



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Influencia de la meritocracia en la gestión administrativa en un  
hospital del Agustino, 2023

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

**AUTORA:**

Ramirez Talledo, Delia Rocio ([orcid.org/0009-0004-7665-9845](https://orcid.org/0009-0004-7665-9845))

**ASESORES:**

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))  
Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes ([orcid.org/0000-0001-7823-6839](https://orcid.org/0000-0001-7823-6839))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Lucy por haberme forjado como la persona que soy, gracias por su amor incondicional y su apoyo constante que ha sido el cimiento de mi fortaleza, a mis hijos Rafael y Piero quienes son la inspiración y motivación de mi vida, cuyo amor y respaldo han allanado el camino hacia este logro. A mí que con perseverancia y esmero he logrado alcanzar una meta muy importante.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

A la Universidad César Vallejo por haberme albergado todo este tiempo, a mis maestros por todos los conocimientos impartidos durante la maestría y en especial a mi asesor el Doctor Emil Renato Beraun Beraun por su paciencia y apoyo.

A mi familia por su amor y comprensión.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un hospital del Agustino,2023", cuyo autor es RAMIREZ TALLEDO DELIA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40226223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 16-01- 2024 18:13:43

Código documento Trilce: TRI - 0733814





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMIREZ TALLEDO DELIA ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un hospital del Agustino,2023", 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
DELIA ROCIO RAMIREZ TALLEDO DNI: 06784797 ORCID: 0009-0004-7665-9845	Firmado electrónicamente por: DRAMIREZTAL el 16- 01-2024 11:24:52

Código documento Trilce: TRI - 0733815

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS.....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Validación de expertos	21
<b>Tabla 2.</b> Prueba de confiabilidad de las variables	22
<b>Tabla 3.</b> Distribución de las frecuencias: Meritocracia y dimensiones	25
<b>Tabla 4.</b> Distribución de las frecuencias: Gestión Administrativa y dimensiones	27
<b>Tabla 5.</b> Niveles de influencia y significancia de la meritocracia y gestión administrativa	29
<b>Tabla 6.</b> Niveles de influencia de meritocracia y gestión administrativa	29
<b>Tabla 7.</b> Niveles de influencia y significancia de la meritocracia normativa y gestión administrativa	30
<b>Tabla 8.</b> Niveles de influencia de meritocracia normativa y gestión administrativa	31
<b>Tabla 9.</b> Niveles de influencia y significancia de la meritocracia descriptiva y gestión administrativa	31
<b>Tabla 10.</b> Niveles de influencia de la meritocracia descriptiva y gestión administrativa	32
<b>Tabla 11.</b> Niveles de influencia y significancia de la meritocracia subjetiva y gestión administrativa	33
<b>Tabla 12.</b> Niveles de influencia de la meritocracia subjetiva y gestión administrativa	33
<b>Tabla 13.</b> Prueba de normalidad: variable meritocracia y gestión administrativa	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del Diseño de Investigación Explicativa	16
---	----

## RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue examinar el impacto de la meritocracia en la gestión administrativa de un hospital del distrito del Agustino durante el año 2023. En cuanto a la metodología, se utilizó un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo, así como un enfoque de investigación fundamental con una técnica deductiva. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores administrativos del hospital elegido, y la recolección de datos se realizó a través de encuestas con un cuestionario como instrumento.

Los resultados revelaron que tanto la meritocracia como la gestión administrativa se situaron en niveles bajos, con un 52,5% para ambos factores. La prueba de correlación reveló una relación moderada entre meritocracia y gestión administrativa, validada por un Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell de 0.771, lo que sugiere que el modelo de investigación explica el 77.1% de la variabilidad de la gestión administrativa. Además, el Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0.773 sugiere que el modelo explica en un 77.3% la alta influencia en la variable de gestión administrativa en el entorno del hospital del Agustino en el año 2023.

**Palabras clave:** Meritocracia normativa, meritocracia descriptiva, meritocracia subjetiva, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the influence of meritocracy on the administrative management of a hospital located in the district of Agustino during the year 2023. In methodological terms, a basic research approach with a deductive method was used, adopting a non-experimental design and a quantitative approach with an explanatory level. The sample consisted of 40 administrative workers from the selected hospital, and data collection was carried out through surveys using a questionnaire as an instrument.

The results revealed that both meritocracy and administrative management were at low levels, with 52.5% for both variables. The correlation test demonstrated a moderate influence between meritocracy and administrative management, supported by a Cox and Snell pseudo-R-squared of 0.771, indicating that the study model explains 77.1% of the variability in the administrative management variable. In addition, Nagelkerke's Pseudo R<sup>2</sup> of 0.773 suggests that the model explains 77.3% of the high influence on the administrative management variable in the context of the Hospital del Agustino in 2023.

**Keywords:** Normative meritocracy, descriptive meritocracy, subjective meritocracy, administrative management.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos la situación que perjudica el país ecuatoriano según, Valencia (2019) es la permanencia de muchos años de las jefaturas en los hospitales estatales. Mayormente estas posiciones se obtienen por encargos y no por concurso de méritos y oposiciones. Actualmente en los hospitales públicos están dirigidos por jefes de servicios que tiene de 15 a 20 años en el cargo, profesionales que nunca han ganado un concurso, pero son elegidos muchas veces por cargos de confianza dentro de la administración, o una manera de conservar el statu quo. En este contexto beneficia la falta de equidad y quebranta la meritocracia, produciendo un apoderamiento en los procesos y protocolos que permite que los servicios asistenciales tengan jefatura a conveniencia.

Con respecto a la meritocracia en Colombia, Henckell (2021) proporciona las pautas para superar los desafíos de construir un sistema de meritocracia, tanto para ingresar al sector público como para mantenerlo y poder ascender en los puestos mediante las evaluaciones de méritos. Uno de los problemas que menciona es la corrupción y el aprovechamiento en los nombramientos de cargos públicos para obtener beneficios políticos. Muchos de estos funcionarios no cumplen con los perfiles académicos y años de experiencia que son necesarios para la ocupación de las funciones, pero si cuentan con denuncias, sanciones, etc.

Para, Vinueza y Robalino (2020) mencionan que en Ecuador el déficit existente en los últimos años se encuentra en el sector salud, es por ello que se determinaron una serie de dificultades que impactan el nivel de baja cobertura y bienestar social, lo que demuestra que mejorar los recursos estatales es un tema clave, sumado a los diferentes factores como el enfoque presupuestario por lo que se encuentra vinculado a la buena gestión administrativa. Existen problemas en el funcionamiento, esto hace que tengamos que lograr un equilibrio relevante entre la moralización como la honradez, legalidad y transparencia presentes en el entorno de las cuestiones públicas y valores de gestión como la eficiencia y eficacia que contribuirán a mejorar la gestión administrativa.

En Colombia, Balcázar (2020) refiere que la gestión administrativa del hospital de Cundinamarca fue deficiente y perjudicial para la salud de los pobladores. Es claro que los hospitales no están cumpliendo sus objetivos como garantizar la atención sanitaria, mejorar las condiciones de vida y reducir el riesgo de muerte, lo que afecta el nivel socioeconómico de la población. Se necesita revisar la gestión hospitalaria ya que se considera ineficiente y no asume el impacto social necesario en función de objetivos y metas estratégicas.

En Chile, Valdivia (2019) describe la carencia de servicios de las entidades de salud proveniente de las irregularidades que se comenten al incumplir las misiones vinculadas con los pacientes a causa de la deficiente gestión administrativa en los hospitales. Se podría mencionar algunas faltas como las fallas humanas de gestión, el personal no calificado, lista de espera, la deficiencia o insuficiencia del staff médico con que cuentan los establecimientos.

En cuanto al ámbito nacional, los autores León y Ñique (2021) desde sus propias experiencias en el norte del Perú, en las ciudades de Piura y Lambayeque padecen la realidad de la corrupción unos de los temas más preocupante para la población. Mencionan como obstáculos principales la atención al paciente y la no discriminación. La corrupción socava la gobernanza sanitaria y viola los derechos de acceso al seguro médico universal. En los hospitales, los equipos organizativos como, por ejemplo, logística y administración tienen mayor capacidad de toma de decisiones que directores y jefes del departamento. La institucionalización del compadrazgo debilita las instituciones. La meritocracia, presupuesto por resultados, la investigación científica y la ética pasan a un segundo plano.

Asimismo, Soto (2019) señala la situación lamentable de los hospitales del MINSA, debido a las dificultades que daña la calidad de atención donde implica el buen trato, humanismo y calidez. Algunos problemas que afectan es la falta de meritocracia en la elección de administradores, la ausencia de los concursos públicos de méritos para ocupar cargos de alta dirección y gestión hospitalaria, además las capacitaciones son requisitos para los puestos de jefaturas de servicios o departamentos.

Por su parte, Panduro (2021) refiere que en el hospital de la Región de Loreto los problemas que enfrentan se encuentran relacionados con una deficiente gestión administrativa por causa de una mala planificación de operatividad debido al limitado personal médicos especialistas, lo cual repercute el nivel de atención brindado al paciente. Aunque la institución posee una misión y visión clara según sus objetivos, los funcionarios encargados de la gestión administrativa no muestran interés de mejorar. Todo esto conduce a la incapacidad de garantizar una calidad adecuada de servicio, ya que la disponibilidad de medicamentos e insumos médicos son insuficientes. Además, el número de personal médico y asistencial no es suficiente para atender a los pacientes que acuden al hospital para recibir tratamiento.

Soledispa et al. (2022) mencionan que un buen manejo administrativo efectivo surge de la colaboración continua de acciones dirigidas a optimizar el uso de recursos, los cuales, son limitados. Las decisiones acertadas generan un impacto positivo en las organizaciones, mientras que aquellas que no son lo bastante apropiadas o tomadas en el momento oportuno pueden tener consecuencias negativas. Este principio resalta la significancia de la toma de decisiones fundamentada en el mérito, donde la competencia y la eficacia en la gestión son cruciales para garantizar resultados positivos y evitar repercusiones adversas en el entorno organizativo.

En Ucayali, Vela (2020) señala varios intentos por modificar la imagen desfavorable de la gestión administrativa en las organizaciones de salud pública, basada en una capacidad, motivación y planificación estratégica débiles. Igualmente hay insolvencia en el financiamiento y en las licitaciones de equipos y materiales médicos cuyo costo son excesivos. El trabajo es desarticulado lo que conlleva que no existan cambios notorios originando indignación a la ciudadanía y reclamando al estado que brinde una mejor atención y solucione sus problemas inmediatamente.

Con respecto a la Red de Salud de Huaraz, Ayala (2019) refiere que, aunque habido algunos éxitos en la gestión administrativa, la Red aún no ha desarrollado controles administrativos eficaces. Desempeñar funciones este nivel tiene sus limitaciones; planificación, herramientas de gestión, designación de personal, manuales organizacionales y profesionales desactualizados, impiden alcanzar los

objetivos de la institución. Seguidamente la parte organizativa carece de meritocracia e inestabilidad del personal, además en los procesos de la dirección existe un liderazgo inadecuado, los procedimientos son lentos, la infraestructura es débil, la información para la toma de decisiones carece de puntualidad y las políticas están contaminadas, los nombramientos de directores inexpertos en los cargos de confianza. Con todas estas limitaciones no se puede controlar la institución, por ello es necesario desarrollar de forma prioritaria propuestas para mejorar la gestión administrativa. En otras palabras, la administración es conducida de forma tradicional sin cumplir sus metas y propósitos y sin ninguna mirada a la visión y misión institucional.

En conformidad con lo expuesto previamente se desarrolló el problema general: ¿En qué medida Influye la meritocracia sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023? y como problemas específicos: ¿En qué medida Influye la meritocracia normativa sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023? ¿En qué medida Influye la meritocracia descriptiva sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023? ¿En qué medida Influye la meritocracia subjetiva sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023?

En cuanto a la justificación metodológica, nos brindara la oportunidad de implementar los objetivos generales y específicos del estudio empleando como instrumentos los cuestionarios y como método de investigación las encuestas para determinar las variables de meritocracia y gestión administrativa, igualmente sus dimensiones e indicadores.

Con respecto a la justificación teórica, nos permitirá demostrar de manera significativa, con estudio a entender por el cual se asocia la meritocracia y establecer aspectos de generación para obtener influencia en la gestión administrativa mediante el enfoque del desarrollo profesional.

Justificación social, para finalizar el tema teórico de la meritocracia y la influencia en la gestión administrativa a partir del aspecto de las Escuelas Administrativas accederá entender con detenimiento las funciones de la administración pública y así evitar la meritocracia.

Sobre el objetivo general: Analizar en qué medida Influye la meritocracia sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023 y los objetivos específicos: Analizar en qué medida Influye la meritocracia normativa sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023. Analizar en qué medida Influye la meritocracia descriptiva sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023. Analizar en qué medida Influye la meritocracia subjetiva sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023.

Por último, tenemos la hipótesis general: La meritocracia influye sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023 y las hipótesis específicas: La meritocracia normativa influye sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023. La meritocracia descriptiva influye sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023. La meritocracia subjetiva influye sobre la GA en un hospital del Agustino, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio expuesto se ha considerado los siguientes antecedentes. En el marco internacional, la investigación de Jafarpour y Mohammadi (2020), tuvieron como propósito en su indagación analizar el impacto del equilibrio de los principios éticos islámicos dentro de un sistema meritocrático y sus repercusiones. Este análisis, de carácter aplicado y orientado hacia la descripción y correlación, empleó un cuestionario como instrumento y se administró a 386 individuos. Se llevaron a cabo evaluaciones de ecuaciones estructurales, análisis parcial mínimo y el método de cuadrados. Los hallazgos confirmaron la presencia de correlaciones positivas y significativas entre las variables estudiadas, destacando las relaciones entre meritocracia y conducta empresarial (Coeficiente de Pearson=0.789), meritocracia y ética islámica (Coeficiente de Pearson=0.709), así como la conducta empresarial y ética islámica (Coeficiente de Pearson=0.880). La conclusión extraída fue que la conducta empresarial y la meritocracia desempeñan un papel decisivo en la contratación de los participantes, subrayando que es trascendente complementar estos aspectos con valores morales islámicos.

A continuación, Marcillo (2020) desarrollo esta investigación con el objetivo de examinar la relación entre el grado de GA y la escala de bienestar laboral previamente percibida por el apoyo de servicios hospitalarios en casos de politraumatismo en el ECU 911, Babahoyo, Ecuador, durante el año 2020. Para los análisis de datos numéricos y recolección se adoptó una estrategia cuantitativa y se realizó una investigación pura y de tipo no experimental con un diseño descriptivo y enfoque correlacional. La muestra estuvo conformada por 52 personas elegidas al azar entre los colaboradores del servicio de asistencia hospitalaria. Los expertos utilizaron y verificaron dos instrumentos modificados a partir de investigaciones anteriores. Se realizó una investigación preliminar con la participación de 10 personas para garantizar la fiabilidad de cada uno de los instrumentos. Los instrumentos fueron evaluados para validar la interpretación y formulación de cada uno de los ítems. Además, la prueba Alfa de Cronbach evaluó la uniformidad y precisión inherentes de los instrumentos en relación con la muestra.

