



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de  
San Martín, Moyobamba - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Macedo Alvarado, Cinthia Paola ([orcid.org/0000-0001-7179-7377](https://orcid.org/0000-0001-7179-7377))

**ASESOR:**

Mg. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO– PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres, por enseñarme a no rendirme hasta ver cumplido mis objetivos.

**Paola**

## **Agradecimiento**

A mi familia, por su constante apoyo y palabras de motivación para cumplir mis metas.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	27
3.2. Variables y Operacionalización .....	28
3.3. Población, muestra, muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Métodos de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS .....	33
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Validación de Instrumentos.....	30
<b>Tabla 2</b> Analisis de confiabilidad de gestion del conocimiento.....	31
<b>Tabla 3</b> Analisis de confiabilidad de meritocracia .....	31
<b>Tabla 4</b> Nivel de gestion del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martin, Moyobamba - 2022.....	33
<b>Tabla 5</b> Nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martin, Moyobamba - 2022.....	33
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad.....	34
<b>Tabla 7</b> Relacion entre las dimensiones de la gestion del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martin, Moyobamba – 2022.....	34
<b>Tabla 8</b> Relacion entre la gestion del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martin, Moyobamba – 2022.....	35

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 159 colaboradores y la muestra fue de 59. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la gestión del conocimiento, fue medio en 51 %, bajo en 34 % y alto en 15 %; el nivel de meritocracia fue medio en 44 %, bajo en 31 % y alto en 25 %. Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,977 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.45 % de la gestión del conocimiento influyen en la meritocracia.

**Palabras clave:** Conocimiento, gestión, evaluación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between knowledge management and meritocracy in the Regional Government of San Martin, Moyobamba - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 159 collaborators and the sample was 59. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of knowledge management was medium in 51%, low in 34% and high in 15%; the level of meritocracy was medium in 44%, low in 31% and high in 25%. Concluding that there is a significant relationship between knowledge management and meritocracy in the Regional Government of San Martin, Moyobamba - 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.977 (very high positive correlation) and a p value equal at 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); furthermore, only 95.45% of knowledge management influence meritocracy.

**Keywords:** Knowledge, management, collaborator.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, dentro de las organizaciones y empresas, el recurso humano es considerado como el más importante y posibiliten la obtención de resultados sobresalientes para mejorar la competitividad organizacional. Por lo tanto, este debe ser gestionado de manera eficiente para poder obtener las estrategias planificadas (Hanco, 2018); sin embargo, dentro de las entidades públicas no se lleva a cabo de manera transparente la equitativa, muchos de ellos son elegidos de manera autoritaria y no de manera merecida, lo cual perjudica la aplicación de la meritocracia para la obtención de un puesto de trabajo dentro del sector público, el mismo que a su vez desencadena bajos rendimientos la gran mayoría de las ocasiones, son colocadas con las habilidades y competencias necesarias para garantizar un buen nivel de desempeño laboral (Lora, 2020).

Todas las organizaciones son diferentes; pero tienen algo en común. Están orientadas a la obtención de resultados sobresalientes que hagan posible el éxito. Por lo tanto, es necesario considerar la importancia de contar con personal debidamente calificado en los puestos públicos para desempeñarse de manera eficiente. En este sentido, la meritocracia es un rol muy importante para propiciar el desarrollo de manera interna y permitir la adquisición de las destrezas necesarias para ocupar un puesto superior dentro de la entidad con el cual se obtienen resultados sobresalientes. Este tendrá mayor conocimiento de las necesidades y los procesos internos (Velásquez, 2021). Además, de acuerdo a un sondeo llevado a cabo en Chile, Ecuador y México, estos países de América Latina parecen no tener la misma opinión sobre la meritocracia. En México, alrededor del 66% de los encuestados opinaron que los resultados de cada quien en la vida dependen del esfuerzo personal. Esta cifra fue menor al 50% para los chilenos. En comparación, cerca del 30,5% de los mexicanos encuestados opinó que nadie puede triunfar en la vida si el Estado no garantiza derechos y oportunidades. En Ecuador, dicha cifra alcanzó el 37% (Lizárraga, 2019).

En cuanto a la problemática en el Perú, tal como lo menciona el autor Condori (2020), las entidades públicas necesitan del personal debidamente



calificado para desempeñar las actividades institucionales bajo el cumplimiento de altos estándares ciudadanías; sin embargo, no cuenta con la capacidad necesaria para la aplicación correcta de la meritocracia. Un enfoque centrado como parte de una inversión para favorecer a la mejora de la competitividad, lo cual perjudica las laborales y el desempeño de manera más eficiente que conlleve a lograr los objetivos institucionales enfocados hacia la satisfacción de las necesidades sociales. Además, desde el 2013, se introdujo en el Perú la meritocracia como método de selección de al menos el 80% de los directivos públicos, donde solo el 20% de los cargos directivos del sector público puede ser ocupado por servidores de confianza (Lora, 2020).

En lo que concierne al Gobierno Regional San Martín, se han observado problemas relacionados a la aplicación de la meritocracia que permite el desarrollo eficiente que perjudica la obtención de resultados sobresalientes. Asimismo, se encontró que el personal, acepta los cargos asignados en la entidad como un medio para cubrir sus necesidades financieras mediante los pagos otorgados, como parte de un compromiso asumido para la mejora de la competitividad institucional que posibilite una gestión de recursos eficientes para cubrir las necesidades sociales que frenan el crecimiento. También, se encontró la prestación de los servicios estatales dentro de un bajo nivel de calidad el cual genera insatisfacción en la ciudadanía; finalmente, se determinó que la entidad no desarrolla procesos de selección eficiente de acuerdo a los lineamientos establecidos, el cual propicia que aquellas personas incorporadas a la institución, el cual perjudica los establecidos.

