. R., & Alva, F. A. C. (2022). Regímenes laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 175-193. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.459>
- Oliveira, E., Abner, G., Lee, S., Suzuki, K., Hur, H., & Perry, J. L. (2023). What does the evidence tell us about merit principles and government performance? *Public Administration*, 1–23. <https://doi.org/10.1111/padm.12945>
- Park, Y. S., Konge, L., & Artino, A. R. (2020). The positivism paradigm of research. *Academic medicine*, 95(5), 690-694. DOI: 10.1097/ACM.0000000000003093
- Academic Medicine, 95(5), 690–694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Pavel, S. M. (2024). Two concepts of meritocracy: telic and procedural. *Journal of Political Ideologies*, 29(1), 26–41. <https://doi.org/10.1080/13569317.2021.1990546>
- Ployhart, RE, y Vandenberg, RJ (2010). Investigación longitudinal: teoría, diseño y análisis del cambio. *Journal of management* , 36 (1), 94-120. <https://doi.org/10.1177/014920630935211>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Schulz, K. F., Altman, D. G., & Moher, D. (2010). CONSORT 2010 statement: Updated guidelines for reporting parallel group randomised trials. *Journal of Pharmacology and therapeutics*, 1(2), 100-107. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000251>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13(5). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. In Sage Publications

- Souza, A. & Vasconcelos, I. (2021). Meritocracia y modelo de gestión de personas basado en competencias: ¿utopía o realidad organizacional?. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 190-202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100x>
- Suzuki, K., & Hur, H. (2022). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 24(8), 1226-1250. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1895545>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP). (2016). Meritocracy for Public Service Excellence. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/publications/meritocracy-public-service-excellence>
- United Nation. (2018). *The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals An opportunity for Latin America and the Caribbean*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6321b2b2-71c3-4c88-b411-32dc215dac3b/content>
- Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240-269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- Zohrabi, M. (2013). Mixed method research: Instruments, validity, reliability and reporting findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 254. Gale Academic OneFile. <https://link.gale.com/apps/doc/A351081906/AONE?u=anon~85179c86&sid=googleSch&xid=756267f5>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la meritocracia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalade medición
Meritocracia	La definición conceptual de la meritocracia se refiere al principio en el cual las recompensas y el reconocimiento se otorgan en función del mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros, en lugar de basarse en factores como la herencia o la posición social (Pavel, 2024)	La variable meritocracia considera cuatro dimensiones: percepción meritocrática, percepción no meritocrática, preferencia meritocrática, preferencia no meritocrática. Las mismas que fueron tratadas e stadísticamente.	Percepción meritocrática Percepción no meritocrática Preferencia meritocrática Preferencia no meritocrática	Esfuerzo, Talento. Nivel socioeconómico, relaciones sociales. Esfuerzo, Talento. Nivel socioeconómico, relaciones sociales.	Tipo Likert (1) Nunca (2) pocas veces (3) algunas veces (4) habitualmente (5) Siempre

Matriz de operacionalización del rendimiento laboral individual

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalade medición
Rendimiento laboral individual	La definición del rendimiento laboral individual se refiere a los comportamientos y actividades demostrados por un individuo dentro de una organización para lograr los objetivos organizacionales (Koopmans, 2014)	La variable del rendimiento laboral individual se define con cuatro dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto. Las mismas que fueron tratadas estadísticamente.	Rendimiento en la tarea Comportamientos contraproducentes Rendimiento en el contexto	Capacidad, creatividad y conocimiento. Gestión de resolución de problemas, gestión de aspectos negativos personales Planificación, trabajo organizado, participación	Tipo Likert (1) Nunca (2) pocas veces (3) algunas veces (4) habitualmente (5) Siempre

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Matriz de validación del cuestionario de la Variable Meritocracia

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Meritocracia y rendimiento laboral individual en los colaboradores de una fiscalía de Lima centro 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Definición de la variable: La definición conceptual de la meritocracia se refiere al principio en el cual las recompensas y el reconocimiento se otorgan en función del mérito individual, como el esfuerzo, la habilidad o los logros, en lugar de basarse en factores como la herencia o la posición social (Pavel, 2024).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observación
			0	1	0	1	0	1	0	1	
Percepción meritocrática	Relación entre esfuerzo y recompensas	1. Quienes más se esfuerzan logran obtener mayores recompensas que quienes se esfuerzan menos.		1		1		1		1	