Los hallazgos de este análisis se consiguieron con la evaluación estadística de la prueba Rho de Spearman, revelando un vínculo bajo a través de las variables de GA y bienestar laboral percibidas por el servicio de asistencia hospitalaria en casos de politraumatismo en ECU 911. Esta correlación se estableció con un grado de relevancia bilateral de  $p < 0,01$ . En conclusión, se determinó que existe una conexión limitada entre la GA y el bienestar en el trabajo según lo mencionado.

Maulidan et al. (2020) investigaron como probar y validar cómo la retribución, la cultura corporativa y la meritocracia afectan a la satisfacción laboral, así como sus efectos directos sobre la eficiencia productiva y el rendimiento en el ámbito laboral. La muestra consistió en 155 colaboradores de la Secretaría del distrito de Pidie Jaya, ubicada en Indonesia. Utilizando la técnica SEM para el análisis estadístico, los hallazgos revelaron que las variables de compensación y meritocracia tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral, contribuyendo con incrementos del 21.8% y 23.4%, respectivamente, en contraste con la influencia de la cultura empresarial fue menor (17.9%). La conclusión obtenida fue que los tres términos independientes ejercen una influencia positiva en el desempeño laboral, sugiriendo la necesidad de fortalecer y consolidar estos aspectos dentro de la empresa.

Por otra parte, el objetivo general que plantea Guevara (2022) es un modelo de GA para optimizar las atenciones que se ofrecen en un hospital en Ecuador. Se empleó un enfoque cuantitativo y el diseño adoptado fue de carácter descriptivo. Se emplearon como muestra a 115 clientes del Hospital Policía Nacional Guayaquil No 02. Asimismo, en los resultados, se evidenció una correlación de  $r = 0,860$  entre la variable 1, que ejemplifica la excelencia en la prestación de asistencia sanitaria y la variable 2, que refiere al Modelo de GA. Igualmente, las correlaciones con las dimensiones fluctúan entre 0,759 y 0,849, indicando la presencia de un fuerte vínculo positivo y significativamente elevada entre ambas variables. En conclusión, el modelo de gestión propuesto tendrá resultados positivos e importantes que incrementará el grado deseado en el servicio de salud para los usuarios en los hospitales.

Según Coloma et al. (2019) tuvieron como objetivo general examinar la GA y la satisfacción de los pacientes en Ecuador, el estudio fue de tipo no experimental,

descriptivo y corte transversal. La muestra indicó 524 usuarios, utilizando una encuesta en forma de cuestionario como herramienta de recolección de información numérica. Se obtuvo en los resultados que los usuarios de la salud manifestaron bienestar con los suministros (77%), la instalación (73%), la apariencia de los colaboradores (81%), el aseo (66%), las camas y camillas (80%), y el bienestar de estas (67%). Sin embargo, expresaron molestias en cuanto al tiempo que debían mantenerse en instalaciones médicas de primer nivel, considerándolo alto (71%), la adherencia a los horarios (79%), la prontitud en abordar y dar resolución a los problemas (65%), y la generación de credibilidad con los individuos bajos cuidados médicos (84%). Estos hallazgos fueron obtenidos en el pasado, reflejando las percepciones y evaluaciones de los usuarios en ese momento. En conclusión, se debe elaborar estrategias y preparar a los colaboradores para promover la calidad del servicio.

A nivel nacional, Pizarro (2022), planteó como objetivo principal especificar el vínculo entre la gestión de RR. HH y la meritocracia en el hospital de Yurimaguas. Para el estudio se utilizó un diseño no experimental, transversal y descriptivo. La muestra estuvo representada por 66 empleados. Los resultados indicaron un coeficiente de Pearson de 0,455\*\* con un valor p de 0,000 (donde  $p < 0,05$ ).

El estudio demostró que el hospital de Yurimaguas tiene un vínculo razonablemente eficaz entre la gestión de RRHH y la meritocracia. Esto implica que mejorar la gestión de RRHH podría conducir a contar con un personal más idóneo para los puestos, a través de la implementación exitosa de prácticas de meritocracia. Este hallazgo fundamenta la noción de que una gestión de RRHH eficiente, que valore y promueva el mérito, contribuye significativamente a la formación de un equipo de trabajo competente y adecuado para los roles asignados en el contexto hospitalario.

Con respecto al estudio de Arauco (2022), buscó evaluar la relación entre la gestión meritocrática y los métodos de contratación para la adquisición de bienes del municipio de Magdalena del Mar en el año 2020. Como parte de la técnica se empleó un modelo descriptivo, explicativo y correlacional. La población investigada estuvo constituida por 125 trabajadores elegidos al azar y la muestra por 48 personas. Los resultados de la prueba de relación entre factores mostraron un

coeficiente de 0,681\*\* con un nivel de significancia de 91,90%, lo que indica un vínculo sustancial entre la gestión meritocrática y los métodos de contratación de bienes. En conclusión, la inferencia extraída señala que la entidad municipal ha demostrado diligencia en sus procesos de adquisición de bienes, incorporando principios de transparencia e imparcialidad en sus decisiones.

Tenemos también, la investigación de Macedo (2022), buscó ilustrar el vínculo entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín - Moyobamba. Se empleó una técnica correlacional transversal y descriptiva en una metodología de diseño no experimental. El coeficiente derivado del análisis estadístico Rho Spearman fue de 0,977. Basándome en estos hallazgos, se puede inferir que permanece una conexión extremadamente favorable entre las variables. Esta correlación sugiere que la promoción de prácticas de gestión del conocimiento está fuertemente vinculada a un sistema de recompensas y ascensos basado en el mérito. La conclusión extraída es que, con el fin de asegurar el rendimiento ideal de la organización, es crucial contar con un personal debidamente capacitado, lo que refuerza la importancia de la meritocracia para asegurar la idoneidad y competencia del personal en el Gobierno Regional.

Por otra parte, Riera (2022) realizó un estudio cuantitativo para evaluar la relación entre meritocracia y el desempeño laboral de funcionarios de confianza en la Municipalidad de Coishco. El estudio fue cuantitativo de carácter no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. El valor estadístico de la Rho de Spearman fue de 0,703, lo que demuestra una relación entre los dos elementos. Se concluyó que un cambio positivo en una de las variables tendrá un efecto similar en las otras, por lo tanto, las instituciones deberán considerar principios meritocráticos para optimizar los estándares de gestión.

Guillen (2022) realizó una investigación en la Unidad Ejecutora del Ministerio Público en el año 2021 para explorar la relación entre meritocracia y desempeño laboral. El estudio se realizó de manera cuantitativa, con una metodología no experimental, descriptiva y transversal. Los resultados demostraron la presencia de un vínculo entre las variables investigadas, con un valor Rho Spearman de 0.141. Esta asociación implica una relación favorable, aunque leve, entre la meritocracia y el rendimiento laboral.

Se puede inferir que cuando se promueve la meritocracia, es decir, la promoción y ascenso basado en el mérito y el rendimiento, los empleados tienden a mejorar su nivel de trabajo. Además, se sugiere que, bajo un sistema meritocrático, los empleados están más inclinados a buscar capacitarse y cumplir con sus tareas de manera responsable con la aspiración de obtener ascensos y cargos superiores. En resumen, la gestión basada en la meritocracia parece estar vinculada a un mejor desempeño laboral y a la búsqueda de la excelencia por parte de los empleados en la Unidad Ejecutora del Ministerio Público.

Según Panduro (2022), desarrolló un análisis con el fin principal de examinar la conexión entre la GA y la calidad de atención en el nosocomio de Yurimaguas. La investigación se basó en una perspectiva cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, de naturaleza transversal y con un enfoque descriptivo correlacional. Los resultados enmarcaron una correlación significativa de Rho Spearman de 0.989. En consecuencia, se infiere que se presenta un vínculo altamente positivo entre la GA y el grado de atención en el hospital de Yurimaguas. En conclusión, los hallazgos sugieren que mejorar la GA se presenta como una necesidad imperativa para conseguir un servicio de atención de calidad en este contexto hospitalario específico. Este resultado subraya la importancia de fortalecer las prácticas y procesos de gestión para potenciar el grado de atención del servicio de salud ofrecido.

En consecuencia, se llegó a la conclusión de que la GA y la calidad de atención mantienen una conexión positiva muy alta y significativa en el contexto del hospital de Yurimaguas. Esta inferencia sugiere que el fortalecimiento de la gestión administrativa podría contribuir directamente a elevar la calidad de atención ofrecida en este entorno hospitalario específico. Esta conclusión subraya la necesidad de concentrarse en métodos administrativos eficaces para mejorar la calidad ofrecida.

Dentro del marco teórico, iniciamos con la teoría relacionado a la meritocracia, según Vélez (2018) menciona que la práctica de la meritocracia representa el acceso al mismo trato y se relaciona con una sociedad injusticia y discriminativa basada estrictamente en el mérito. En tal sentido, la meritocracia considera la equidad de oportunidades en su modelo clásico más común. Del

mismo modo Albornoz (2002) afirma que la meritocracia es sinónimo de conocimientos y prácticas organizados según la calidad, la competencia y la excelencia, para tomar así las decisiones más apropiadas. Las opiniones de Peña et al. (2017) expresa que la meritocracia presta más atenciones a las fortalezas y habilidades de las personas, dejando de lado las amistades.

Siguiendo por esta línea Castillo et al. (2019) señalan que la meritocracia está asociada a la división de bienes y el desempeño laboral, que puede ser verificado por los logros individuales en cuanto a sus metas, habilidades, actitudes, disposición para el trabajo, integrando a los países la disposición y ocupación de puestos laborales según sus méritos alcanzados. Por otra parte, Littler (2017) opina que la definición actual de meritocracia está ligada a la noción de que el avance en la movilidad social se encuentra al alcance de todos si se lo formulan. Este concepto de meritocracia es cuestionable ya que se basa en una visión individualista y excluyente por que mantendría a los individuos en un estado de constantes retos con sus semejantes.

También se tiene en cuenta la teoría de Young (1962) menciona que la ética meritocrática fortalece el sentimiento de orgullo por el primer lugar o los ganadores, a diferencia del segundo lugar o los perdedores, quienes se consideran humillados e indignados. Según el descontento populista se centra en la naturaleza autoritaria del mérito. El primer puesto olvida rápidamente la buena suerte y lo afortunado que es de su propio destino. La mayoría de ellos provienen de familias ricas o acomodadas, además, aquellos que son ascendidos no encuentran aprobación por sus logros meritorios, ya que ahora forman parte del grupo de ganadores y se perfilan con ellos. La retórica del ascenso fue duramente criticada por el autor porque da a entender que la persona es independiente y sus logros son obtenidos por sus propios productos.

La meritocracia para Lizárraga (2019) representa un orden social justo caracterizado por el hecho de que cada individuo reconoce lo que merece. Nos damos cuenta entonces de que aún existen las oportunidades de avance en la sociedad, en las cuales el papel será evaluar el valor moral de cada persona en base del talento, resolver problemas, habilidad, esfuerzo y conducta demostrada, en función de estos. La posición o recompensa de una persona determina así el

producto digno de ese individuo. Lizárraga expreso que en general las personas merecen todo lo que han apostado, sacrificio o desarrollado en sus talentos y habilidades.

Finalmente, la meritocracia se define como un sistema que predomina la capacidad como punto de origen para la distribución; por lo que también se diferencia de una estructura basada en la selección mediante características especiales como herencia, estatus social, ascendencia y comúnmente cualquier sistema de favoritismo o preferencia. Por lo tanto; nos centramos en la definición de mérito para comprender su significado, al igual al termino meritocracia, el concepto de mérito es a la vez ambiguo y casi siempre ausente (Yair, 2007).

Como siguiente punto de la investigación, las dimensiones de la meritocracia comienzan con Meritocracia Normativa, Gómez y Quintero (2023) mencionan que son políticas y prácticas diseñadas para promover un ambiente en el que las oportunidades y las recompensas se distribuyan según el mérito individual. Así mismo, incluye procesos de evaluación de desempeño justos y objetivos, sistemas de recompensa basados en el rendimiento, y la facilitación de avance de oportunidades en el desarrollo profesional para aquellos que demuestren habilidades y logros excepcionales. En cuanto a sus indicadores revela que son: Equidad de oportunidades, Transparencia y Acciones Correctivas.

La segunda dimensión es Meritocracia Descriptiva, Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser. En otras palabras, una perspectiva descriptiva de la meritocracia se centra en observar y analizar cómo se distribuyen realmente las oportunidades y las recompensas en función del mérito en una determinada sociedad, organización o contexto. En cuanto a sus indicadores revela que son: Procesos de Evaluación, Funcionamiento Práctico y Análisis de Distribución.

Con respecto a la tercera dimensión Meritocracia Subjetiva, Gómez y Quintero (2023) recalcan que son percepciones y opiniones individuales que las personas tienen sobre cómo se aplica o se experimenta la meritocracia en la sociedad o en un contexto específico. En lugar de centrarse en la observación

objetiva de hechos o datos concretos, la perspectiva subjetiva considera las creencias, interpretaciones y experiencias personales de las personas en relación con el sistema de meritocracia. En cuanto a sus indicadores revela que son: Creencias, Interpretaciones y Experiencias.

El siguiente punto trata de la gestión administrativa como la segunda variable, una de sus principales teorías es la teoría general de la Administración de Chiavenato que señala que la administración está enfocada a la orientación, dirección, supervisión de las actividades y esfuerzo que realizan los individuos con la finalidad de alcanzar el objetivo establecido. Además, menciona que la GA de diferentes entidades de distintos rubros está claramente basada en dirigir la organización mediante un trabajo eficiente de sus colaboradores en relación a la importancia del propósito de la institución (Millán, 2019).

Por lo tanto, el régimen para asegurar una producción importante, es el procedimiento obrado por diferentes individuos dando como resultado el trabajo dividido, que al mismo tiempo se veía recompensado al realizarse en un menor tiempo (Chiavenato 2004). Esto va de acuerdo con la manera de que la economía crece y requiere nuevas organizaciones, como afirmaba Adam Smith (Ricoy 2005), el desarrollo de tareas debe basarse en los conceptos de planificación, preparación, control y ejecución.

La teoría de Fayol (1916) menciona que el trabajo administrativo no debería ser una carga para los dirigentes, es una responsabilidad compartida con todas las partes subordinadas. Fayol crea situaciones favorables para la eficiencia administrativa, por tanto, para generar beneficios a las empresas. Estos contextos están sostenidos por la herramienta de la investigación y realizado en la práctica administrativa nombrado sistema administrativo (previsión, organización, dirección, coordinación y control).

Asimismo, la teoría de Cano (2017) muestra que la GA se lleva a cabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos, además afirma que para lograr la calidad de una organización se debe utilizar eficazmente los

recursos de manera razonable, planificada y eficaz cuando cumple la misión alcanzando los objetivos de la institución.