En lo señalado anteriormente la formulación del problema general se planteó: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?, ¿Cuál es el nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la

gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?

En cuanto a las justificaciones del estudio, esta fue conveniente, porque hizo posible como instrumento para mejorar la meritocracia dentro de la entidad, de modo que se pudo establecer las estrategias respectivas para la mejora institucional que conllevó determinados. En cuanto, la relevancia social, la información recopilada fue entregada a la entidad, y esto permitió el mejoramiento de la problemática encontrada a través de la aplicación del conocimiento que posibilitó la gestión eficiente de la meritocracia a los colaboradores, y así ellos incrementen su nivel de resultados para gestionar los brinde servicios bajo diferentes estándares y normativas institucionales. Con respecto al valor teórico, el estudio es de gran valor. Incorpora un relevante conocimiento respecto a las variables abordadas, en cuanto a sus procedimientos, sus indicadores; entre otros fenómenos que ayudó a una mejor aplicación de la misma. Se realizó una contribución importante a la comunidad científica investigadora. Respecto a las implicancias prácticas, el desarrollo del presente estudio fue realizado con el fin de entregar una herramienta que permita solucionar los problemas internos detectados en la entidad con la finalidad de entregar un servicio eficiente. En cuanto a la utilidad metodológica, se integraron instrumentos debidamente validados para la recopilación de información, los cuales pudieron ser tomados por otros investigadores para realizar investigaciones referentes al tema.

Dado la importancia señalada anteriormente el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. Planteándose a la vez los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. 2) Identificar el nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. 3) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.

Finalmente, la hipótesis general se estableció como:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022 y como hipótesis específicas:  $H_1$ : El nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, es alto.  $H_2$ : El nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, es alto.  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación al nivel mundial se citó a Duque (2020), quien desarrolló una investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y su muestra fue 10 empresas públicas, la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Concluyó, que las entidades públicas atraviesan una crisis para el desarrollo de la meritocracia dentro de la gestión pública para la asignación de personas; debidamente, capacitadas para cubrir los puestos vacantes, dentro los cuales se ha notado la parcialidad de los funcionarios para desarrollar el proceso de selección basado en las competencias y en la meritocracia de los participantes, lo cual no solamente afecta la imagen institucional, sino que también impide que la entidad pueda desarrollar las actividades con altos niveles de eficiencia para lograr los objetivos planificados, los cuales a su vez harán posible que la sociedad pueda avanzar hacia el desarrollo y la mejora de su calidad de vida.

De igual forma, se consideró a Szlechter et al (2018), su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 5 representantes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron, que el desarrollo de las diferentes decisiones políticas afecta de manera significativa sobre la posibilidad para que las personas puedan acceder a un puesto laboral en el sector público. Esto debido a que se deja de lado la meritocracia y el análisis de las capacidades laborales de las personas. Por lo tanto, es necesario realizar una reformulación eficiente con respecto a los procesos de meritocracia aplicados al sector estatal. Es decir, se pueda garantizar el cumplimiento de los lineamientos y normativas establecidas para el desarrollo de un proceso de selección imparcial y equitativo con igualdad de oportunidades para todos, con lo cual, se analice todos los factores positivos de los participantes para ser elegidos de acuerdo a sus capacidades y no para cumplir favores políticos que afecten el desarrollo integral del país.

Para finalizar, este primer apartado se citó a Martínez (2019). Su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 12 empresas, la técnica, la encuesta y el instrumento el cuestionario. El cual concluyeron, que es necesario desarrollar actividades y procedimientos relevantes que posibiliten la instauración de la meritocracia de manera eficiente dentro sector público. Esto debido a que actualmente la colocación de personal dentro de las áreas vacantes, se utiliza netamente para devolver favores políticos contraídos durante el proceso de campaña. Esto imposibilita que personas con altas habilidades y competencias para desempeñarse dentro de estos puestos, puedan tener la oportunidad de acceder a ellas y generar buenos resultados que propicien el desarrollo de la población mediante la gestión eficiente de los recursos para propiciar el desarrollo económico y social en su conjunto.

En cuanto al Perú, se citó a Valiente et al. (2020). Su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 115 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron, dentro del análisis a la variable de meritocracia, se encontró diferentes valores relacionados con cada uno de sus dimensiones; asimismo, se identificó que, de todas las empresas investigadas, solamente el 35% de ellas conoce la definición esencial de la meritocracia y los procedimientos necesarios para instaurarla, tanto 38% lo conoce a un nivel medio. Todo ello indica la necesidad de mejorar la aplicación de estas prácticas dentro del proceso de selección de personal. Se tiene en cuenta que facilitará la obtención de un buen resultado para el desarrollo integral de la empresa gracias al buen desempeño de los colaboradores que ocuparán un puesto de acuerdo a sus habilidades y competencias.

De igual modo, se incluyó a Rey et al (2020). Su investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 350 trabajadores de una empresa peruana. Utilizaron la encuesta y el cuestionario. Concluyeron, que después de haber analizado la información recopilada referente a las variables abordadas utilizando una muestra de estudio específica, se determinó que éstas se relacionan de manera

positiva dentro de un nivel medio, el cual está sustentado en un valor de correlación Pearson igual a 0.501, el mismo que permite establecer que el planeamiento y las actividades respectivas para difundir el plan estratégico permiten mejorar el clima laboral, esto como respuesta a las diferentes proposiciones que permite a los colaboradores desempeñarse de manera eficiente en base a las actividades asignadas teniendo como horizonte el objetivo estratégico general definido para el desarrollo organizacional.