		2. Crees que el esfuerzo es el único factor que determina las recompensas que se obtienen	1	1	1	1
		3. Creer que hay una relación entre el nivel de esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas	1	1	1	1
		4. Aquellos que se esfuerzan más logran obtener mayores recompensas que aquellos que se esfuerzan menos	1	1	1	1
	Relación entre talento y recompensas	5. Quienes poseen más talento logran obtener mayores recompensas que quienes poseen menos talento.	1	1	1	1
		6. Crees que hay relación entre el nivel de talento y las recompensas obtenidas	1	1	1	1
		7. Aquellos con un mayor talento logran obtener mayores recompensas en comparación con aquellos que tienen menos talento	1	1	1	1
Percepción no meritocrática	Influencia del estatus socioeconómico	8. Quienes tienen padres ricos logran salir adelante.	1	1	1	1
		9. Quienes tienen buenos contactos logran salir adelante.	1	1	1	1
		10. Las oportunidades basadas en el mérito están influenciadas por el estatus socioeconómico de las personas	1	1	1	1
		11. Las recompensas basadas en el mérito están influenciadas por el estatus socioeconómico de las personas	1	1	1	1
		12. El estatus socioeconómico impacta en la equidad de las oportunidades y recompensas basadas en el mérito	1	1	1	1
		13. El estatus socioeconómico de las personas se relaciona con las oportunidades basadas en el mérito que se les otorgan	1	1	1	1
		14. El estatus socioeconómico de una persona influye en las recompensas que obtiene a través de méritos individuales	1	1	1	1
		15. El estatus socioeconómico influye en la disponibilidad y accesibilidad de las oportunidades basadas en el mérito	1	1	1	1
		16. Se observa una brecha en las oportunidades basadas en el mérito entre diferentes niveles socioeconómicos	1	1	1	1
Preferencia meritocrática	Justicia en recompensas basadas en el esfuerzo	17. Quienes más se esfuerzan deberían obtener mayores recompensas que quienes se esfuerzan menos.	1	1	1	1
		18. Es justo que aquellos que se esfuerzan más obtengan mayores recompensas que aquellos que se esfuerzan menos	1	1	1	1
		19. Consideras que el esfuerzo individual es el único factor determinante para obtener mayores recompensas	1	1	1	1
		20. Existen circunstancias en las que aquellos que se esfuerzan menos pueden merecer o justificar recibir mayores recompensas	1	1	1	1

	Justicia en recompensas basadas en el talento	21. Quienes poseen más talento deberían obtener mayores recompensas que quienes poseen menos talento.	1	1	1	1		
		22. Consideras que otros factores, además del talento, son relevantes para determinar la distribución de las recompensas	1	1	1	1		
		23. Existen situaciones en las que aquellos que poseen menos talento puedan merecer o justificar recibir mayores recompensas	1	1	1	1		
Preferencia no meritocrática	Influencia del estatus socioeconómico	24. Está bien que quienes tienen padres ricos salgan adelante.	1	1	1	1		
		25. Consideras que el estatus socioeconómico de los padres debería tener influencia en las oportunidades de éxito de una persona	1	1	1	1		
		26. Crees que el éxito basado en la riqueza de los padres es justo y equitativo	1	1	1	1		
	Influencia de los contactos y conexiones	27. Existen circunstancias en las que aquellos que no tienen padres ricos puedan lograr el éxito por sus propios méritos	1	1	1	1		
		28. Está bien que quienes tienen buenos contactos salgan adelante.	1	1	1	1		
		29. Consideras que los contactos y conexiones deberían ser determinantes en las oportunidades de éxito de una persona	1	1	1	1		
		30. Crees que el éxito basado en los contactos es justo y equitativo	1	1	1	1		

Matriz de validación del cuestionario de la Variable Rendimiento laboral individual