Con respecto a GA tenemos como primera dimensión la planificación como la técnica de crear objetivos, formular estrategias y detallar actividades lo cual son precisas para alcanzar metas predeterminadas. Este procedimiento implica reconocer las necesidades y el propósito de la comunidad, la asignación eficaz de los recursos y la coordinación de las acciones para lograr los resultados deseados (Cano, 2017). En cuanto a sus indicadores recalca que son: Estratégica, táctica y operativa.

En segundo punto tenemos la organización como la estructuración y disposición de los medios humanos, presupuesto y equipamiento, con el fin de promover la eficacia y eficiencia, teniendo conformidad con los objetivos institucionales. Asimismo, la organización implica el establecimiento de un marco formal que permite coordinar y dirigir las acciones de manera ordenada y eficaz (Cano, 2017). Se refiere a sus indicaciones de la siguiente manera: eficiencia y fines.

Como tercer punto tenemos la dirección como el método de influir y dirigir a los integrantes de una organización para lograr metas de manera efectiva y eficiente. Además, la gestión implica el ejercicio del poder, elaboración de políticas, la motivación del personal y la resolución de conflictos, todo ello con el objetivo de alinear los esfuerzos individuales con los objetivos comunes de la organización (Cano, 2017). Destaca dos de sus indicadores: el liderazgo efectivo y la toma de decisiones

Por último, el control es el proceso de monitorear, revisar y controlar el comportamiento y desempeño de una empresa para asegurar que los objetivos específicos se cumplan. Además, es una función importante donde pretende rectificar las irregularidades, mejorar el rendimiento y garantizar el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos. (Cano, 2017). En cuanto a sus indicadores enfatiza que son: Medidas correctiva, retroalimentación y normativas de monitoreo.

### **III. METODOLOGÍA**

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo que su objetivo fue recolectar información a través del uso de los instrumentos desarrollados, donde los datos que se muestran a continuación fueron analizados estadísticamente para demostrar la influencia que existe entre la variable independiente y la variable dependiente, es importante definir que de esta manera se podrán demostrar las hipótesis formuladas.

De acuerdo con Fernández (2023), la investigación cuantitativa es un enfoque utilizado para abordar interrogantes de investigación y poner a prueba hipótesis, centrándose en la recolección y análisis de datos numéricos. Este tipo de estudio se caracteriza por su énfasis en la imparcialidad, la medición precisa y el análisis estadístico, lo cual lo distingue de otros enfoques.

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básico, Ríos et al. (2023) menciona que es también conocida como investigación fundamental o investigación pura. Así mismo, se centra en la obtención de conocimientos teóricos y en la comprensión de principios fundamentales sin necesariamente tener aplicaciones prácticas inmediatas. Este tipo de investigación busca aumentar la comprensión de conceptos y fenómenos, sin preocuparse inicialmente por su aplicación práctica en situaciones concretas.

Se realizó un análisis descriptivo, empleando las palabras de Cifuentes et al. (2019) la investigación descriptiva pretende describir los aspectos y características básicos de un fenómeno mediante una descripción completa de las variables.

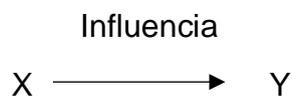
Esta investigación emplea un método descriptivo y explicativo. Del mismo modo, tratará de entender las causas fundamentales que subyacen a esta influencia, contribuyendo así a una comprensión más profunda de los factores que afectan a este fenómeno específico en el entorno hospitalario, en lugar de limitarse a describir las características de la GA en relación con la meritocracia.

El estudio es de tipo explicativa, como lo menciona saltos et al. (2022) la investigación explicativa se distingue por su enfoque en obtener una comprensión profunda de las causas y conexiones subyacentes que dirigen un fenómeno específico. Estos estudios se sumergen en la esencia misma de las interrelaciones entre variables o categorías.

El objetivo no es solo describir la asociación entre ellas, sino también discernir la naturaleza de su impacto mutuo y las dinámicas que surgen de esa interacción. En el contexto de la GA hospitalaria, este estudio se sumerge en la esencia misma de las interrelaciones entre variables o categorías. No se limita simplemente a describir la asociación entre ellas, sino que busca discernir la naturaleza de su impacto mutuo y las dinámicas emergentes de esa interacción, contribuyendo así a una comprensión más completa de la influencia de la meritocracia en dicho contexto.

### **Figura 1.**

#### *Esquema del Diseño de Investigación Explicativa*



#### **Dónde:**

X: Meritocracia

Y: Gestión administrativa

Influencia: —————>

### **3.1.2 Diseño de Investigación**

En cuanto al diseño del estudio es de tipo no experimental. Cortez (2020), señala que la investigación no experimental se define por la ausencia de manipulación activa de las variables. En otras palabras, se trata de un enfoque de investigación en el cual no se realizan cambios intencionados en las variables independientes. En lugar de ello, se observan y recopilan datos en situaciones

naturales o ya existentes, sin intervenir directamente en el entorno o en las condiciones de estudio.

En cuanto el método de investigación, de manera importante se acepta el hipotético deductivo, De la Cruz (2020) menciona que este método hipotético deductivo, en su esencia, involucra el proceso de "conducir" o "extraer", lo que implica la capacidad de derivar principios generales a partir de observaciones específicas. En otras palabras, se trata de analizar principios generales previamente validados en un área específica y aplicarlos a situaciones concretas.

Esta investigación se basó en un enfoque de corte no transversal, Inga et al. (2022) explicó que el método de corte transversal representa una estrategia de investigación no experimental que se concentra en la recopilación y análisis de datos en un punto específico en el tiempo. Este enfoque, ampliamente utilizado en disciplinas de ciencias sociales, tiene como objetivo examinar una comunidad o grupo humano determinado en un momento preciso. Esto implica que se recopilan datos de los participantes en ese instante sin un seguimiento continuo, lo que posibilita obtener una instantánea de la situación en ese momento específico.

Este enfoque metodológico de corte transversal se presenta como apropiado. Permite capturar y analizar datos en un instante determinado, ofreciendo una visión puntual de la relación entre la meritocracia y la gestión administrativa en el contexto hospitalario específico de Agustino en el año 2023.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable Independiente: Meritocracia

- Definición conceptual: Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.
- Definición operacional: La meritocracia abarca las siguientes dimensiones: Meritocracia Normativa, Meritocracia Descriptiva y Meritocracia Subjetiva.
- Indicadores: Equidad de oportunidades, transparencia, acciones correctivas, procesos de evaluación, funcionamiento práctico, análisis de distribución, creencias, interpretaciones y experiencias.

- Escala de medición: Se empleó un cuestionario en base a la escala de Likert, donde se asignaron los valores numéricos de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable dependiente: Gestión Administrativa

- Definición conceptual: Cano (2017) indicó que la Gestión administrativa se lleva a cabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos.
- Definición operacional: Consta de las siguientes dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar.
- Indicadores: Estratégica, táctica, operativa, eficiencia, objetivos, liderazgo efectivo, toma de decisiones, medidas correctivas, retroalimentación y normativas de monitoreo.
- Escala de medición: Se empleó un cuestionario en base a la escala de Likert, donde se asignaron los valores numéricos de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Mucha et al. (2021) indica que la población de la investigación es el conjunto de componentes, personas, objetos o acontecimientos que tienen un atributo común y son objeto de estudio en una investigación, estudio demográfico o cualquier otro análisis. Además, se delimita mediante criterios de selección, distinguiéndose de la población teórica en que las unidades de estudio en la primera cumplen con criterios de selección previamente definidos para la investigación.

Para el objetivo del estudio se tuvo como población el personal de la Unidad de Contabilidad y Finanzas de un hospital del Agustino que son 40 trabajadores administrativos.

- Criterio de inclusión:

En el marco de los criterios de inclusión para el estudio de la influencia de la meritocracia en la GA de un hospital, se considerará al personal nombrado, aquellos

empleados que ostentan un nombramiento oficial en dicha unidad de Contabilidad y Finanzas del hospital. Asimismo, se incluirá al personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que desempeñe funciones administrativas en la mencionada unidad. Además, se extenderá la inclusión a los locadores que hayan prestado servicios por un período igual o superior a seis meses.

- Criterio de exclusión:

En lo que respecta a los criterios de exclusión, se procederá a excluir a los locadores cuya relación de servicio sea inferior a seis meses. También se descartará cualquier personal que no desempeñe funciones administrativas en la Unidad de Contabilidad y Finanzas, independientemente de su modalidad contractual. Se llevará a cabo la exclusión de cualquier otro tipo de personal no específicamente mencionado en los criterios de inclusión, como contratistas externos adicionales o roles no administrativos no contemplados en el estudio.

### **3.3.2 Muestra**

Conejero (2020) explica que, la muestra constituye una porción representativa de individuos o grupos seleccionados para su estudio. La amplitud de la muestra puede variar, desde un único individuo hasta varios individuos, dependiendo de la intención de investigar una población específica. En este estudio se aplicará a la población completa sin la exclusión de ningún elemento, y se utiliza para describir el enfoque exhaustivo de un censo en lugar de uno basado en una muestra.

### **3.3.3 Muestreo**

Mercado & Coronado (2021) mencionan que el muestreo es el acto de seleccionar una muestra representativa de una población mayor con el objetivo de realizar observaciones, mediciones o análisis sobre ese subconjunto e inferir conclusiones sobre el conjunto de la población a partir de ese resultado. En otras palabras, en lugar de estudiar o analizar toda la población, se toma una muestra más pequeña pero representativa para hacer inferencias sobre la totalidad. Sin embargo, en este caso se tomó al total de la población.

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

#### **3.4.1 Técnica: La encuesta**

Se caracteriza por ser una herramienta utilizada en la mayoría de las disciplinas y ámbitos académicos que se centra en preguntas preseleccionadas para estudiar la percepción de la realidad. La encuesta implica la recogida sistemática de información de un grupo de individuos, organizaciones o cualquier entidad que forme parte de la población de interés mediante la formulación de preguntas. El objetivo principal de una encuesta es obtener datos cuantitativos o cualitativos que ayuden a comprender opiniones, actitudes, comportamientos o características específicas dentro de la población estudiada (Alegre, 2022).

#### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento empleado fue un cuestionario. Para, Arias et al. (2022) es un método de recogida de datos que consiste en formular una serie de preguntas clasificadas por orden de prioridad, sin respuestas correctas o incorrectas. En el estudio se desarrolló un cuestionario para ambas variables, considerando la escala de Likert.

La escala de Likert consiste en una serie de afirmaciones o enunciados sobre un tema específico, y los encuestados deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. La escala típicamente va desde opciones como "Nunca" hasta "Siempre" o "Casi nunca" hasta "Casi siempre". A menudo se utiliza una escala numérica para asignar valores a las respuestas, por ejemplo, del 1 al 5, donde 1 representa "Nunca" o "Casi nunca", y 5 representa "Siempre" o "Casi siempre".

#### **3.4.3 Validez de los instrumentos**

La importancia de la validez del instrumento, evaluada a través del juicio de expertos, radica en su papel fundamental para asegurar la calidad y relevancia de la investigación.

Para, Posso Pacheco y Bertheau (2020) enfatizan la importancia de la validez del instrumento al referirse a la información respaldada por planteamientos

teóricos sólidos. Esta práctica es fundamental para dotar a la investigación de un estatus científico, asegurando que se ajuste de manera precisa al objeto de estudio. Además, resaltan que la calidad de los planteamientos teóricos no solo refuerza la validez de la investigación, sino que también aporta de manera significativa a la rigurosidad y solidez del marco conceptual, enriqueciendo la comprensión general del fenómeno investigado.

Por lo tanto, la utilización de planteamientos teóricos robustos no solo fortalecerá la validez de la investigación, sino que también proporcionará una base sólida para comprender y analizar la compleja interacción entre la meritocracia y la gestión administrativa en el entorno hospitalario específico del Agustino en el año 2023. Esto podría aumentar la calidad de los resultados y las sugerencias del estudio, contribuyendo al crecimiento del conocimiento en este tema específico.

### **Tabla 1**

#### *Validación de expertos*

Grado	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Mg.	Ricardo Milla Toro	Aplicable
Dra.	Cintha Virginia Soto Hidalgo	Aplicable
Mg.	Michael Iván Mendieta Pérez	Aplicable

#### **3.4.4 Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento, contribuye significativamente a la validez interna y a la interpretación coherente de los datos recopilados de este estudio, mejorando así la calidad de las conclusiones y las recomendaciones derivadas de la investigación.

Ramírez et al. (2012) los autores subrayan la relevancia de la fiabilidad de los instrumentos, destacando su fuerte relación con la consistencia y estabilidad de las mediciones adquiridas. En el contexto de un instrumento de medición, la confiabilidad se refiere a qué tan bien el instrumento, compuesto por varios ítems, mide consistentemente una muestra representativa de la población. La confiabilidad

se vuelve un aspecto crucial para asegurar la solidez de los resultados y una interpretación precisa de los datos en cualquier investigación o evaluación. Asegurar que las medidas relacionadas con la meritocracia y la gestión administrativa se mantengan consistentes a lo largo del tiempo y entre diferentes grupos de la población hospitalaria es crucial para obtener resultados robustos y confiables.

Se empleó una muestra compuesta por 40 funcionarios públicos de la Unidad de Contabilidad y Finanzas de un hospital ubicado en el Agustino para evaluar la confiabilidad. Se aplicó el coeficiente Cronbach utilizando el software IBM SPSS, y los resultados indicaron una confiabilidad significativamente elevada. Este procedimiento respalda la consistencia interna y la estabilidad de las medidas obtenidas a través de la muestra seleccionada, proporcionando una base fiable para la interpretación de los datos en el contexto de la investigación.

### **Prueba de confiabilidad**

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de las variables*

Variables	Número de Ítems	Alfa de Cronbach
Meritocracia	20	0,850
Gestión administrativa	20	0,873

*Nota: Proceso estadístico SPSS*

En relación con la primera variable independiente, tras llevar a cabo pruebas con un conjunto de 40 empleados, se logró un coeficiente de confiabilidad de 0.850. Este resultado evidencia la alta fiabilidad de la escala utilizada para medir dicha variable. En lo que respecta a la segunda variable dependiente, después de evaluar a 40 trabajadores, se reveló un coeficiente de confiabilidad de 0.873, ratificando así la robustez y consistencia de la escala empleada para cuantificar dicha variable.

### **3.5 Procedimientos**

Se inició la investigación mediante la recopilación de datos a través de encuestas, con la finalidad de constatar la hipótesis planteada, seguidamente la información se procesó utilizando el software SPSS versión 29.0, posteriormente se desarrolló el análisis en las tablas lo cual se consiguieron los niveles obtenidos de cada variable y dimensión, realizando también el análisis de estadística descriptiva.