Asimismo, se consideró a Krepki (2019). Su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 20 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron, que el salario es configurado como un reconocimiento a la performance esperada y negociada de manera individual con lo cual cada trabajador/a cobraría lo “merecido” a discrecionalidad absoluta de la compañía, dejando un contraste salarial con respecto a sus pares que realizan la misma tarea. Por tanto, la pieza faltante para que el potencial conflicto no se suscite, es que ese resultado, ese aumento salarial, no sea compartido. Así, el salario forma parte de la intimidad de cada uno de los trabajadores/as generando un verdadero tabú del salario, instalado como uso y costumbre.

En la región San Martín, se citó a Ruiz (2020). Su investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue 44 restaurantes, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó, que después de haber obtenido un coeficiente de correlación Pearson igual a 0.837 se determinó que las variables investigadas se relacionan de manera positiva dentro de un nivel alto. Esto permite determinar que el análisis y la evaluación de los niveles de desempeño presentados por los colaboradores, tolera instaurar diferentes actividades y procedimientos estratégicos para disminuir los obstáculos presentados durante el desarrollo de las responsabilidades asignadas, de modo que esto no solamente mejorará su perfil profesional, sino que además permitirá obtener los resultados necesarios para el óptimo crecimiento y la mejora de la competitividad organizacional, por ello se establece como una variable

de suma importancia para conocer el nivel de rendimiento de los colaboradores y entregar los beneficios que les corresponden.

También, se incluyó a Pérez (2018), quien desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue 21 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó, que una vez analizada la información recopilada la cual fue brindada por la muestra de estudio seleccionada dentro de la entidad. Se determinó que la aplicación de la meritocracia se encuentra dentro de un nivel bajo, el cual fue afirmado por el 90% de los encuestados, los cuales afirmaron que la entidad no toma en cuenta las diferentes habilidades y competencias de los postulantes para realizar el proceso de selección. Asimismo, han observado que existe una gran cantidad de personas ocupando puestos laborales institucionales; pero, que no obtienen los resultados necesarios para la mejora de la competitividad y la solución de los problemas internos. Por lo tanto, se establece la necesidad de realizar un control interno eficiente para hacer cumplir los lineamientos orientados de cada uno de los colaboradores para dar lugar a una eficiente selección de personal.

Finalmente, se citó a Pérez (2019). Su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 164 empleados, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó, que se logró determinar que la variable meritocracia incide de manera positiva y significativa sobre las acciones administrativas desarrolladas dentro de la entidad municipal, los cuales fueron comprobados mediante la determinación del coeficiente Pearson, el mismo que obtuvo un valor igual a 0.897, con lo cual fue posible determinar que el desarrollo de la meritocracia dentro de la entidad. Posibilita la mejora de la aplicación de las acciones administrativas institucionales, la cual viabilizará que los colaboradores que ocupen los cargos vigentes, sean seleccionados en base a sus habilidades y competencias, el mismo que permitirá incrementar su nivel de resultados para elaborar los objetivos institucionales dentro de los tiempos estipulados y con la calidad requerida.

Respecto a la variable gestión del conocimiento, según Pérez (2008) corresponde aquellas actividades realizadas para gestionar el conocimiento de los colaboradores, la cual permite fortalecer cada una de ellas para mejorar su nivel de resultados. Para Alles (2014) la gestión del conocimiento debe desarrollarse de manera eficiente mediante la aplicación de procedimientos estratégicos y actividades que permitan para alcanzar mayor nivel de resultados posibles que mejoren posesión. Manríquez (2012) sostiene que el término gestión del conocimiento data desde hace mucho tiempo; sin embargo, las organizaciones no han mostrado gran interés por incorporar estos lineamientos y conocimientos para gestionar a los colaboradores.

En tanto Chávez (2012) es importante que aquellas personas designadas para gestionar el conocimiento de la aplicación y análisis estratégico que posibilite la determinación de aquellas deficiencias o falencia relacionadas al desempeño, apliquen al respecto. En cuanto a Lora (2020) sostiene que el análisis de las competencias de los colaboradores, permite fortalecer su nivel de conocimiento respecto a una actividad en específico. Esto debido a que mediante el proceso de análisis se observa los limitantes que imposibilitan la mejora de los resultados. En tanto, Alles (2014) menciona que las organizaciones deben desarrollar un proceso de análisis exhaustivo sobre los conocimientos de sus colaboradores, de modo que esto les permita obtener un diagnóstico para diseñar y aplicar las acciones estratégicas para incrementar el logro de los resultados planificados. Estos son necesarios para la mejora de la competitividad y el logro del éxito organizacional.

Asimismo, Alles (2014) menciona que la gestión de conocimiento es la globalización de abrir los mercados para las organizaciones, hay competencia entre sus productos, ha dado la posibilidad de poder voltear y visualizar claramente la necesidad de poder gestionar conocimiento dentro de sus instalaciones. Hay algunas empresas que no saben el capital intelectual de su personal o no lo han explotado, para su beneficio. Por ello, las organizaciones realizan estrategias para tener personal capacitado ante cualquier problema.



Alles (2014) confirmó que la gestión de conocimiento es poder evaluar y conocer a una persona capaz mediante sus resultados que determinan sus exámenes, lo cual determinará el nivel de capacidad que es capaz de resolver. Esto se puede ir midiendo para asegurar que sigue conllevando un buen nivel a estar en mejor preparación de poder asumir nuevas funciones. Es parte de un reto de confiar en tus capacidades, y esto es muy importante dentro de una organización, lo cual se puede ir mejorando con las capacitaciones que se van aportando, de alimentar con nuevos géneros de tu profesionalismo, de poder impartir dentro de una organización para una mejor formalización, de mantener un orden organizacional que permita llevar al hecho de cumplir metas y objetivos.