Definición de la variable: La definición del rendimiento laboral individual se refiere a los comportamientos y actividades demostrados por un individuo dentro de una organización para lograr los objetivos organizacionales (Koopmans, 2014).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observación
			0	1	0	1	0	1	0	1	
Rendimiento en la tarea	Dedicación y esfuerzo en el trabajo	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.		1		1		1		1	
		2. Utilizaste estrategias o técnicas para asegurarte de que estabas invirtiendo el tiempo y esfuerzo adecuados en tu trabajo		1		1		1		1	
	Soluciones creativas	3. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas.		1		1		1		1	
		4. Te inspiras o motivas a pensar de manera creativa al enfrentar nuevos problemas		1		1		1		1	
	Orientación a resultados	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.		1		1		1		1	
		6. Utilizaste estrategias para mantener en mente los resultados que debías alcanzar durante el desarrollo de tus tareas laborales		1		1		1		1	
	Actualización de conocimientos	7. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.		1		1		1		1	
		8. Utilizaste recursos o fuentes para obtener nueva información y mantener tus conocimientos actualizados		1		1		1		1	
	Enfrentamiento	9. Seguí buscando		1		1		1		1	

	de desafíos	nuevos desafíos en mi trabajo.								
		10. Utilizaste estrategias para enfrentar los nuevos desafíos y superarlos con éxito	1	1	1	1				
Comportamientos contraproducentes	Quejas y aspectos negativos	11.Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	1	1	1				
		12. Consideras que tus quejas afectaron tu propio desempeño o el de tus colegas	1	1	1	1				
		13. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	1	1	1				
		14. Consideras que compartir aspectos negativos de tu trabajo con tus compañeros tuvo algún impacto en el ambiente laboral o en la percepción de tu equipo de trabajo	1	1	1	1				
	Magnificación de problemas	15.Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	1	1	1	1				
		16. Consideras que magnificar los problemas afectó negativamente la dinámica y el ambiente laboral	1	1	1	1				
		17.Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas.	1	1	1	1				
		18. Consideras que tu enfoque en los aspectos negativos influyó en la percepción de tus colegas o en el ambiente laboral en general	1	1	1	1				
		Rendimiento en el contexto	Planificación y organización	19.Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	1	1	1	1		
				20. Utilizaste herramientas o técnicas para establecer tu planificación y mantenerla en marcha	1	1	1	1		
21. Crees que la planificación efectiva contribuyó a tu	1			1	1	1				

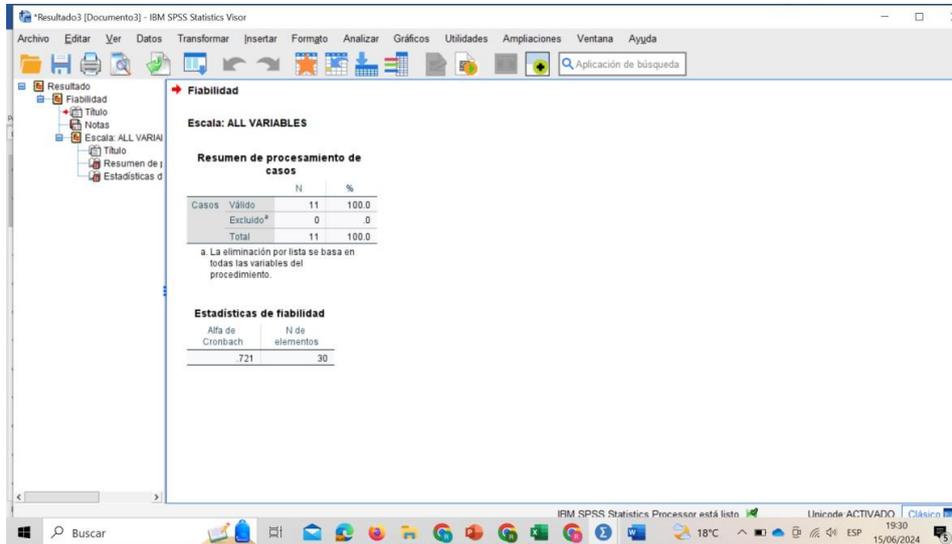
	productividad y eficiencia en el trabajo								
Actualización de habilidades	22. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	1	1	1				
	23.Utilizaste recursos o métodos para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes	1	1	1	1				
	24.Crees que mantener tus habilidades laborales actualizadas ha influido en tu desempeño y desarrollo profesional	1	1	1	1				
Participación en reuniones	25. Participé activamente de las reuniones laborales.	1	1	1	1				
	26.Utilizas estrategias para asegurarte de participar de manera activa en las reuniones laborales	1	1	1	1				
	27. Crees que tu participación activa en las reuniones laborales ha contribuido a tu desarrollo profesional y a tu relación con tus compañeros de trabajo	1	1	1	1				
Optimización de la planificación	28. Mi planificación laboral fue óptima.	1	1	1	1				
	29. Utilizas estrategias para optimizar tu planificación laboral y maximizar tu productividad	1	1	1	1				