La distribución de frecuencias es una tabla que muestra cómo se dispersarán los datos estableciendo su frecuencia. Finalmente se podrá conocer la hipótesis planteada utilizando una estadística Inferencial lo cual se comprueba la hipótesis mediante el contraste de las variables.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los procedimientos de análisis de datos fueron llevados a cabo mediante la herramienta estadística SPSS, como se indicó por Rodríguez et al. (2022), destacan la necesidad de utilizar una matriz para el análisis de datos y las actividades virtuales, lo que requiere el empleo de programas informáticos especializados.

En la verificación de las relaciones entre variables, se aplicó el método de chi-cuadrado, también conocida como prueba  $\chi^2$ , es una técnica estadística utilizada para determinar si hay una asociación significativa entre dos variables categóricas.

La utilización del programa SPSS y la aplicación de técnicas como el análisis de matrices y correlacional refuerzan la rigurosidad científica del estudio. Así mismo, estas herramientas proporcionan una base estadística sólida para comprender y evaluar de manera precisa la relación entre la implementación de prácticas meritocráticas y la eficacia en la gestión administrativa hospitalaria. La aplicación de métodos analíticos robustos contribuye a la validez de los resultados obtenidos, permitiendo así una interpretación más precisa de cómo la meritocracia impacta en la dinámica administrativa del hospital del Agustino.

### **3.7 Aspectos éticos**

A lo largo del desarrollo de la investigación, se ha mantenido una conducta ética ejemplar, asegurando el respeto irrestricto hacia todas las personas directa e indirectamente involucradas en el estudio sobre la Influencia de la Meritocracia sobre la GA en un hospital del Agustino en 2023. Este respeto se ha extendido a sus derechos, tales como la expresión de sus opiniones, el derecho a mantener en secreto su identidad si así lo desean, y el reconocimiento de sus derechos fundamentales.

Además, se ha prestado especial respeto en proteger los derechos de autor, garantizar el reconocimiento adecuado de las fuentes consultadas y evitar en todo momento la apropiación indebida de la autoría. El manejo de los datos recopilados ha sido llevado a cabo con la máxima diligencia, evitando cualquier distorsión de la información que pudiera proporcionar ventajas indebidas. Este enfoque meticuloso y transparente en todo el procedimiento de investigación tiene como objetivo primordial contribuir de manera significativa al avance del conocimiento en beneficio de la sociedad en general.

Este riguroso enfoque ético resulta especialmente pertinente cuando se estudia el efecto de la meritocracia en el entorno específico de la gestión administrativa del hospital El Agustino. La transparencia y la integridad en la investigación son fundamentales para conocer en profundidad cómo influye la meritocracia en la toma de decisiones y en la eficiencia administrativa en un contexto sanitario. Este compromiso ético refuerza la validez y fiabilidad de los datos recogidos, potenciando así la contribución de la investigación al desarrollo continuo de la administración hospitalaria.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

**Tabla 3**

*Distribución de las frecuencias: Meritocracia y dimensiones*

Nivel	V1:		D1:		D2:		D3:	
	Meritocracia		Meritocracia Normativa		Meritocracia Descriptiva		Meritocracia Subjetiva	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	21	52,5	20	50,0	21	52,5	27	67,5
Medio	10	25,0	15	37,5	7	17,5	9	22,5
Alto	9	22,5	5	12,5	12	30,0	4	10,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

*Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogido de SPSS 25.*

La tabla 3 proporciona una visión detallada de la meritocracia y sus diversas dimensiones entre los trabajadores administrativos de un hospital. La meritocracia se define generalmente como un sistema en el cual el avance y la recompensa se asignan en función del mérito y el rendimiento individual. La interpretación teórica de estos resultados sugiere varias tendencias y patrones que pueden arrojar luz sobre la dinámica organizativa y la cultura laboral en el hospital.

En primer lugar, el hecho de que más de la mitad de los trabajadores (52.5%) perciban un nivel bajo de meritocracia a nivel general puede indicar la presencia de percepciones negativas sobre la equidad en la distribución de recompensas y oportunidades en el entorno laboral. Esta discrepancia entre el ideal de la meritocracia y su percepción práctica puede tener implicaciones importantes para la motivación y la satisfacción laboral de los empleados.

En cuanto a la meritocracia normativa, el hecho de que el 50.0% de los encuestados la perciba en un nivel bajo sugiere que existe una desconexión entre las normas formales de la organización, que podrían estar diseñadas para fomentar

la meritocracia, y la percepción subjetiva de los empleados sobre cómo se aplican estas normas en la práctica. Esto podría apuntar a un desajuste entre la política de recursos humanos establecida y la ejecución satisfactoria de las estrategias de gestión del rendimiento y de incentivos.

La meritocracia descriptiva revela una distribución más equitativa, con un 30.0% de los trabajadores percibiéndola en un nivel alto. Esto podría indicar que, aunque la percepción normativa de la meritocracia puede ser baja, algunos empleados experimentan un ambiente donde el rendimiento y el mérito son reconocidos y recompensados de manera más justa en la práctica.

La dimensión de la meritocracia subjetiva es especialmente notable, ya que el 67.5% de los encuestados la perciben en un nivel bajo. Esto podría sugerir la existencia de percepciones subjetivas de injusticia o favoritismo en la asignación de recompensas y oportunidades, lo cual puede ser un indicador crítico de la salud de la cultura organizativa.

Finalmente, estos resultados proporcionan una instantánea valiosa de la percepción de la meritocracia en un entorno hospitalario. Las discrepancias entre la normativa y la percepción subjetiva pueden indicar áreas de mejora en la aplicación efectiva de políticas de gestión de recursos humanos. La organización podría beneficiarse de investigar más a fondo las causas de estas percepciones y trabajar en la implementación de prácticas que refuercen la equidad y la transparencia en el reconocimiento y la recompensa del mérito individual.

**Tabla 4***Distribución de las frecuencias: Gestión administrativa y dimensiones*

Nivel	V1: Gestión administrativa		D1: Planeación		D2: Organización		D3: Dirección		D4: Control	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	21	52,5	21	52,5	16	40,0	51	76,1	19	47,5
Medio	11	27,5	9	22,5	14	35,0	8	11,9	14	35,0
Alto	8	20,0	10	25,0	10	25,0	8	11,9	7	17,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	67	100,0	40	100,0

*Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentajes recogido de SPSS 25.*

La tabla 4, presenta un panorama completo de las percepciones y características de la gestión administrativa entre los profesionales de la administración hospitalaria. La gestión administrativa es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier empresa, y los resultados de esta encuesta ofrecen información útil sobre cómo evalúan los empleados la calidad de la gestión en su lugar de trabajo.

En primer lugar, el examen del nivel general de la gestión administrativa revela que más de la mitad de los encuestados (52,5%) cree que es inadecuado. Esta perspectiva puede ser sintomática de dificultades en la gestión general de las operaciones y procesos administrativos del hospital. Una gestión eficaz es fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa, y esta disparidad puede indicar áreas que requieren mayor atención y desarrollo.

La dimensión de planeación muestra una distribución relativamente equitativa, con un 25.0% de los trabajadores percibiendo un nivel alto. Esto sugiere que, mientras que la planificación puede ser un punto fuerte, aún hay margen para mejorar la percepción general de la calidad de la planificación estratégica en el hospital.

En cuanto a la organización, la misma proporción entre los niveles intermedio y superior sugiere sentimientos encontrados respecto a la eficacia de la organización de actividades y recursos. Puede haber posibilidades de reforzar los procedimientos organizativos y aumentar la eficacia de la asignación de recursos para optimizar el rendimiento de la organización.

Un resultado clave en la dirección de gestión es que la mayoría de los trabajadores (76,1%) percibe un grado de gestión deficiente. Este diagrama indica posibles dificultades para expresar metas y objetivos, así como para tomar decisiones y supervisar las tareas cotidianas. Abordar estas cuestiones es fundamental para reforzar el liderazgo y mejorar el rendimiento general de la gestión.

En términos de control, la distribución equitativa de los niveles medio y alto, pero con un 47,5% de trabajadores que declaran un nivel bajo, implica que hay margen de mejora en los procesos administrativos de seguimiento y evaluación. La mejora de los sistemas de control puede conducir a una gestión más eficaz y a una detección más temprana de posibles problemas.

Por último, estas conclusiones indican la necesidad de realizar esfuerzos específicos para mejorar las percepciones de la gestión administrativa hospitalaria. Identificar y abordar las áreas de debilidad, como la dirección y el control, puede conducir a mejoras significativas en la eficiencia operativa y la satisfacción laboral de los empleados, contribuyendo así al éxito general de la organización.

## **4.2 Análisis inferenciales.**

### **Prueba de hipótesis general.**

H0: La meritocracia no influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

H1: La meritocracia influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

**Tabla 5***Niveles de influencia y significancia de la meritocracia y gestión administrativa*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	212,035			
Final	70,863	141,172	20	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 muestra la razón de verosimilitud en Chi-cuadrado = 141,172 y  $gl = 20$ , lo que indica que el modelo tiene un buen ajuste con respecto a la predicción de la probabilidad de ocurrencia con  $p$  valor  $0,00 < 0,05$ , lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además se confirma que la meritocracia influye en la GA.

**Tabla 6***Niveles de influencia de la meritocracia y gestión administrativa*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,771
<b>Nagelkerke</b>	,773
McFadden	,568

Función de enlace: Logit.

Interpretación: La tabla 6 muestra un Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell de 0,771, lo que indica que el modelo de estudio explica el 77,1% de la variabilidad de la variable gestión administrativa; de forma similar, muestra un Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0,773, lo que indica que el modelo explica el 77,3% de influencia en la variable gestión administrativa.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis específicas.

##### Hipótesis específica 1:

H0: La meritocracia normativa no influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

H1: La meritocracia normativa influye sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.

##### Tabla 7

*Niveles de influencia y significancia de la meritocracia normativa y gestión administrativa*

##### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	169,882			
Final	40,524	129,359	20	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, muestra la razón de verosimilitud en Chi-cuadrado = 129,359 y gl = 20, indicando que el modelo tiene un buen ajuste con respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con p valor  $0,00 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que la autoestima del trabajador influye en la GA.

**Tabla 8***Niveles de influencia de la meritocracia normativa y gestión administrativa*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,761
Nagelkerke	,767
McFadden	,635
Función de enlace: Logit.	

Interpretación. En la tabla 8 muestra un Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell de 0,761, lo que indica que el modelo de estudio explica el 76,1% de la variabilidad de la variable gestión administrativa; de forma similar, muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke de 0,767, lo que indica que el modelo explica el 76,7% de influencia en la variable gestión administrativa.

**Hipótesis específica 2:**

H0: La meritocracia descriptiva no influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

H1: La meritocracia descriptiva influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

**Tabla 9***Niveles de influencia y significancia de la meritocracia descriptiva y gestión administrativa*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	170,280			
Final	111,591	58,689	20	,000
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 9, muestra la razón de verosimilitud en Chi-cuadrado = 58,689 y  $gl = 20$ , lo que indica que el modelo tiene un buen ajuste en cuanto a la predicción de la probabilidad de ocurrencia con  $p$  valor  $0,00 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose además que la meritocracia descriptiva influye en la GA.

**Tabla 10**

Niveles de influencia de la meritocracia descriptiva y gestión administrativa

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,769
Nagelkerke	,774
McFadden	,286
Función de enlace: Logit.	

Interpretación. La tabla 10 muestra un Pseudo R-cuadrado de Cox y Snell de 0,769, lo que indica que el modelo de estudio explica el 76,9% de la variabilidad de la variable gestión administrativa; de forma similar, muestra un Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0,774, lo que indica que el modelo explica el 77,4% de influencia en la variable GA.

**Hipótesis específica 3:**

H0: La meritocracia subjetiva no influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

H1: La meritocracia subjetiva influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023.

**Tabla 11**

*Niveles de influencia y significancia de la meritocracia subjetiva y gestión administrativa*

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	170,791			
Final	,000	170,791	20	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se manifiesta la razón respecto a la verosimilitud en Chi-Cuadrado=170,791 y GL=20, de la cual se muestra que el modelo contiene buen ajuste respecto a la predicción en la probabilidad de ocurrencia con P valor  $0.00 < 0.05$ , razón por la cual se procede a rechazar la nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo se afirma que la meritocracia subjetiva influye sobre la GA.

**Tabla 12**

*Niveles de influencia de la meritocracia subjetiva y gestión administrativa*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,786
Nagelkerke	,792
McFadden	,835

Función de enlace: Logit.

Interpretación. En la tabla 12, se evidencia un Pseudo R cuadrado de Cox y Snell igual al 0.786 que evidencia que el modelo del estudio explica en 78.6% la variabilidad de la variable gestión administrativa; asimismo, se muestra un Pseudo R2 de Nagelkerke = 0.792 que indica que el modelo explica en un 79.2% de influencia en la variable gestión administrativa.

### 4.2.3 Prueba de normalidad

**Tabla 13.**

*Prueba de Normalidad: Variable meritocracia y gestión administrativa*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Meritocracia	,951	40	,080
Gestión administrativa	,849	40	,000

*Nota. Corrección de significación de Lilliefors*

En la tabla 13, se evidencia que en una de las variables su valor de significancia (Sig.) supera el umbral de 0,05. En consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que la meritocracia y la gestión administrativa exhiben una distribución normal. En virtud de esto, se aboga por la aplicación de la prueba de correlación de Pearson para examinar la relación entre ambas distribuciones de datos.

#### **Prueba de hipótesis:**

H0: No posee normalidad

H1: Posee normalidad

#### **Nivel de significancia:**

El nivel de significancia es de " $\alpha=0.05$ " está relacionados con un nivel de confianza del 95%.

#### **Regla de decisión**

Si p-valor < 0.05, rechazar H0, Si p-valor  $\geq$  0.05, acepta H0.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio era determinar en qué medida la meritocracia afecta a la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023. El estudio respalda la hipótesis general formulada al determinar una alta influencia de la meritocracia en la gestión administrativa del centro hospitalario, luego de ser evaluada mediante el coeficiente chi cuadrado (141, 172) con un  $gl= 20$  y el estadístico de ajuste Nagelkerke que indica 0,773 de influencia, estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna indicando que a medida que se fortalece la aplicación de principios meritocráticos, se experimenta una mejora significativa en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa hospitalaria. Estas conclusiones ponen de relieve la importancia de examinar y fomentar la meritocracia como enfoque estratégico para mejorar el rendimiento organizativo y la calidad de los servicios en el contexto hospitalario, y ofrecen una base vital para futuros estudios y prácticas en la gestión de la asistencia sanitaria.

Asimismo, los estudios previos respaldan la presencia de una influencia significativa directa de la meritocracia en la gestión administrativa. Uno de ellos es el estudio realizado por Riera (2022) el cual tuvo como objetivo general comprobar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral de los funcionarios de confianza del Municipio Distrital de Coishco. Los resultados estadísticos de Rho de Spearman fueron de 0.703 indicando que existe correlación entre las dos variables. Se concluyó que un cambio positivo en una de las variables tendrá un efecto similar en las otras, por lo tanto, las instituciones deberán considerar principios meritocráticos para optimizar los estándares de gestión.