Para Alles (2014) dentro de su determinación, gestionar el conocimiento, es poder tener la posibilidad de capacitar al personal administrativo, de manera gratuita, con la condición que tenga la posibilidad de hacer crecer sus conocimientos y generar nuevas experiencias, que puedan seguir aplicando en el proceso administrativo, y así conseguir mejoras y ayudar en la reestructuración.

En cambio, Manríquez (2012) manifestó, que gestionar el conocimiento, dentro de labor del Estado es poder ayudar a mejorar que su personal administrativo se mantenga actualizados, de los nuevos sistemas que cada vez de modernizan para un nuevo mejoramiento de oportunidades. Por eso, en exigencia de esa alternativa se ha ido instalando programas de manera gratuita para poder inscribirse de manera gratuita, y así seguir formándose de manera profesional.

Asimismo, Manríquez (2012) indicó, que la gestión del conocimiento es la transmisión del conocimiento y creación, en donde cada trabajador realiza un papel muy importante, ya que la transmisión del conocimiento existe espacio y tiempo. Esto es el momento en que los trabajadores depositan su conocimiento en un gestor de base de datos. Este se almacena en cualquier momento. Por ello, se dice que puede ser transmitido en el tiempo y en el espacio.

Por otro lado, Lora (2020) indicó, que gestionar el conocimiento, es parte de poder desarrollar evaluaciones constantes para poder contar con la información en qué nivel de capacidad se encuentra para poder seguir desarrollando las actividades que les condiciona; además, para saber con qué tipo de personal sigues trabajando. Es decir, saber el antes y el ahora del colaborador. Por lo tanto, Alles (2014) indica, que gestionar el conocimiento, es poder mantener a un personal administrativo activo con sus operaciones, donde se pueda invertir en mejorar sus conocimientos, cómo capacitarlos en las nuevas modalidades de gestión, y así estar preparados de asumir nuevas responsabilidades y oportunidades que se presentan. Aporta una parte de su conocimiento para poder unir y formar un solo resorte de conseguir alcanzar metas y objetivos como toda organización que logra esforzarse, que siempre es por algo que deben demostrar.

Asimismo, Massó y Lozares (2012) indicaron, que gestionar el conocimiento, es poder sostener un equipo comfortable, que se ameriten de mantenerse por sus conocimientos, lo cual sirvan en poder aportar nuevas ideas de mejorar una gestión administrativa. No solo se trate, de contar con cualquier profesional admitido sin conocimiento, sino que la teoría de su aprendizaje lo pueda convertir en práctica, para poder asumir retos y al mismo tiempo demuestre de lo que es capaz, y cuánto se esfuerza por querer ganar un puesto, o asumir un nuevo cargo. La entidad pública cuestiona el rescate de oportunidades de nuevos colaboradores mediante la meritocracia, de estar por sus propios méritos para asumir un cargo importante. De acuerdo al autor Rodas (2017), gestionar el conocimiento, es poder administrar talentos para poder contar con personas con las habilidades competentes, lo cual ya es difícil de conseguir o demostrar. Las entidades públicas invierten en muchos programas de capacitación, de acuerdo a qué asunto se quiere reforzar, o se llega a modificar, para poder plantear nuevas modalidades de poder asumir.

Por consiguiente, Rodas (2017) refiere, que la gestión del conocimiento es trabajar una serie de instrumentos que permitan la creación y difusión del conocimiento del personal de la empresa, como pueden ser las hábiles y

creativos, los cuales son un instrumento práctico dentro de la empresa. Por ello, se gestiona la información. Esto es cuando cada uno de los colaboradores plasma su conocimiento técnico y documental.

Mientras, Mendoza (2016) sostiene, que gestionar el conocimiento, es una parte de poder asumir y enfrentar nuevos retos ante nuevas oportunidades o modificaciones administrativas. Con el tiempo la existencia de sistemas tecnológicos se irá implementando nuevas versiones, por lo que se tendrán que invertir en capacitaciones, para poder asumir los nuevos manejos, de poder adecuarse en su funcionamiento. Entonces, Guerrero et al., (2013), reafirman, que gestionar el conocimiento no solo es cambiar personal constante, sino se habla de poder direccionar a un equipo de trabajo que diste un buen inicio, quiénes te han demostrado que pueden dar para más, solo es cuestión de poder seguir invirtiendo en brindarles la posibilidad de aprender un poco más, y desarrollarse en forjar nuevos conocimientos, que interpongan en poder asumir nuevas actividades más riesgosas, y delicadas de presentar.

Los autores Guerrero et al. (2013) gestionaron el conocimiento, se trata de manifestar y administrar las capacidades de tu equipo de trabajo, lo cual te permita medir y conocer en qué nivel de aprendizaje se encuentra para poder asumir nuevos retos, al mismo tiempo de saber con qué personal trabajas, y en qué puedes ayudarlo a mejorar, porque sabes que con tu equipo ya puedes contar, para asumir nuevos retos, ante nuevos cambios de gestión que las decisiones políticas establezcan. Sin embargo, López (2021) dio a indicar, que gestionar el conocimiento, es poder rescatar el mejor personal para su equipo de trabajo, quien les va acompañar durante un periodo de gestión contratada, lo cual deben de desarrollarse previas evaluaciones, y de acuerdo a la calificación entregada. Estén preparados para asumir nuevas responsabilidades, lo que importa es elegir los mejores, por lo cual se asume, que van a demostrar desarrollar una mejor gestión creando una comunicación significativa. Y para finalizar, Oliva (2019), detalla, gestiona el conocimiento; depende de quién está a cargo de rescatar y entrenar al personal para poder resistir y afrontar retos, que posibilite brindar un mejor servicio dentro de la gestión pública. No solo se

basar en poder ingresar cualquier personal, sin saber cómo son los manejos dentro la gestión pública, lo cual solo genere interrupción y desorden administrativa.