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Variable: Meritocracia

Muestra piloto: 11 (10% de la muestra)

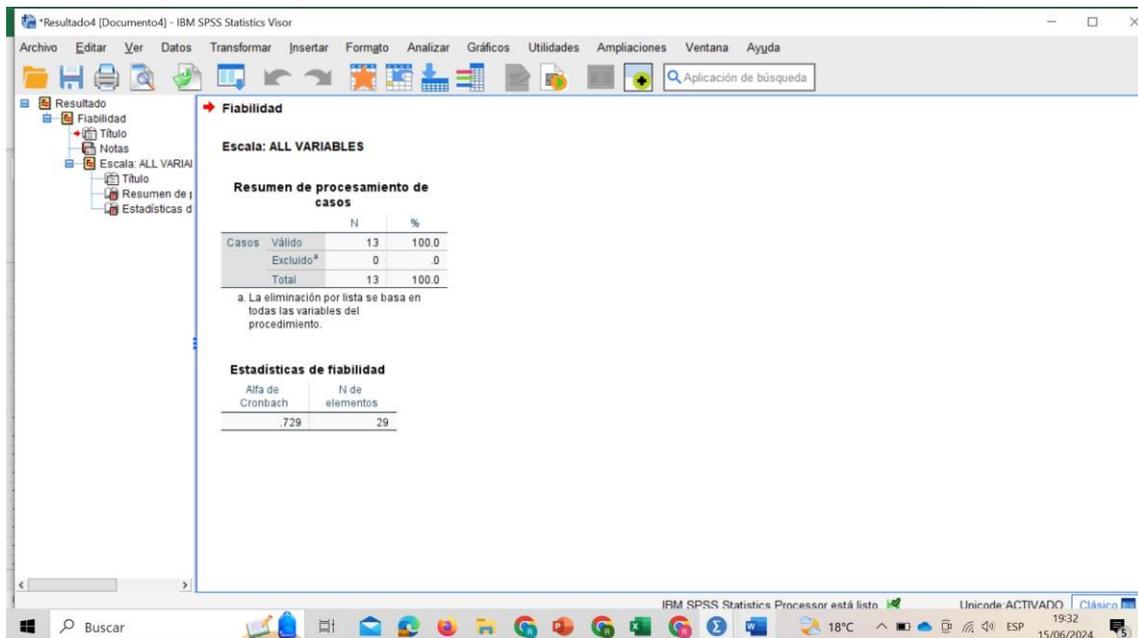
Alfa de Cronbach: .721



Variable: Rendimiento laboral individual

Muestra piloto: 11 (10% de la muestra)

Alfa de Cronbach: .729



Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Título de la investigación: Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024

Investigadora: Norka Noemi Vilca Masco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la meritocracia y el rendimiento laboral en los colaboradores de una fiscalía de Lima centro en 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudio Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Ministerio Publico – Lima Centro.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará por encuestas remitidas por mensaje whatsapp. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Norka Noemi Vilca Masco **email:** norkanvilcamas@gmail.com y asesor Noemí Mendoza Retamozo **email:** nmendoza@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber elido los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Norka Noemi Vilca Masco

Fecha: 06 de junio de 2024

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elida Juana Medrano', enclosed within a blue rectangular box.