Ambos estudios respaldan la idea de que la meritocracia está positivamente ligada con la eficiencia en la gestión, ya sea en un hospital específico o en el ámbito más amplio de servidores públicos en una región. Los paralelismos demuestran que la aplicación de las ideas meritocráticas puede tener una buena influencia en la gestión y la normalización. Las diferencias, sin embargo, se encuentran en las situaciones y técnicas específicas de cada estudio. Mientras que el presente estudio se centra en la gestión hospitalaria, el trabajo de Riera examina el desempeño laboral de los funcionarios de confianza. Estas diversas técnicas

pueden sugerir que los efectos de la meritocracia varían en función de la situación organizativa.

En la presente investigación demuestra a medida que se asignen roles a individuos competentes en lugar de basarse en favores políticos, se optimizará la gestión, ya que cada persona rendirá más eficientemente dentro de su ámbito de experiencia. Esta técnica no sólo contribuirá a modernizar la administración pública, sino que también mejorará la eficacia y la apertura en la toma de decisiones. Ahora bien, en cuanto a la investigación de Riera su constatación resalta la importancia de adoptar y fortalecer prácticas meritocráticas en el desempeño profesional del municipio de Coischo. La meritocracia no solo actúa como un catalizador para el reconocimiento y desarrollo individual, sino que también ofrece un camino claro para identificar y garantizar la eficiencia dentro de la organización.

Por otro lado, ambos estudios ofrecen una perspectiva teórica esclarecedora sobre la interrelación entre meritocracia y gestión administrativa, resaltando la importancia de estos principios en diversos contextos organizativos. Estas conclusiones no sólo tienen implicaciones prácticas para mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión, sino que también enriquecen la literatura académica relacionada con este tema crucial. Por lo cual se alinean con la perspectiva de Castillo et al. (2019), quienes destacan a la meritocracia como un factor motivador para la distribución equitativa de beneficios basados en el talento y el esfuerzo meritorio. Esto ayuda a explicar la participación desigual de los talentos en la sociedad actual, subrayando la relevancia de implementar principios meritocráticos para fomentar la equidad y la eficacia en la gestión.

Además, la noción de Littler (2017) acerca de que la meritocracia está vinculada con la idea de que el progreso en el movimiento social está al alcance de todos los individuos si se lo proponen, refuerza la importancia de promover un enfoque meritocrático en la gestión administrativa como medio para incentivar el desarrollo y la movilidad social. La conclusión de que un cambio positivo en una de las variables afecta de manera similar a la otra refuerza la noción de que los principios meritocráticos son transferibles entre diferentes contextos organizativos. Por ello, se sugiere que la consideración de la meritocracia no solo es relevante

para la eficiencia interna de las instituciones, sino que también puede impactar la calidad de los servicios públicos

En cuanto al primer objetivo específico se propuso analizar en qué medida influye la meritocracia normativa sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, 2023. El estudio respalda la primera hipótesis específica formulada al determinar una alta influencia de la meritocracia normativa en la gestión administrativa del centro hospitalario, luego de ser evaluada mediante el coeficiente chi cuadrado (129, 359) con un  $gl= 20$  y el estadístico de ajuste Nagelkerke que indica 0,721 de influencia, estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alterna indicando que a medida que la meritocracia normativa aumenta, también lo hace su impacto en la GA del Hospital del Agustino en 2023. La significativa asociación identificada a través del análisis estadístico respalda la premisa de que las políticas y prácticas basadas en el mérito tienen una fuerte correlación con el funcionamiento eficiente de la administración hospitalaria. Este hallazgo refuerza la idea de que la implementación efectiva de la meritocracia normativa contribuye de manera significativa a la toma de decisiones y al rendimiento general del hospital.

Este hallazgo varía significativamente del de Guillen (2022), quien realizó un estudio en la Unidad Ejecutora del Ministerio Público en 2021, para investigar el vínculo entre los factores de meritocracia y el desempeño laboral. Los hallazgos demostraron una relación entre las variables investigadas, con un valor de Rho Spearman de 0,141. Esta asociación implica una relación favorable, aunque leve, entre meritocracia y desempeño laboral. Al contrastar ambos estudios, se puede observar que el estudio respalda la idea de una fuerte correlación entre meritocracia y eficiencia en la gestión administrativa, el segundo indica una relación más débil entre meritocracia y desempeño laboral en el Ministerio Público. Estas diferencias podrían deberse a variaciones en la implementación de políticas de meritocracia, las características específicas de los entornos laborales y las particularidades de las muestras estudiadas.

En la presente investigación resalta la relevancia crucial de la meritocracia en el favorecimiento a la modernización de la gestión humana en entornos hospitalarios. La meritocracia normativa, al priorizar la selección y promoción basada en el mérito y competencia, no solo contribuye a la eficiencia operativa, sino

que también fortalece la calidad de los servicios de atención médica. Adicionalmente, la meritocracia normativa ofrece un marco sólido para la toma de decisiones justas y transparentes en la GA, permitiendo la identificación y promoción de individuos altamente calificados. Por otro lado, el estudio de Guillen (2022) respalda la noción de una correlación significativa entre meritocracia y eficiencia en la gestión administrativa, mientras que señala una conexión menos marcada entre meritocracia y desempeño laboral en el Ministerio Público, por lo que, la meritocracia normativa, al proporcionar un marco robusto para decisiones transparentes y equitativas en la gestión administrativa, facilita la identificación y ascenso de individuos altamente competentes.

A pesar de sus diferencias, ambos estudios contribuyen al entorno teórico y práctico ofreciendo aportaciones útiles para académicos, profesionales y responsables de la toma de decisiones interesados en maximizar la eficiencia organizativa utilizando principios meritocráticos.

En consecuencia, los resultados obtenidos respaldan la importancia de promover e implementar políticas que fomenten la meritocracia normativa en entornos hospitalarios como estrategia clave para mejorar la eficiencia y la calidad de la gestión administrativa. Además, van de la mano con los aportes del autor Vélez (2018) quién señala que la meritocracia normativa puede relacionarse con teorías de motivación, como la teoría de la expectativa de Vroom. Esta teoría sugiere que las personas están más motivadas cuando perciben que sus esfuerzos están directamente vinculados a resultados positivos. En un entorno meritocrático, donde el esfuerzo y el rendimiento son recompensados, se espera que los empleados estén más motivados para contribuir a una gestión administrativa eficiente.

Se puede inferir que cuando se promueve la meritocracia, es decir, la promoción y ascenso basado en el mérito y el rendimiento, los empleados tienden a mejorar su nivel de trabajo. Además, se sugiere que, bajo un sistema meritocrático, los empleados están más inclinados a buscar capacitarse y cumplir con sus tareas de manera responsable con la aspiración de obtener ascensos y cargos superiores. En resumen, la gestión basada en la meritocracia parece estar

vinculada a un mejor desempeño laboral y a la búsqueda de la excelencia por parte de los empleados en la Unidad Ejecutora del Ministerio Público.

En conjunto, estos estudios contribuyen de manera significativa a la comprensión integral de cómo los principios de la meritocracia normativa pueden ejercer una influencia positiva en la gestión administrativa, trascendiendo los límites sectoriales y la naturaleza específica de las instituciones analizadas. Este enfoque teórico más amplio facilita una aplicación más generalizada de los conceptos de meritocracia para mejorar las prácticas administrativas, subrayando la importancia de considerar estos principios como elementos fundamentales en la toma de decisiones y en el diseño de políticas organizativas.

Referente al segundo objetivo específico radica en analizar en qué medida la meritocracia descriptiva influye sobre la GA en un hospital. El análisis respalda la segunda hipótesis específica al demostrar una marcada influencia de la meritocracia descriptiva en la gestión administrativa del centro hospitalario. Este respaldo se obtuvo mediante la aplicación del coeficiente chi cuadrado = 58,689 y  $gl = 20$ , además del estadístico de ajuste de Nagelkerke, que revela una significativa influencia del 0.774, se enfatiza que la destacada influencia de la meritocracia descriptiva en la gestión administrativa del centro hospitalario resalta la importancia crucial de reconocer y valorar el desempeño individual y las habilidades específicas

Este énfasis no solo valida la hipótesis formulada, sino que también sugiere que implementar prácticas administrativas que promuevan la transparencia en la evaluación del mérito puede tener un impacto significativo en la eficacia y eficiencia de la gestión, asimismo, ofrece una orientación práctica valiosa para las instituciones hospitalarias que buscan optimizar sus procesos de gestión y tomar decisiones más informadas.

Esta observación contrasta ligeramente con el estudio previo llevado a cabo por Macedo (2022) en el Gobierno Regional de San Martín — Moyobamba revela una relación extremadamente positiva entre la gestión del conocimiento y la meritocracia, respaldada por un alto coeficiente de 0.977. Este hallazgo sugiere que, en el ámbito gubernamental analizado, la gestión efectiva del conocimiento está estrechamente vinculada a un enfoque meritocrático en la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades tanto como la capacidad de gestionar y

compartir conocimientos. Aunque estas elecciones metodológicas distintas reflejan enfoques específicos y resaltan la diversidad en la manera de abordar las relaciones en sus respectivos contextos.

Ambas investigaciones respaldan la idea de que, ya sea en un hospital o en el ámbito gubernamental, la meritocracia descriptiva está estrechamente relacionada con una mayor eficacia organizativa. Este vínculo sugiere que reconocer y valorar el mérito individual no solo es un principio ético, sino también una estrategia pragmática para mejorar la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y, en última instancia, la eficiencia operativa en diversos contextos organizativos.

En resumen, esta comparación resalta la importancia de reconocer y adaptarse a las particularidades de cada entorno organizativo, reconociendo que las estrategias efectivas de gestión y la promoción de prácticas meritocráticas pueden manifestarse de maneras diversas según la naturaleza y los objetivos específicos de cada sector.

En concordancia, esta conexión respalda que el reconocimiento y la valoración del mérito individual no solo representan un principio ético, sino también una estrategia práctica para optimizar la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades en diferentes entornos organizativos. De acuerdo con Gómez y Quintero (2023) aluden a la meritocracia descriptiva, se adentra en la observación y análisis de cómo se lleva a cabo efectivamente la distribución de oportunidades y recompensas según el mérito en diversos entornos.

En este entorno del hospital, la aplicación de la meritocracia descriptiva también presenta consideraciones particulares. La distribución de oportunidades y recompensas basada en el mérito en el ámbito hospitalario implica reconocer y promover a aquellos profesionales de la salud que demuestran un rendimiento destacado y habilidades sobresalientes. En muchas ocasiones, las organizaciones públicas enfrentan sistemas de contratación y promoción que pueden estar influenciados por factores adicionales ajenos al mérito, como conexiones políticas o consideraciones burocráticas. Esto puede socavar la aplicación efectiva de la meritocracia descriptiva, llevando a una distribución de oportunidades que no refleja necesariamente el rendimiento individual.

Ambas investigaciones también comparten el interés en evaluar la efectividad y la aplicabilidad de los principios de meritocracia en la práctica. Ambos contextos presentan desafíos para garantizar que la toma de decisiones y la asignación de roles estén alineadas con el rendimiento individual y las habilidades específicas de los miembros de la organización.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se planteó analizar en qué medida la meritocracia subjetiva influye sobre la gestión administrativa en un hospital del Agustino, El análisis respalda a la tercera hipótesis específica planteada al evidenciar una considerable influencia de la meritocracia subjetiva en la gestión administrativa del centro hospitalario. Esta conclusión se obtuvo tras la evaluación mediante el coeficiente chi cuadrado  $\chi^2 = 170,791$  y  $gl = 20$ , y el estadístico de ajuste Nagelkerke, que revela un valor de 0.792, subraya la importancia de reconocer la percepción subjetiva del mérito en el ámbito administrativo hospitalario. La meritocracia subjetiva no solo ha sido validada teóricamente, sino que también se presenta como un factor significativo que influye en la toma de decisiones administrativas. Estos hallazgos no solo refuerzan la validez de la hipótesis planteada, sino que también señalan la relevancia práctica de considerar las percepciones individuales del mérito al diseñar políticas y prácticas de gestión en entornos hospitalarios.

El presente hallazgo muestra similitud con el análisis anterior efectuado por Panduro (2022) enfocó su estudio en la búsqueda de una conexión entre la GA y la calidad de atención en el hospital de Yurimaguas. Esto apunta a la posibilidad de que el fortalecimiento de la gestión administrativa pueda influir directamente en la mejora de la calidad de atención brindada a los pacientes en este entorno hospitalario específico, aspecto crucial para la discusión sobre la eficacia y eficiencia en la gestión de servicios de salud. Ambas investigaciones sugieren que comprender y fortalecer la gestión administrativa puede tener impactos positivos en la calidad de atención buscando contribuir al avance y la eficiencia en la gestión hospitalaria.

En dichas investigaciones, se utiliza un enfoque analítico para explorar la relación entre la GA y otros aspectos clave de la operación hospitalaria. Panduro se centran en la calidad de atención como variable dependiente, mientras que este estudio destaca la influencia de la meritocracia subjetiva en las decisiones

administrativas. Ambos trabajos aplican análisis estadísticos, Prueba de Pearson y Chi-cuadrado, por ejemplo, para respaldar sus afirmaciones.

Existe una similitud fundamental en el interés compartido por comprender y mejorar la gestión en el ámbito hospitalario. Ambos estudios reconocen la relevancia crítica de la GA en el ámbito de un hospital, en este caso, del Agustino.

Por consiguiente, la información recopilada se arraiga en el reconocimiento de la vital importancia de una gestión efectiva para el funcionamiento integral de los servicios de salud. Conforme a los aportes de los autores Peña et al. (2017) hacen referencia las personas que sostienen la idea de meritocracia subjetiva creen que aquellos que demuestran un rendimiento superior deberían ser recompensados o avanzar más rápidamente en sus carreras. Este enfoque sugiere que para que la meritocracia subjetiva funcione de manera efectiva, es fundamental que haya transparencia en los criterios de evaluación y comunicación clara sobre cómo se toman las decisiones relacionadas con el mérito.

Se puede inferir que la meritocracia subjetiva se vuelve esencial al considerar la complejidad de evaluar el rendimiento individual en la atención médica, Sin embargo, se debe tener cuidado con la gestión de sesgos, dado que las percepciones de mérito pueden estar influenciadas por factores subjetivos. La comunicación transparente sobre los criterios de evaluación y las decisiones basadas en el mérito es crucial para cultivar un ambiente de trabajo equitativo, motivado y centrado en la calidad del cuidado del paciente.

Ambas perspectivas buscan mejorar la eficiencia en la gestión hospitalaria, tanto en la investigación como en el contexto previamente mencionado, la claridad en los criterios de evaluación es esencial para garantizar la objetividad y la equidad en la toma de decisiones, proporciona una base robusta para futuras investigaciones y contribuciones destinadas a impulsar mejoras significativas en la gestión de servicios de salud.