Además, Massó y Lozares (2012) sostienen que las competencias son concebidas como la manifestación del conocimiento de los colaboradores para desempeñar una actividad o una agrupación de ellas, las cuales son utilizadas para obtener los resultados que satisfagan las necesidades organizacionales. Asimismo, mencionan que estos conocimientos son requeridos de acuerdo al área donde ellos se encuentran. Por lo tanto, es importante desarrollar el sentido de pertinencia para la asignación de los colaboradores en las áreas pertinentes. Asimismo, puedan estar entrenados para asumir nuevos retos y nuevas oportunidades de mejorar una gestión.

De acuerdo a Rodas (2017), las organizaciones deben llevar a cabo un procedimiento de selección de colaboradores de manera eficiente, basada en la planificación estratégica para poder determinar aquellas competencias y conocimientos requeridos para ocupar los puestos vacantes, de modo que cada uno de ellos aporten el desempeño necesario para alcanzar los objetivos. Asimismo, Mendoza (2016) sostiene, que los procesos de selección dentro las organizaciones, deben desarrollarse bajo un enfoque de imparcialidad, de modo que esto no beneficien a aquellos candidatos. Por lo tanto, tal como lo señalan Valiente et al. (2020), esta selección realizada por personas capacitadas con principios éticos y morales que posibiliten el desarrollo de un proceso transparente. Finalmente, tal como lo señalan los autores Guerrero et al., (2013) la buena oportunidad para que las organizaciones puedan agenciarse de colaboradores debidamente capacitados con las competencias que ayuden a mejorar el nivel de competitividad integral de la organización.

De acuerdo a López (2021), la gestión del conocimiento es una actividad muy importante que debe ser integrado por todas las organizaciones, de modo que pueda alinear los diferentes conocimientos y habilidades de sus colaboradores organizacionales dentro de los tiempos estipulados.

Asimismo, tal como lo afirman los autores Guerrero et al. (2013), la gestión del conocimiento necesita del desarrollo interno respecto al perfil del puesto, de modo que la asignación de personal permita desarrollar estas actividades bajo altos estándares de eficiencia.

El autor Jiménez (2016) sostiene que la gestión del conocimiento debe ser abordado de manera estratégica y planificada por parte de las organizaciones mediante la aplicación de actividades que ayuden al fortalecimiento y desarrollar, de modo que se posibilite; además, la eliminación de las barreras dentro del campo laboral que generan insatisfacción y frustración en el talento humano. De esta manera, se hace mucho más posibles trazados para colaboradores como para la organización en su conjunto. Asimismo, el autor Oliva (2019), señala que los grandes problemas organizacionales para la gestión del conocimiento de sus colaboradores, de la integración de métodos empíricos desfasados que no permiten la aplicación de estrategias sobresalientes y actualizadas para potenciar de personal, van en decadencia con el pasar del tiempo, debido a que el avance del proceso de la globalización ha generado el incremento de la competitividad organizacional y laboral.

En referencia a la conceptualización de la gestión del conocimiento de los colaboradores, uno de las estrategias más acertadas de la gestión por competencias, el cual se permite fortalecer cada una de ellas de acuerdo a las necesidades del puesto y la especialidad del colaborador, proporcionando los recursos necesarios para incrementar su nivel de desempeño (Al-Omari y Okasheh, 2017). Asimismo, se considera que la gestión del conocimiento permite conocer las diversas habilidades, la organización pueda tomar esta información para diseñar las estrategias y procedimientos necesarios para reducir las barreras que impiden un buen nivel de desempeño (Arévalo, 2018). Finalmente, dentro de este contexto, los autores Abuhashesh et al. (2019), la selección del personal debe ser desarrollados de manera eficiente y transparente, no solo para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por cada organización, sino que, para posibilitar el ingreso de personas debidamente capacitadas para

cubrir los puestos laborales vigentes, de modo que cada uno de ellos aporten resultados de alto Valor para la mejora de la competitividad.

Asimismo, Linares (2017), gestión del conocimiento esenciales desarrollado por área diferentes entidades y empresas, puedan capacitar al personal con las competencias laborales necesarias de acuerdo a las exigencias del puesto, como lo cual incrementarán las posibilidades sobresalientes y la imagen institucional en cuanto al manejo de los recursos institucionales Asimismo, de acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016), gestión del conocimiento en sus colaboradores, contarán con recursos humanos altamente capaz que se presenten día en día. Por lo tanto, tal como lo menciona Chávez (2012), las organizaciones deben considerar a la gestión del conocimiento como una inversión que permitirá la obtención de mejores resultados respecto al desempeño de sus colaboradores, debido a que permite mejorar sus competencias laborales para obtener mejores resultados en su puesto de trabajo.

Pérez (2008) menciona la siguiente dimensión: Comportamiento, corresponde a aquellos aspectos básicos que caracteriza los colaboradores al momento de enfrentarse a situaciones cotidianas o inesperadas dentro de su puesto de trabajo. Por lo tanto, estos comportamientos deben ser congruentes con el perfil del puesto y las pretensiones organizacionales. Por ello, en este aspecto se analizan diferentes indicadores como la integridad, las actitudes, las expresiones verbales y no verbales, la práctica de ética y valores asequibles; entre otros, que permiten el buen desempeño laboral. Asimismo, Arévalo (2018) se refiere que el comportamiento son las funciones y la adaptación del colaborador en relación al área en la que desarrolla sus actividades, permitiendo que acepten sus propias limitaciones y conocimientos. Desde otra perspectiva, Venturo y Oscanoa (2021) mencionan que son aquellas manifestaciones y actitudes que muestran los colaboradores respecto al ejercicio de sus funciones y responsabilidades, los cuales determinan su capacidad para interferir en la resolución de dilemas y su participación dentro de la institución.