ELIDA JUANA MENDOZA MEDRANO
DNI N°40251267

Fecha: 06 de junio de 2024

Anexo 7. Autorización para el desarrollo de trabajo de investigación



MINISTERIO PÚBLICO
REPÚBLICA DEL PERÚ

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho*
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE LIMA

Lima, 17 de Julio de 2024

OFICIO N° 007357-2024-MP-FN-PJFSLIMA



Firmado electrónicamente por: Tellez
Perez De Vargas Lourdes Bernardita
Presidente de la Junta de Fiscales
Superiores del DF Lima Centro
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2024 18:08:16

Documento Electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269. Ley de firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
Integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

SEÑORA
CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Correo electrónico: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Presente. -

Asunto : TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS)

Expediente : MUPDFL20240006450
MUPDFL20240004800

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, del mismo se aprecia que la estudiante Norka Noemi Vilca Masco, realiza mayor detalle para el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) en esta Institución sobre MERITOCRACIA Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA FISCALIA DE LIMA CENTRO 2024.

En ese sentido, se autoriza a **Norka Noemi Vilca Masco, con DNI N° 70235606**, para determinar estadísticamente la perspectiva que tienen los servidores públicos de la Fiscalía de Lima Centro sobre la relación entre la meritocracia y el rendimiento laboral; cuyo resultado será la obtención del Grado Académico de Magister en la Maestría de Gestión Pública.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

LOURDES BERNARDITA TELLEZ PEREZ DE VARGAS
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA

cc:

LTP/epa
R.48612

Anexo 8. Otras evidencias

Meritocracia y rendimiento laboral individual en los colaboradores de una fiscalía

norkanvilcamas@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

El propósito de este documento es brindar una clara explicación acerca del estudio que se viene realizando. *

El objetivo de este estudio es: Determinar la relación que existe entre Meritocracia y rendimiento laboral individual en los colaboradores de una fiscalía de Lima centro, 2024. Conteste las interrogantes o enunciados según su experiencia y la manera como viene desarrollándolas.

La presente encuesta es estrictamente voluntaria y anónima. **La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.** Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación.

Se le agradece su participación voluntaria. En caso de estar de acuerdo con participar, marque en el círculo si acepto.

Si acepto

No acepto

Anexo 9. Matriz de consistencia

Título: Meritocracia y rendimiento laboral individual en los colaboradores de una fiscalía de Lima centro, 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Meritocracia				
¿Qué relación existe entre Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024?	Determinar la relación que existe entre Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024.	Existe relación significativa entre Meritocracia y rendimiento laboral en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
			Percepción meritocrática	Esfuerzo, Talento.	1-7	(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Habitualmente (5) Siempre	
			Percepción no meritocrática	Nivel socioeconómico, relaciones sociales.	8-16		
			Preferencia meritocrática	Esfuerzo, Talento.	17-23		
			Preferencia no meritocrática	Nivel socioeconómico, relaciones sociales.	24-30		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Rendimiento laboral individual				
1. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y el rendimiento en la tarea en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024? 2. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y el comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024? 3. ¿Qué relación existe entre Meritocracia y el rendimiento en el contexto en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024?	1. Determinar la relación que existe entre Meritocracia y el rendimiento en la tarea en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024. 2. Determinar la relación que existe entre Meritocracia y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024. 3. Determinar la relación que existe entre Meritocracia y el rendimiento en el contexto en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024.	1. Existe relación significativa entre Meritocracia y el rendimiento en la tarea en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024. 2. Existe relación significativa entre Meritocracia y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024. 3. Existe relación significativa entre Meritocracia y el rendimiento en el contexto en los colaboradores de la fiscalía de Lima centro, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
			Rendimiento en la tarea	Capacidad, creatividad y conocimiento.	1-10	(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Habitualmente (5) Siempre	
			Comportamientos contraproducentes	Gestión de resolución de problemas, gestión de aspectos negativos personales	11-18		
			Rendimiento en el contexto	Planificación, trabajo organizado, participación	19-29		

Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental. Nivel: Correlacional causal Corte: Transversal.		Población: 757 Muestra:83	Técnica: Encuesta Instrumentos: •Cuestionario de Meritocracia •Cuestionario de rendimiento laboral		Descriptiva e Inferencial.		