Este conocimiento teórico no solo resulta beneficioso para investigadores y académicos interesados en los campos de gestión y administración, sino que también proporciona orientación valiosa para profesionales y tomadores de decisiones que buscan impulsar la mejora continua de la eficiencia organizativa.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se observa una relación significativa y positiva entre las variables, respaldada por un Chi-cuadrado de 141,172 y  $gl = 20$ , además de un modelo de ajuste  $R^2$  de Nagelkerke igual a 0.773\*. Este resultado subraya de manera prominente la influencia positiva de la meritocracia en la GA de un hospital en el Agustino en 2023. La robustez de estos hallazgos se confirma con un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000$ , evidenciando que la premisa de que la meritocracia ejerce un impacto significativo en la administración hospitalaria es sólida y respaldada por la evidencia estadística.

Segunda: Se constata una influencia notable y estadísticamente significativa de la meritocracia normativa en la gestión administrativa hospitalaria del Agustino en 2023. Este hallazgo se basa en el análisis de un Chi-cuadrado de 129,359 con 20 grados de libertad, junto con el modelo de ajuste  $R^2$  de Nagelkerke, que alcanza un valor de 0.767. La robustez de estos resultados se ve respaldada por un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ , indicando que la influencia de la meritocracia normativa y la gestión administrativa en el hospital del Agustino es estadísticamente sólida y altamente significativa.

Tercera: Se evidencia una influyente y positiva conexión de la meritocracia descriptiva en la gestión administrativa de un hospital en el Agustino durante 2023. Esto se fundamenta en un Chi-cuadrado de 58,689 con 20 grados de libertad, y el modelo de ajuste  $R^2$  de Nagelkerke, que alcanza un destacado valor de 0.774. La robustez de estos resultados se corrobora mediante un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ , consolidando así la idea de que la meritocracia descriptiva juega un papel importante en la configuración y ejecución eficaz de la GA en el hospital.

Cuarta: Se observa una influencia moderada pero consistente de la meritocracia subjetiva en la administración hospitalaria del Agustino en el año 2023. Este hallazgo se fundamenta en el análisis de un Chi-cuadrado de 170,791 con 20 grados de libertad, junto con el modelo de ajuste  $R^2$  de Nagelkerke, que presenta un sólido valor de 0.792. La solidez de estos resultados se respalda adicionalmente

mediante un nivel de significancia de 0.01 y  $p=0.000 < 0.05$ . Este conjunto de evidencia consolida la premisa de que la meritocracia subjetiva, aunque no muestra una influencia tan marcada como otros tipos de meritocracia, aún desempeña un papel considerable en la configuración de las dinámicas administrativas del hospital.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dado el impacto significativo de la meritocracia en la gestión administrativa del Hospital en el Agustino, se recomienda establecer programas de capacitación y concientización para el personal, destacando la importancia de la meritocracia en el desempeño y reconocimiento. Además, se sugiere implementar mecanismos transparentes de evaluación del rendimiento y promoción, asegurando la equidad y objetividad en las decisiones administrativas. Así mismo, condicionar la creación de un sistema de recompensas que reconozca públicamente los logros individuales basados en el mérito, incentivando así la cultura de la excelencia.

Segunda: Para potenciar la influencia positiva de la meritocracia normativa en la GA, se sugiere desarrollar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades. Implementar programas de mentoría y desarrollo profesional basados en el mérito podría contribuir a fortalecer la cultura organizativa y maximizar el rendimiento del personal. Además, se podría establecer un comité de revisión y mejora continua que garantice la consistencia y eficacia de las prácticas meritocráticas, adaptándolas según las necesidades cambiantes del entorno hospitalario.

Tercera: Con el fin de optimizar la influencia de la meritocracia descriptiva en la GA, se recomienda diseñar estrategias específicas para identificar y reconocer las habilidades individuales de los empleados. La implementación de sistemas de evaluación personalizados y la creación de planes de desarrollo individualizados podrían fomentar un ambiente donde la meritocracia descriptiva sea un elemento central en las decisiones administrativas. Así mismo, se podría establecer un programa de mentoría entre colegas para compartir experiencias y conocimientos, fortaleciendo así el intercambio de habilidades y competencias.

Cuarta: Dado el efecto moderado pero persistente de la meritocracia subjetiva, se propone fomentar la transparencia en los procedimientos de evaluación y promoción. Establecer un diálogo abierto entre el personal y la administración para alinear percepciones y expectativas podría fortalecer la confianza en los principios de meritocracia subjetiva, contribuyendo así a un

entorno administrativo más eficaz y motivador. Adicionalmente, se podría poner en práctica un sistema de retroalimentación continua para permitir que los empleados expresen sus opiniones y contribuciones, fomentando así una cultura participativa y colaborativa.

## REFERENCIAS

- Albornoz, O. (2002). *The Vertexes of Meritocracy. Utopía y Praxis Latinoamericana*, 7 (17), 121-124. <https://www.redalyc.org/pdf/279/27901709.pdf>
- Alegre, M. A. (2022). Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93-100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Arauco, A. C. (2021). *Gestión de la meritocracia y procesos de contratación para adquisición de bienes. Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar 2020* [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102858>
- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulation of specific objectives from the correlational scope in research paper. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Ayala, L., (2019) Propuesta de mejora de la gestión administrativa de la Red Salud Huaylas Sur-Huaraz,2018 [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38499>
- Balcázar, A. M. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E. hospitales de Cundinamarca. *Lumina*, (21), 140-162. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444>
- Cano, C.A. (2017). La Administración y el proceso Administrativo. *Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano*, 121. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Castillo, J., Torres, A., Atría, J., & Maldonado, L. (2019). Meritocracy and Economic Inequality: Perceptions, Preferences, and Implications. *Revista Internacional de Sociología*. 77(1), e117.

<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1017/1329>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma. ed.).

[https://www.academia.edu/36156630/Introduccion\\_a\\_la\\_teorc3ada\\_general\\_de\\_la\\_administrac3b3n\\_7ma\\_edic3b3n\\_idalberto\\_chiavenato](https://www.academia.edu/36156630/Introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administracion_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato)

Cifuentes, M. A. (2019). Trends in Research Methodology in Psychotherapy: An Epistemometric Approach. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(2), 201-210. <https://doi.org/10.15332/22563067.3856>

Coloma, S., Fajardo, L., & Vásquez, C. (2019). Administrative management and patient satisfaction in a first level medical unit, Ecuador. *Boletín de malariología y salud ambiental*. 59 (1), 9-14. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5157/1/Coloma%20Espinoza%20Sandra%20%281%29.pdf>

Conejero S, J. C. (2020). An approximation to qualitative research. *Neumol Pediatr*, 15(1), 242-244. <https://doi.org/10.51451/np.v15i1.57>

Cortez, J. A. (2020). The webinar as a non-experimental research tool. *Apthapi*, 6(2), 1988-2000. <https://apthapi.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/67>

De la Cruz, P. R. (2020) The hypothetical-deductivism in the explanation of social sciences. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/430/461>

Fayol, H (1916). *Administration industrielle et générale; prevoyance, organization, commandement, coordination, controle*. El Ateneo

Fernández, C. (2023). Revisión exploratoria de la investigación empírica sobre el disfrute en el aprendizaje de lenguas extranjeras (2014-2021): Panorama, medición y red nomológica. *RLA. Revista De Lingüística Teórica Y Aplicada*, 61(1), 13-48. <http://revistas.udec.cl/index.php/rla/article/view/11666>

Gómez, G., & Quintero, B. (2023). Human talent and meritocracy in public institutions in the department of Norte de Santander. *Revista Científica*

*Profundidad Construyendo Futuro*, 19(19), 1-11:  
<https://DOI.ORG/10.22463/24221783.3958>

Guevara, D. (2022). Administrative management model to improve health service of the hospitals. *SCIÉENDO*, 25(2), 169-174.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4576/4908>

Guillen, P. R. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público-2021* [tesis de Posgrado, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80133>

Henckell, C. (2021). Reflections on meritocracy. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (5), 169-175.

<https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.10>

Inga, S. K., Coyla, C. S., & Montoya C, G. A. (2022). 5S Methodology: A Literature Review and Future Lines of Research. *Qantu Yachay*, 2(1), 41-62.  
<https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>

Jafarpour, M., & Mohammadi, M. (2020). Analyzing relationship between meritocracy and individual consequences in public organizations: the moderating role of Islamic ethics values. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 55-61.  
<http://ijethics.com/article-1-80-en.html>

León, F., & Ñique, C. (2021). Clinical inertia, burnout, corruption? Reflections on the pandemic. *Revista del cuerpo médico hospital nacional Almanzor Aguinaga asenjo, 2021*. 14(Sup1),94-95.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14s1/2227-4731-rcmhnaaa-14-94.pdf>

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

Lizárraga, F. (2019). Egalitarianism and Meritocracy: From Rawls a Scanlon. *Revista Páginas de Filosofía*. 20(23),7-32.  
<https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/filosofia/article/view/2461>

- Macedo, C. P. (2022). *Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba 2022* [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95012/Macedo\\_ACP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95012/Macedo_ACP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Marcillo, G. A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020* [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
- Maulidan, J., Azis, N., & Ibrahi, R. (2020). Mediated Effect Job Satisfaction on the Relationships between Compensation, Organizational Culture, and Meritocracy on Employee Performance. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 245 - 250.  
[https://easpublisher.com/media/articles/EASJEBM\\_33\\_245-250.pdf](https://easpublisher.com/media/articles/EASJEBM_33_245-250.pdf)
- Mercado, J. A., & Coronado, J. M. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. un abordaje didáctico. 81. <https://centro-investigación-innovación-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Millán, A. (2019). *Programa de Gestión Administrativa para mejorar la calidad de servicios de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua* [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32316/Mill%C3%A1n\\_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32316/Mill%C3%A1n_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., & Alania. R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>

- Panduro, L. (2022). *Gestión Administrativa y calidad de servicio en un Hospital de Yurimaguas-Loreto 2021* [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81329>
- Peña, M., & Toledo, C. (2017). Discourses on social class and meritocracy of vulnerable students in Chile. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 496-518 <https://www.scielo.br/j/cp/a/DNMfNzbQpbGqDK7KZ9QjtWC/?format=html>
- Pizarro, F. (2022). *Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de salud alto Amazonas, Yurimaguas-2022* [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97668/Pizarro\\_PFDMSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97668/Pizarro_PFDMSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Posso Pacheco, R. J., & Bertheau, E. L. (2020). Validity and reliability of the instrument "Human determinant in the implementation of the physical education curriculum. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205-223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Ramirez, R., & Agredo, R. (2012). The fantastic instrument's validity and reliability for measuring Colombian adult's life-style. *Rev. salud pública*. 14(2),226-37. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23250366/>
- Ricoy, C. (2005). La Teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y Desarrollo*, 138 (1), 11-47. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Riera, W. (2022). Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco,2021 [tesis de Postgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera\\_RWA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84870/Riera_RWA-SD.pdf?sequence=1)
- Ríos, J. A., Vásquez R. Y., & Mendoza, A. C. (2023). Métodos emergentes de auditoría en integridad de datos en la nube: *Una revisión sistemática de las últimas tendencias*. *Investigación & Desarrollo*, 23(1), 107-116.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2518-44312023000100107&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312023000100107&lng=en&nrm=iso)

- Rodríguez, C., Úbeda, A., Olmedo, E. y Álvarez, J. (2022). Importance of methodological-analytical indicators in the level of concreteness of research designs of scientific articles in education. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 365-383. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.441741>
- Soledispa, R. X. E., Pionce, C. J. M., & Sierra, G. M. C. (2022). Administrative management, is a key factor for the productivity and competitiveness of micro-enterprises. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Saltos, F. D., Carrillo, J. H., & Yovera, A. C. (2022). Mirada a los estudios sobre investigación formativa en la universidad peruana: estado del arte 2011 a 2021. *Código Científico Revista de Investigación*, 3(3), 41-61. <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/57>
- Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Rev. Perú Med Exp Salud Pública*. 2019,36(2),304-311. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/304-311/es>
- Valdivia, O. J. (2019). La responsabilidad por falta de servicio en la administración hospitalaria en la jurisprudencia chilena. *Revista de derecho (Concepción)*, 87(246), 213-246. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000200213>
- Valencia, C. (2019). Is It Possible to Regulate the Service Chief Competitions? The Importance of Change and Diversity. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 28(3). <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rneuro/v28n3/2631-2581-rneuro-28-03-00007.pdf>
- Vela, J.N. (2020). Administrative management in the quality of care in the services of the Amazonian hospital of Yarinacocha, 2019. *In Crescendo*, 11(1),67-80. <https://pdfs.semanticscholar.org/836c/d8d6082368e11383f17bcc95fb4d3cd1453f.pdf>

- Vélez, F. (2018). Meritocracy? For Whom? Isonomía - *Revista de teoría Y filosofía Del Derecho*, (48), 147-167. <https://doi.org/10.5347/48.2018.40>
- Vinueza, J., Robalino, R. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *Revista Científica Ciencias económicas y empresarial*, 5(16),14-38. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/158/240>
- Yair, G. (2007). Meritocracy. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosm082>
- Young, M. (1961). *The Rise of the Meritocracy, 1870-2033: An Essay on Education and Equality*. Thames and Hudson.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿En qué medida Influye la Meritocracia sobre la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023?</p> <p><b>Problema Específicos:</b></p> <p><b>a.</b> ¿En qué medida Influye la Meritocracia normativa sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Analizar en qué medida Influye la Meritocracia sobre la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023</p> <p><b>Objetivo Específico:</b></p> <p><b>a.</b> Analizar en qué medida Influye la Meritocracia normativa sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p> <p><b>b.</b> Analizar en qué medida Influye la Meritocracia descriptiva sobre la</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La Meritocracia influye sobre la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específico:</b></p> <p><b>a.</b> La Meritocracia normativa influye sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p> <p><b>b</b> La Meritocracia descriptiva influye sobre la gestión administrativa en un</p>	<b>1.Variable:</b> Meritocracia		<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>Población:</b> 40 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 40 trabajadores</p>
			<b>Dimensiones</b>		
			Meritocracia Normativa	- Equidad de oportunidades -Transparencia - Acciones Correctivas.	
			Meritocracia Descriptiva	- Procesos de Evaluación -Funcionamiento Práctico -Análisis de Distribución.	
			Meritocracia Subjetiva	- Creencias -Interpretaciones -Experiencias.	
			<b>2. Variable:</b> Gestión Administrativa		
			<b>Dimensiones</b>		
			Planeación	-Estratégica -Táctica -Operativa	
			Organización	-Eficiencia -Objetivos	
			Dirección	-Liderazgo Efectivo -Toma de decisiones	

<p>b. ¿En qué medida Influye la Meritocracia descriptiva sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023?</p> <p>c. ¿En qué medida Influye la Meritocracia subjetiva sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023?</p>	<p>gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p> <p>c. Analizar en qué medida Influye la Meritocracia subjetiva sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p>	<p>Hospital del Agustino, 2023.</p> <p>c. La Meritocracia subjetiva influye sobre la gestión administrativa en un Hospital del Agustino, 2023.</p> <p>.</p>	<p>Control</p>	<p>-Medidas correctivas Retroalimentación -Normativas de monitoreo</p>	<p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
---	--	---	----------------	--	--