La segunda dimensión habla de las capacidades, consiste en las posibilidades que tienen los colaboradores para desarrollar una actividad específica dentro de la organización, las cuales se relacionan directamente con el conocimiento intangible que cada uno de ellos poseen sobre un proceso o actividad en específico. Por lo tanto, la gestión de estos conocimientos permite fortalecerlos para la obtención de mayores niveles de resultados respecto a las asignaciones realizadas (Pérez, 2008). En cuanto, Oliva (2019) indica, que las capacidades permiten diferenciarse de los demás y a desarrollar las actividades asignadas con la menor cantidad de complicaciones posibles. Por otro lado, López y Acosta (2019) destacan que son el conjunto de cualidades y características diferenciales que posee cada ser humano los cuales, en el campo profesional, le permiten desarrollarse eficientemente en su cargo, aportar ideas innovadoras y alcanzar eficientemente los objetivos que se han trazado a nivel individual, grupal e institucional.

Respecto con las dimensiones se tiene la tercera: se basa en las habilidades, puede considerarse como la destreza física que las personas poseen para desarrollar una actividad asignadas dentro de la organización, los cuales son evidenciadas en el día a día dentro del contexto organizacional; asimismo corresponde aquellas habilidades para dar soluciones pertinentes respecto a situaciones inesperadas o emergentes (Pérez, 2008). En esta misma línea, Rodas (2017) menciona, que las habilidades son adquiridas mediante la integración de conocimientos y fundamentalmente con la práctica, permitiendo un mejor desarrollo de las actividades dentro de la institución. Para López y Acosta (2019) las habilidades se refieren a las competencias y capacidades que posee cada individuo para llevar a cabo una determinada acción, actividad o tarea y obtener resultados positivos por encima de lo esperado.

Respecto a la variable meritocracia acuerdo a la secretaria de Gestión Pública (2018), consiste en el proceso de capacitación profesionales dentro las entidades públicas, el cual tiene como finalidad mejorar las habilidades y competencias para incrementar sus resultados, el cual les permite ocupar diversos cargos importantes dentro de la gestión pública.

A su vez Castillo et al. (2018) sostiene que la meritocracia se puede definir como el desarrollo de las actividades y procedimientos necesarios para la selección de base le hagan merecedor de un puesto dentro de las organizaciones, el cual se convierte en una especie de recompensa por el fortalecimiento de sus competencias para el buen desempeño. La teoría de Warikoo y Fuhr (2014) sostiene la selección personal mediante la aplicación de los términos de meritocracia, permiten incorporar el desarrollo las actividades que posibiliten la obtención de resultados positivos y desarrollo económico. Asimismo, Brunet et al. (2016) sostiene que la aplicación de la meritocracia responde dentro los países; por lo tanto, es importante que se realice la incorporación eficiente de estos procedimientos para obtener los mejores resultados.

De igual manera, Brunet et al. (2016) señala, que la meritocracia, es poder contar con personas que tengan las capacidades bien puestas, donde su desarrollo de su profesión sea mediante méritos ganados, lo cual interponga en la disposición de tomar un puesto con alta demanda asegurando que servirá con el compromiso y responsabilidad de mantener una perfección de desarrollo en sus actividades. De acuerdo a Castillo (2012) la meritocracia no se ha desarrollado de manera eficiente en muchas instituciones, por lo que han cambiado la modalidad de gestión, para propiciar desniveles de gestión administrativa, pasa de tener una autoridad firme de corresponder con las operaciones de proteger los recursos del estado. Vélez (2018) manifiesta, que la meritocracia es que las entidades públicas cuenten con personas de gran nivel de capacidad de manejo, para poder dominar muchas áreas y los recursos de todo un estado, que tenga la potestad de tomar decisiones e interferir en resolver problemas que afronta cada sociedad, al mismo tiempo que sea un ejemplo a seguir, que sepa direccionar y controlar todo un equipo administrativo.

Mientras Littler (2017), designa que la meritocracia es poder contar con personal administrativo dentro de la gestión pública, donde su ingreso se realice mediante mérito propio, que su ingreso sea por la demostración de eficiencia de sus conocimientos, para poder requerir demostrar que se



puede confiar en su experiencia laboral y de buenas modalidades que puedan desarrollar el proceso de actividades, al mismo tiempo de poder preocuparse en las debilidades que puedan tener en su momento; finalmente, de contar con una comunicación significativa de ampliar una comunicación extensa, de promulgar a nuevas metodologías de mejoras.

En cambio, Peña y Toledo (2017) entienden que la meritocracia, se hace presente por la misma necesidad de promulgar a la formalidad, de mantener una gestión administrativa eficiente y transparente, y qué mejor poder contar con todo un equipo que figure con las posiciones de su conocimientos desarrollados y concentrados en sus actividades, de llevar a un buen paso de crecimiento y brindar un cambio, que repercute y se logre que los servicios que brinda un estado se mejoren. Es la misma exigencia de mantener una imagen institucional intachable, con manejos transparentes, al poder contar con profesionales que sepan direccionar y llevar un cargo administrativo.