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Meritocracia</b>	Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.	La variable meritocracia es de naturaleza cualitativa la cual se encuentra conformado por las dimensiones meritocracia normativa, meritocracia descriptiva y meritocracias subjetiva, cuyos componentes son atributos del cuestionario de la meritocracia.	<b>Meritocracia Normativa:</b> son políticas y prácticas diseñadas para promover un ambiente en el que las oportunidades y las recompensas se distribuyan según el mérito individual.	- Equidad de oportunidades -Transparencia - Acciones Correctivas.	1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
			<b>Meritocracia Descriptiva:</b> es una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.	- Procesos de Evaluación - Funcionamiento Práctico -Análisis de Distribución	
			<b>Meritocracia Subjetiva:</b> son percepciones y opiniones individuales que las personas tienen sobre cómo se aplica o se experimenta la meritocracia en la sociedad o en un contexto específico.	- Creencias - Interpretaciones -Experiencias.	
<b>Gestión Administrativa</b>	Cano (2017) indicó que la GA se lleva a cabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos.	La variable gestión administrativa es de naturaleza cualitativa la cual se encuentra conformado por las dimensiones planeación, organización, dirección y control, cuyos componentes son atributos del cuestionario de la	<b>Planeación:</b> se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales establecen objetivos, desarrollan estrategias y delinean acciones específicas para alcanzar metas predefinidas	-Estratégica -Táctica -Operativa	1=Nunca 2=Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre
			<b>Organización:</b> se refiere a la estructuración y disposición de recursos humanos, financieros y materiales dentro de una entidad gubernamental con el objetivo de lograr eficacia, eficiencia y	-Eficiencia -Objetivos	

		gestión administrativa.	cumplimiento de los objetivos institucionales.		
			<b>Dirección:</b> se refiere al proceso de influir y guiar a los miembros de una entidad gubernamental para lograr los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva.	-Liderazgo Efectivo -Toma de decisiones	
			<b>Control:</b> se refiere al proceso mediante el cual se supervisan, evalúan y regulan las actividades y operaciones de una entidad gubernamental para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos.	-Medidas correctivas - Retroalimentación -Normativas de monitoreo	

### Anexo 3. Cuestionario de la Meritocracia

#### Instrumentos de recolección de datos – Encuesta

Influencia de la meritocracia en la gestión administrativa en un hospital del agustino, 2023.

**Cuestionario respecto a la Meritocracia:** Instrucciones: marca con “X” en uno de los casilleros enumerados (según la escala de medición) la respuesta que usted considere.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Dimensión 01. Meritocracia Normativa</b>						
<b>N.º</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Indicador 01. Equidad de oportunidades						
1.	La política de ascensos se basa claramente en desempeño individual					
2.	Se promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a programas de desarrollo profesional					
Indicador 02. Transparencia						
3.	Los procesos de evaluación de desempeño son transparentes					
4.	Las políticas de meritocracia en el hospital son aplicadas de manera consistente en todos los departamentos					
Indicador 03. Acciones correctivas						
5.	Las acciones correctivas se aplican de manera justa en todos los niveles jerárquicos del hospital					
6.	El hospital cuenta con políticas correctivas para mejorar la eficiencia en el reconocimiento a sus empleados					
<b>Dimensión 02. Meritocracia descriptiva</b>						
Indicador 01. Procesos de evaluación						
7.	La evaluación del desempeño refleja de manera precisa los logros individuales de los colaboradores					

8.	En el hospital, se realizan evaluaciones constantes de desempeño para un seguimiento del progreso individual					
Indicador 02: Funcionamiento práctico						
9.	El hospital cuenta con programas para apoyar el desarrollo de talentos individuales de los colaboradores					
10.	La asignación de responsabilidades se realiza considerando la capacidad de los colaboradores					
Indicador 03: Análisis de distribución						
11.	La distribución de recompensas se realiza de manera justa					
12.	La distribución de oportunidades de desarrollo refleja de manera precisa el mérito de los colaboradores					
13.	En mi departamento, la asignación de proyectos se realiza considerando adecuadamente las habilidades del colaborador					
<b>Dimensión 03. Meritocracia subjetiva</b>						
Indicador 01: Creencias						
14.	Creo que la gestión administrativa valora adecuadamente el esfuerzo del colaborador					
15.	Pienso que el reconocimiento según el mérito tiene un impacto positivo en el sentido de pertenencia del colaborador					
Indicador 02: Interpretaciones						
16.	Siento que las oportunidades de desarrollo profesional son accesibles para todos los colaboradores					
17.	En mi opinión, las políticas de mérito aplicadas a los colaboradores reflejan claridad					
Indicador 03: Experiencias						
18.	Mi experiencia personal dentro del hospital indica que el reconocimiento está vinculado al mérito					
19.	En mi experiencia, las decisiones de asignación de responsabilidades reflejan el mérito de cada colaborador					
20.	Según mi experiencia, el reconocimiento de méritos se regula mediante una evaluación exhaustiva y detallada.					

## Anexo 4. Cuestionario de la Gestión Administrativa

### Instrumentos de recolección de datos – Encuesta

Influencia de la meritocracia en la gestión administrativa en un hospital del agustino, 2023.

**Cuestionario respecto a Gestión Administrativa:** Instrucciones: marca con “X” en uno de los casilleros enumerados (según la escala de medición) la respuesta que usted considere.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Dimensión 01. Planeación</b>						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Estratégica						
1.	Se proporciona orientación sobre cómo las tareas diarias contribuyen a los objetivos estratégicos del hospital					
2.	Las decisiones administrativas en mi departamento están alineadas con la estrategia global del hospital					
Indicador 02. Táctica						
3.	Se proporcionan recursos para implementar tácticas administrativas de manera efectiva					
4.	Se fomenta la colaboración entre los departamentos para garantizar una ejecución efectiva de acciones tácticas					
Indicador 03. Operativa						
5.	Se fomenta la innovación como parte de la estrategia operativa en mi área de trabajo					
6.	Se nos facilita información detallada sobre los procedimientos operativos					
<b>Dimensión 02. Organización</b>						
Indicador 01. Eficiencia						
7.	Se fomenta el uso eficiente de la tecnología para realizar tareas administrativas en mi área de trabajo					
8.	Los procesos administrativos están diseñados para minimizar el desperdicio de recursos.					

Indicador 02. Objetivos					
9.	En mi área de trabajo, se establecen metas y objetivos claros.				
10.	La asignación de recursos se realiza de manera eficiente para alcanzar los objetivos planificados.				
<b>Dimensión 03. Dirección</b>					
Indicador 01: Liderazgo efectivo					
11.	Los líderes fomentan un ambiente de trabajo colaborativo				
12.	Existen mecanismos efectivos para ajustar las actividades operativas en respuesta a cambios inesperados.				
Indicador 02: Toma de decisiones					
13.	La dirección toma en cuenta la opinión de los colaboradores administrativos antes de tomar decisiones importantes				
14.	Las decisiones de la dirección se comunican de manera oportuna a todo el personal administrativo				
<b>Dimensión 03. Control</b>					
Indicador 01: Medidas correctivas					
15.	Existe un proceso claro para identificar las causas de las desviaciones en el trabajo administrativo				
16.	Las medidas correctivas se comunican de manera clara para garantizar el cumplimiento de ellas				
Indicador 02: Retroalimentación					
17.	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño en mis funciones administrativas				
18.	Se reconocen los logros del personal a través de la retroalimentación				
Indicador 03: Normativas de monitoreo					
19.	Las normativas de monitoreo en mi área de trabajo son comprensibles.				
20.	Las reuniones mensuales con el personal son necesarias para un monitoreo eficiente				

## Anexo 5: Matriz de Evaluación por juicio de expertos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Cinthya Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

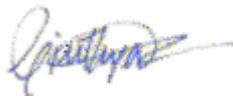
Firma:



Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cinthya Virginia Soto Hidalgo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración / Comunicación / Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados
<b>DNI:</b>	41808419
<b>Firma del experto:</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la Meritocracia
<b>Autor (a):</b>	Delia Rocio Ramirez Talledo
<b>Objetivo:</b>	Analizar en qué medida influye la meritocracia
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital del Agustino
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1=Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Meritocracia elaborado por Delia Rocio Ramirez Talledo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3 Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia**

#### **Definición de la variable:**

Para Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

#### **Dimensión 1: Meritocracia normativa**

##### **Definición de la dimensión:**

Gómez y Quintero (2023) mencionan que son políticas y prácticas diseñadas para promover un ambiente en el que las oportunidades y las recompensas se distribuyan según el mérito individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Equidad de oportunidades	1. La política de ascensos se basa claramente en desempeño individual	4	4	4	Aplicable
	2. Se promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a programas de desarrollo profesional	4	4	4	Aplicable
2.Transparencia	3. Los procesos de evaluación de desempeño son transparentes	4	4	4	Aplicable
	4. Las políticas de meritocracia en el hospital son aplicadas de manera consistente en todos los departamentos	4	4	4	Aplicable
3. Acciones correctivas	5. Las acciones correctivas se aplican de manera justa en todos los niveles jerárquicos del hospital	4	4	4	Aplicable

	6. El hospital cuenta con políticas correctivas para mejorar la eficiencia en el reconocimiento a sus empleados	4	4	4	Aplicable
--	---	---	---	---	-----------

## Dimensión 2: Meritocracia descriptiva

### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Procesos de evaluación	1. La evaluación del desempeño refleja de manera precisa los logros individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	2. En el hospital, se realizan evaluaciones constantes de desempeño para un seguimiento del progreso individual	4	4	4	Aplicable
2. Funcionamiento práctico	3. El hospital cuenta con programas para apoyar el desarrollo de talentos individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de responsabilidades se realiza considerando la capacidad de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
3. Análisis de distribución	5. La distribución de recompensas se realiza de manera justa	4	4	4	Aplicable
	6. La distribución de oportunidades de desarrollo refleja de manera precisa el mérito de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	7. En mi departamento, la asignación de proyectos se realiza considerando adecuadamente las habilidades del colaborador	4	4	4	Aplicable

### Dimensión 3: Meritocracia subjetiva

#### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) recalcan que son percepciones y opiniones individuales que las personas tienen sobre cómo se aplica o se experimenta la meritocracia en la sociedad o en un contexto específico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Creencias	1. Creo que la gestión administrativa valora adecuadamente el esfuerzo del colaborador	4	4	4	Aplicable
	2. Pienso que el reconocimiento según el mérito tiene un impacto positivo en el sentido de pertenencia del colaborador	4	4	4	Aplicable
2. Interpretaciones	3. Siento que las oportunidades de desarrollo profesional son accesibles para todos los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. En mi opinión, las políticas de mérito aplicadas a los colaboradores reflejan claridad	4	4	4	Aplicable
3. Experiencias	5. Mi experiencia personal dentro del hospital indica que el reconocimiento está vinculado al mérito	4	4	4	Aplicable
	6. En mi experiencia, las decisiones de asignación de responsabilidades reflejan el mérito de cada colaborador	4	4	4	Aplicable
	7. Según mi experiencia, el reconocimiento de méritos se regula mediante una evaluación exhaustiva y detallada.	4	4	4	Aplicable

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Cinthya Virginia Soto Hidalgo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

Firma:



Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cintha Virginia Soto Hidalgo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( )Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración, Comunicación, Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x)    Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados
<b>DNI:</b>	41808419
<b>Firma del experto:</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
<b>Autor (a):</b>	Delia Rocio Ramirez Talledo
<b>Objetivo:</b>	Analizar en qué medida influye la Gestión Administrativa
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital del Agustino
<b>Dimensiones:</b>	4
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1=Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión Administrativa elaborado por Delia Rocio Ramirez Talledo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

Cano (2017) indicó que la Gestión administrativa se lleva acabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos.

#### **Dimensión 1: Planeación**

Definición de la dimensión:

La planeación se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales establecen objetivos, desarrollan estrategias y delinear acciones específicas para alcanzar metas predefinidas (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Estrategica	1. Se proporciona orientación sobre cómo las tareas diarias contribuyen a los objetivos estratégicos del hospital	4	4	4	Aplicable
	2. Las decisiones administrativas en mi departamento están alineadas con la estrategia global del hospital	4	4	4	Aplicable
2. Táctica	3. Se proporcionan recursos para implementar tácticas administrativas de	4	4	4	Aplicable

	manera efectiva				
	4. Se fomenta la colaboración entre los departamentos para garantizar una ejecución efectiva de acciones tácticas	4	4	4	Aplicable
3. Operativa	5. Se fomenta la innovación como parte de la estrategia operativa en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	6. Se nos facilita información detallada sobre los procedimientos operativos	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 2: Organización

### Definición de la dimensión:

La organización se refiere a la estructuración y disposición de recursos humanos, financieros y materiales dentro de una entidad gubernamental con el objetivo de lograr eficacia, eficiencia y cumplimiento de los objetivos institucionales (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Eficiencia	1. Se fomenta el uso eficiente de la tecnología para realizar tareas administrativas en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	2. Los procesos administrativos están diseñados para minimizar el desperdicio de recursos.	4	4	4	Aplicable
2. Objetivos	3. En mi área de trabajo, se establecen metas y objetivos claros.	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de recursos se realiza de manera eficiente para alcanzar los objetivos planificados.	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 3: Dirección

### Definición de la dimensión:

Proceso de influir y guiar a los miembros de una entidad gubernamental para lograr los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Liderazgo efectivo	1. Los líderes fomentan un ambiente de trabajo colaborativo	4	4	4	Aplicable

	2. Existen mecanismos efectivos para ajustar las actividades operativas en respuesta a cambios inesperados.	4	4	4	Aplicable
2. Toma de decisiones	3. La dirección toma en cuenta la opinión de los colaboradores administrativos antes de tomar decisiones importantes	4	4	4	Aplicable
	4. Las decisiones de la dirección se comunican de manera oportuna a todo el personal administrativo	4	4	4	Aplicable

#### Dimensión 4: Control

##### Definición de la dimensión:

Proceso mediante el cual se supervisan, evalúan y regulan las actividades y operaciones de una entidad gubernamental para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Medidas Correctivas	1. Existe un proceso claro para identificar las causas de las desviaciones en el trabajo administrativo	4	4	4	Aplicable
	2. Las medidas correctivas se comunican de manera clara para garantizar el cumplimiento de ellas	4	4	4	Aplicable
2. Retroalimentación	3. Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño en mis funciones administrativas	4	4	4	Aplicable
	4. Se reconocen los logros del personal a través de la retroalimentación	4	4	4	Aplicable
3. Normativas de monitoreo	5. Las normativas de monitoreo en mi área de trabajo son comprensibles.	4	4	4	Aplicable
	6. Las reuniones mensuales con el personal son necesarias para un monitoreo eficiente	4	4	4	Aplicable

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Ricardo Milla Toro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

Firma:



Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Milla Toro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )   Social ( )   Educativa (X)   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Congreso de la República
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	
<b>DNI:</b>	44372112
<b>Firma del experto:</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la Meritocracia
<b>Autor (a):</b>	Delia Rocio Ramirez Talledo
<b>Objetivo:</b>	Analizar en qué medida influye la meritocracia
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital del Agustino
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1=Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Meritocracia elaborado por Delia Rocio Ramirez Talledo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia**

#### **Definición de la variable:**

Para Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

#### **Dimensión 1: Meritocracia normativa**

##### **Definición de la dimensión:**

Gómez y Quintero (2023) mencionan que son políticas y prácticas diseñadas para promover un ambiente en el que las oportunidades y las recompensas se distribuyan según el mérito individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Equidad de oportunidades	1. La política de ascensos se basa claramente en desempeño individual	4	4	4	Aplicable
	2. Se promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a programas de desarrollo profesional	4	4	4	Aplicable
2.Transparencia	3. Los procesos de evaluación de desempeño son transparentes	4	4	4	Aplicable

	4. Las políticas de meritocracia en el hospital son aplicadas de manera consistente en todos los departamentos	4	4	4	Aplicable
3. Acciones correctivas	5. Las acciones correctivas se aplican de manera justa en todos los niveles jerárquicos del hospital	4	4	4	Aplicable
	6. El hospital cuenta con políticas correctivas para mejorar la eficiencia en el reconocimiento a sus empleados	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 2: Meritocracia descriptiva

### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Procesos de evaluación	1. La evaluación del desempeño refleja de manera precisa los logros individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	2. En el hospital, se realizan evaluaciones constantes de desempeño para un seguimiento del progreso individual	4	4	4	Aplicable
2. Funcionamiento práctico	3. El hospital cuenta con programas para apoyar el desarrollo de talentos individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de responsabilidades se realiza considerando la capacidad de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
3. Análisis de distribución	5. La distribución de recompensas se realiza de manera justa	4	4	4	Aplicable
	6. La distribución de oportunidades de desarrollo refleja de manera precisa el mérito de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	7. En mi departamento, la asignación de proyectos se realiza considerando adecuadamente las habilidades del colaborador	4	4	4	Aplicable

### Dimensión 3: Meritocracia subjetiva

#### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) recalcan que son percepciones y opiniones individuales que las personas tienen sobre cómo se aplica o se experimenta la meritocracia en la sociedad o en un contexto específico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Creencias	1. Creo que la gestión administrativa valora adecuadamente el esfuerzo del colaborador	4	4	4	Aplicable
	2. Pienso que el reconocimiento según el mérito tiene un impacto positivo en el sentido de pertenencia del colaborador	4	4	4	Aplicable
2. Interpretaciones	3. Siento que las oportunidades de desarrollo profesional son accesibles para todos los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. En mi opinión, las políticas de mérito aplicadas a los colaboradores reflejan claridad	4	4	4	Aplicable
3. Experiencias	5. Mi experiencia personal dentro del hospital indica que el reconocimiento está vinculado al mérito	4	4	4	Aplicable
	6. En mi experiencia, las decisiones de asignación de responsabilidades reflejan el mérito de cada colaborador	4	4	4	Aplicable
	7. Según mi experiencia, el reconocimiento de méritos se regula mediante una evaluación exhaustiva y detallada.	4	4	4	Aplicable

**Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:** Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Ricardo Milla Toro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

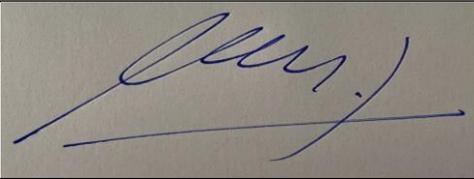
Firma:



Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Milla Toro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa (X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Congreso de la República
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	
<b>DNI:</b>	44372112
<b>Firma del experto:</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
<b>Autor (a):</b>	Delia Rocio Ramirez Talledo
<b>Objetivo:</b>	Analizar en qué medida influye la Gestión Administrativa
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital del Agustino
<b>Dimensiones:</b>	4
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1=Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión Administrativa elaborado por Delia Rocio Ramirez Talledo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

Cano (2017) indicó que la Gestión administrativa se lleva a cabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos.

#### **Dimensión 1: Planeación**

Definición de la dimensión:

La planeación se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales establecen objetivos, desarrollan estrategias y delinear acciones específicas para alcanzar metas predefinidas (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Estrategica	1. Se proporciona orientación sobre cómo las tareas diarias contribuyen a los objetivos estratégicos del hospital	4	4	4	Aplicable
	2. Las decisiones administrativas en mi departamento están alineadas con la estrategia global del hospital	4	4	4	Aplicable
2. Táctica	3. Se proporcionan recursos para implementar tácticas administrativas de manera efectiva	4	4	4	Aplicable

	4. Se fomenta la colaboración entre los departamentos para garantizar una ejecución efectiva de acciones tácticas	4	4	4	Aplicable
3. Operativa	5. Se fomenta la innovación como parte de la estrategia operativa en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	6. Se nos facilita información detallada sobre los procedimientos operativos	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 2: Organización

### Definición de la dimensión:

La organización se refiere a la estructuración y disposición de recursos humanos, financieros y materiales dentro de una entidad gubernamental con el objetivo de lograr eficacia, eficiencia y cumplimiento de los objetivos institucionales (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Eficiencia	1. Se fomenta el uso eficiente de la tecnología para realizar tareas administrativas en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	2. Los procesos administrativos están diseñados para minimizar el desperdicio de recursos.	4	4	4	Aplicable
2. Objetivos	3. En mi área de trabajo, se establecen metas y objetivos claros.	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de recursos se realiza de manera eficiente para alcanzar los objetivos planificados.	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 3: Dirección

### Definición de la dimensión:

Proceso de influir y guiar a los miembros de una entidad gubernamental para lograr los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Liderazgo efectivo	1. Los líderes fomentan un ambiente de trabajo colaborativo	4	4	4	Aplicable
	2. Existen mecanismos efectivos para ajustar las actividades operativas en respuesta a cambios inesperados.	4	4	4	Aplicable

2. Toma de decisiones	3. La dirección toma en cuenta la opinión de los colaboradores administrativos antes de tomar decisiones importantes	4	4	4	Aplicable
	4. Las decisiones de la dirección se comunican de manera oportuna a todo el personal administrativo	4	4	4	Aplicable

#### Dimensión 4: Control

##### Definición de la dimensión:

Proceso mediante el cual se supervisan, evalúan y regulan las actividades y operaciones de una entidad gubernamental para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Medidas Correctivas	1. Existe un proceso claro para identificar las causas de las desviaciones en el trabajo administrativo	4	4	4	Aplicable
	2. Las medidas correctivas se comunican de manera clara para garantizar el cumplimiento de ellas	4	4	4	Aplicable
2. Retroalimentación	3. Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño en mis funciones administrativas	4	4	4	Aplicable
	4. Se reconocen los logros del personal a través de la retroalimentación	4	4	4	Aplicable
3. Normativas de monitoreo	5. Las normativas de monitoreo en mi área de trabajo son comprensibles.	4	4	4	Aplicable
	6. Las reuniones mensuales con el personal son necesarias para un monitoreo eficiente	4	4	4	Aplicable

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Michael Iván Mendieta Pérez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,



Firma:

Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797



		ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Meritocracia**

#### **Definición de la variable:**

Para Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

#### **Dimensión 1: Meritocracia normativa**

#### **Definición de la dimensión:**

Gómez y Quintero (2023) mencionan que son políticas y prácticas diseñadas para promover un ambiente en el que las oportunidades y las recompensas se distribuyan según el mérito individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Equidad de oportunidades	1. La política de ascensos se basa claramente en desempeño individual	4	4	4	Aplicable
	2. Se promueve la igualdad de oportunidades para el acceso a programas de desarrollo profesional	4	4	4	Aplicable
2.Transparencia	3. Los procesos de evaluación de desempeño son transparentes	4	4	4	Aplicable

	4. Las políticas de meritocracia en el hospital son aplicadas de manera consistente en todos los departamentos	4	4	4	Aplicable
3. Acciones correctivas	5. Las acciones correctivas se aplican de manera justa en todos los niveles jerárquicos del hospital	4	4	4	Aplicable
	6. El hospital cuenta con políticas correctivas para mejorar la eficiencia en el reconocimiento a sus empleados	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 2: Meritocracia descriptiva

### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) comentan que se refiere a una explicación de cómo funciona o se manifiesta la meritocracia en la práctica, en lugar de ser una afirmación normativa sobre cómo debería ser.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Procesos de evaluación	1. La evaluación del desempeño refleja de manera precisa los logros individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	2. En el hospital, se realizan evaluaciones constantes de desempeño para un seguimiento del progreso individual	4	4	4	Aplicable
2. Funcionamiento práctico	3. El hospital cuenta con programas para apoyar el desarrollo de talentos individuales de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de responsabilidades se realiza considerando la capacidad de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
3. Análisis de distribución	5. La distribución de recompensas se realiza de manera justa	4	4	4	Aplicable
	6. La distribución de oportunidades de desarrollo refleja de manera precisa el mérito de los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	7. En mi departamento, la asignación de proyectos se realiza considerando adecuadamente las habilidades del colaborador	4	4	4	Aplicable

### Dimensión 3: Meritocracia subjetiva

#### Definición de la dimensión:

Gómez y Quintero (2023) recalcan que son percepciones y opiniones individuales que las personas tienen sobre cómo se aplica o se experimenta la meritocracia en la sociedad o en un contexto específico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Creencias	1. Creo que la gestión administrativa valora adecuadamente el esfuerzo del colaborador	4	4	4	Aplicable
	2. Pienso que el reconocimiento según el mérito tiene un impacto positivo en el sentido de pertenencia del colaborador	4	4	4	Aplicable
2. Interpretaciones	3. Siento que las oportunidades de desarrollo profesional son accesibles para todos los colaboradores	4	4	4	Aplicable
	4. En mi opinión, las políticas de mérito aplicadas a los colaboradores reflejan claridad	4	4	4	Aplicable
3. Experiencias	5. Mi experiencia personal dentro del hospital indica que el reconocimiento está vinculado al mérito	4	4	4	Aplicable
	6. En mi experiencia, las decisiones de asignación de responsabilidades reflejan el mérito de cada colaborador	4	4	4	Aplicable
	7. Según mi experiencia, el reconocimiento de méritos se regula mediante una evaluación exhaustiva y detallada.	4	4	4	Aplicable

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sr(a). Dr.(a). Michael Iván Mendieta Pérez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, promoción XL LIMA 202302, aula 9T1, 9P1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La Influencia de la Meritocracia en la Gestión Administrativa en un Hospital del Agustino, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente,

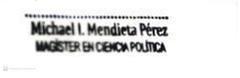


Firma:

Nombre completo del tesista: Delia Rocio Ramirez Talledo

DNI: 06784797

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Michael Iván Mendieta Pérez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social (x)    Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencia Política y Gobierno
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )    Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	06802088
<b>Firma del experto:</b>	 

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
<b>Autor (a):</b>	Delia Rocio Ramirez Talledo
<b>Objetivo:</b>	Analizar en qué medida influye la Gestión Administrativa
<b>Administración:</b>	virtual
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital del Agustino
<b>Dimensiones:</b>	4
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Escala de Likert
<b>Niveles o rango:</b>	1=Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 a 30 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión Administrativa elaborado por Delia Rocio Ramirez Talledo en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

Cano (2017) indicó que la Gestión administrativa se lleva a cabo para lograr una operación de alta calidad de las organizaciones sociales, a través de proceso donde se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos.

#### **Dimensión 1: Planeación**

Definición de la dimensión:

La planeación se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales establecen objetivos, desarrollan estrategias y delinear acciones específicas para alcanzar metas predefinidas (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1.Estrategica	1. Se proporciona orientación sobre cómo las tareas diarias contribuyen a los	4	4	4	Aplicable

	objetivos estratégicos del hospital				
	2. Las decisiones administrativas en mi departamento están alineadas con la estrategia global del hospital	4	4	4	Aplicable
2. Táctica	3. Se proporcionan recursos para implementar tácticas administrativas de manera efectiva	4	4	4	Aplicable
	4. Se fomenta la colaboración entre los departamentos para garantizar una ejecución efectiva de acciones tácticas	4	4	4	Aplicable
3. Operativa	5. Se fomenta la innovación como parte de la estrategia operativa en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	6. Se nos facilita información detallada sobre los procedimientos operativos	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 2: Organización

### Definición de la dimensión:

La organización se refiere a la estructuración y disposición de recursos humanos, financieros y materiales dentro de una entidad gubernamental con el objetivo de lograr eficacia, eficiencia y cumplimiento de los objetivos institucionales (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Eficiencia	1. Se fomenta el uso eficiente de la tecnología para realizar tareas administrativas en mi área de trabajo	4	4	4	Aplicable
	2. Los procesos administrativos están diseñados para minimizar el desperdicio de recursos.	4	4	4	Aplicable
2. Objetivos	3. En mi área de trabajo, se establecen metas y objetivos claros.	4	4	4	Aplicable
	4. La asignación de recursos se realiza de manera eficiente para alcanzar los objetivos planificados.	4	4	4	Aplicable

## Dimensión 3: Dirección

### Definición de la dimensión:

Proceso de influir y guiar a los miembros de una entidad gubernamental para lograr los objetivos organizacionales de manera eficiente y efectiva (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendaciones
1. Liderazgo efectivo	1. Los líderes fomentan un ambiente de trabajo colaborativo	4	4	4	Aplicable
	2. Existen mecanismos efectivos para ajustar las actividades operativas en respuesta a cambios inesperados.	4	4	4	Aplicable
2. Toma de decisiones	3. La dirección toma en cuenta la opinión de los colaboradores administrativos antes de tomar decisiones importantes	4	4	4	Aplicable
	4. Las decisiones de la dirección se comunican de manera oportuna a todo el personal administrativo	4	4	4	Aplicable

#### Dimensión 4: Control

##### Definición de la dimensión:

Proceso mediante el cual se supervisan, evalúan y regulan las actividades y operaciones de una entidad gubernamental para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. (Cano, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendación
1. Medidas Correctivas	1. Existe un proceso claro para identificar las causas de las desviaciones en el trabajo administrativo	4	4	4	Aplicable
	2. Las medidas correctivas se comunican de manera clara para garantizar el cumplimiento de ellas	4	4	4	Aplicable
2. Retroalimentación	3. Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño en mis funciones administrativas	4	4	4	Aplicable
	4. Se reconocen los logros del personal a través de la retroalimentación	4	4	4	Aplicable
3. Normativas de monitoreo	5. Las normativas de monitoreo en mi área de trabajo son comprensibles.	4	4	4	Aplicable
	6. Las reuniones mensuales con el personal son necesarias para un monitoreo eficiente	4	4	4	Aplicable

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





## Anexo 7. Prueba de normalidad