En el caso de la Gestión Pública (2018) se determinó que la meritocracia es recepcionar o contar con personal de grandes capacidades, que se ganan un cargo mediante sus propios méritos para postular el cargo de una responsabilidad dentro de gobierno, y esto hace que priorice de la mejor manera de responsabilizarse de los procesos administrativos, disponibles que mantiene una gestión durante un periodo de gobierno. Al mismo tiempo, esto les hace proceder de tener las responsabilidades de mantener una gestión eficiente y transparente. Por otra parte, Castillo et al. (2018) mencionó que la meritocracia es una estrategia aceptada. Se aplica para evaluar y hacer aceptados en una organización. Deben pasar por un análisis y evaluación de conocimientos para ser puesto en un cargo por el hecho de ganarse sus propios méritos, cuidar y proteger las acciones que puedan obtener una entidad donde se cumplan metas y objetivos.

Brunet et al. (2016) determinó que es una modalidad de permitir rescatar personas profesionales por su propio méritos, para asumir un cargo dentro del gobierno, para ir formando de manera adecuada un grupo y equipo de pertenecer a un establecimiento que se encargue de ciertas misiones que

amenice la institución pública, permitiendo que todos alcance el mismo objetivo que tiene planificado la organización, donde todos mantengan la misma cordura de trabajo, de enfocarse en sus responsabilidades, de respetarse las normativas y reglamentos como dispone de sus manejos, lo cual se esto ya se va formando una jerarquía en cada escalón que mejor calificación y comportamiento se va obteniendo. Por eso Brunet et al. (2016) afirmó, que la meritocracia es un sistema de modalidad que imparte a organizar un gobierno para poder mantener una jerarquía donde cada postulante es elegido para un puesto de trabajo de acuerdo a su capacidad y méritos de trabajo según la experiencia que maneja.

Mientras tanto con Vélez (2018) afirmó que la meritocracia es partir de una modalidad de afirmar que se cuenta con un personal profesional de alta gama de experiencia y conocimientos, de estar preparado para asumir responsabilidades sumamente grandes, lo cual esto implica en el manejo de un estado, donde existe leyes que no se debe de violar, para no impartir en sanciones. En cambio, Littler (2017), detalló que la meritocracia lo que busca es que el sistema de gobierno maneje personas de alta experiencia, por los mismo manejos y responsabilidades que se acatan dentro de cada gestión, lo cual esto se va armando una estructura jerárquica que cada uno se responsabiliza según su cargo, para poder tener un mejor orden de actividades y su misma distribución, y así impartir a no tener muchas deficiencias.

Según con Peña y Toledo (2017), afirmaron que, por parte de un gobierno y ante las distintas deficiencias suponen de poner esta alternativa de poder contar con personas a su cargo que ingresan por sus propios méritos, lo cual ellos pueden responder a sus funciones, y tengan la capacidad de solucionar problemas, que no decaiga su gestión administrativa. Entonces ante estos actos y acciones, se puede identificar una nueva imagen organizacional. Así mismo, Velásquez (2021) determina, que la meritocracia imparte que un gobierno se acoja a tener un equipo social responsable. Están tomando su cargo, porque confían en sus capacidades de ingreso, lo cual han luchado por tomar el puesto, donde se consagran que son recibidos por sus propios méritos lo cual les mantiene firme para

mantenerse en un puesto que les ha costado mucho esfuerzo y empeño, como parte de su experiencia profesional y personal.

Seguidamente, López et al. (2017) se enfocaron que la meritocracia, es ser merecedor de algo por lo que has conseguido mediante tu esfuerzo y dedicación a lo que sientes que será servible, lo cual a una entidad le permite adjuntar un personal por sus capacidades, que puedan responder a sus obligaciones y retos que asume la identidad organizacional para no poder permitir su decaída, sino al contrario que sus méritos pueden envolver una organización en resultados competentes, de aludir al cumplimiento de metas y objetivos. Por eso Lizárraga (2019) determinó, que la meritocracia se va procediendo al rescate de méritos, donde en una organización muestran ser competentes, su compromiso de un cargo de una entidad es por lo que demuestra ser y lo que puede llegar a ser. Es como una sociedad de mercado, que se compra al mejor y se necesita algo que nos dure. Esto es parte de todo proceso, que al contar con personas con grandes capacidades mejorará la organización.

Warikoo y Fuhr (2014) señalan que, si no fuera por la meritocracia, muchas entidades no conciernan mucho de su personal, ya que todo parte de un inicio de evaluación y análisis de lo que sabe hacer. Se determina sus capacidades como parte de su propia misión encargada, la cual cree que es capaz de desarrollarle, consiguiendo un mejor efecto de atraer una nueva imagen social. Por ello, Littler (2017) estableció que la meritocracia es un poco decisiva de poder contar con un personal que gane el empleo por su propio mérito; pero, este cambio de modalidad, ha cambiado muchas cosas, de que no se puede hacer lo que venga en gana con los manejos de los recursos económico y disponibles; porque, se interpone una ley de defensa, para no poder violar cualquier persona sin decisión democrática, en función de sus propios méritos.

Por otro lado, con Vélez (2018) la meritocracia es como una modalidad de gobierno, de imponer la modalidad de acogerse a un puesto dentro del gobierno, de lo que como debe ser su análisis y evaluación para consignar sus méritos, y ponerles en la lista de una nueva jerarquía profesional según

el cargo y experiencia por lo que fue elegido. Cada uno lucha por lo suyo, y obtiene un mejor puesto por sus propios logros. Son méritos personales, para poder obtener una mejor ubicación de oportunidades. En cambio, Castillo et al. (2018) estableció que la meritocracia son accesos de méritos personales que un gobierno maneja mediante un sistema de ser una modalidad de asegurar que se obtenga una línea de participantes y funcionarios competentes para sumir cargos muy importantes, porque son manejos de recursos públicos y con una información confidente, lo cual no se puede repartir por cualquier lugar.

De la misma forma Vélez (2018), describió que la meritocracia son acciones que desarrolla el gobierno para contar con una gestión eficiente y transparente, y qué mejor al impartir de esta modalidad, al contar personal por su propio mérito, de lograr asegurar una oportunidad de mejorar la gestión y que los recursos se lleven a un buen manejo de direccionarse al punto de cumplir metas y objetivos. Seguidamente, Littler (2017) señala, que la meritocracia va relaciona con el talento humano, donde se acogen a un puesto y ser merecedor por sus propios méritos de pasar una evaluación de conocimientos, y de ahí se va ir midiendo la capacidad que obtiene para poder afrontar nueva distribución de funciones, por lo que creen que son capaz de resolver dentro de las misiones de una entidad, para el cumpliendo de sus propios objetivos.

En cambio, Toledo (2017) afirma, que la meritocracia es una modalidad que impone un gobierno. Se rescata profesionales que tengan la capacidad de asumir retos y manejos muy importantes que tengan que ver con la organización de gestión pública. Estos son recursos económicos que cualquier persona no debe a atreverse de realizarlo, sino cuenta con una experiencia que de un significado organizacional. Además, el autor Velásquez (2021) dio a entender que la meritocracia son modalidades que el mismo gobierno público establece para medir las capacidades personales de sus autoridades que tiene a escoger lo cual forman parte de una jerarquía que están a cargo de una responsabilidad muy grande, por lo cual tiene que responder a una sociedad. Además, es parte de rescatar el

talento humano, en su mayor modalidad de interponer a formar nuevas acciones organizacionales.

Seguidamente, López et al. (2017) afirmaron que la meritocracia es el acogimiento de tomar un cargo para el proceso de gestión mediante la obtención de su conocimiento de pasar las pruebas de conocimiento para aprobar que están actos de poder ejercer un cargo muy importante. Se necesita personas eficaces de sí mismos, que hagan producir una administración con muchos recursos, al mismo tiempo tenga la capacidad de gobernar, dirigir, controlar todo lo que está a su alcance para mantener una conformidad como reglamenta la ley. Además, Lizárraga (2019) detalló que al darse la meritocracia es tener una oportunidad de captar personas que ingresen a tomar un puesto por sus propias experiencias y conocimientos, quienes están preparados para cualquier reto, y en consecuencia puedan enfrentar una gestión y esta afirma de poder saber la forma de cómo direccionar, siendo una oportunidad de mantener una formalización.

En su propio contexto, la Gestión Pública (2018) afirmó que la meritocracia se hace posible por permitir gracias a un consejo de autoridades, de decidir qué es importante contar con personas dentro de una gestión de ser por sus propios méritos, conocimientos, lo cual han cursado para tomar el cargo de gobernar. Logran así tener una conciencia de los manejos administrativos, se tiene que mostrar carácter para poder dar un buen alcance y posibilidad de formar una gestión eficiente y transparente sin necesidad de violar las reglas constitucionales y esto permite que un gobierno sea formal y mantenga una imagen alta ante los demás países y con su propia sociedad.

Por otro lado, el autor Velásquez (2021) escribió en su propio contexto que la meritocracia permite que más personas preparadas mediante un análisis y evaluación demuestren sus habilidades y conocimientos y se ganen el mérito de poder pertenecer a dicho cargo que el gobierno exige. Gracias eso se podrá tener una coordinación de responsabilidades. Según al

entendimiento de los sucesos públicos se conforma un país formalizado de contar con personas con experiencia para los manejos de las áreas.

Velásquez (2021) determina que la meritocracia debe mantenerse de manera imparcial para poder seguir contando con el mismo procedimiento de elección. Si se quiere sostener una estabilidad de gestión eficiente, se debe contar con un personal administrativo calificado, quien conlleve a un trabajo coordinado, y que todo se repercute por procesos normativos. El control interno les interfiere y previene de no hacer nada lo contrario. López et al. (2017) describieron, que la meritocracia proviene de un direccionamiento de poder mantener una formalidad de proyectos, lo cual se cuente con personas que se contraten en el Estado, por la misma calificación que demuestran ser capaz, mas no por ingresos políticos o por conocidos dentro del sector público.

Además, Lizárraga (2019) indicó, que si la meritocracia, se desarrollaría como correspondiera, sería una gestión muy diferente evitando propagaciones de corrupción, y los malos manejos económicos. Pero ese tratado debe mantener la meritocracia en un nivel bajo para poder seguir implementando el orden, el control y cambio o modificatorias de normativas. Al mismo tiempo, Warikoo y Fuhr (2014) mencionaron que se debe elegir a líderes de manera democrática, quienes correspondan en asumir el mando de responsabilidad de las gestiones administrativas y el representante de una sociedad. Debe liderar de acuerdo a sus conocimientos empleados en compañía de su equipo técnico.

Little (2017) hace participación de la determinación de la meritocracia, que no está ejerciendo de acuerdo a lo que indica su significado, de poder recepcionar personas capaces, de poder pasar mediante evaluaciones de sus capacidades para poder ver si es capaz de poder llevar un gran compromiso de manejar los recursos económicos y materiales de una entidad pública. Por ello, se toma a cualquier miembro de ciertos partidarios, en tomar el gobierno, solo por ejercer el cargo de manera lucrativa. Vélez (2018) complementa, que la meritocracia de una y otra manera, se requiere que se estipule de manera formal la asignación de

personas capaces para asumir un cargo; por la misma exigencia personal, de generar experiencias que dominen ciertos temas que tenga que ver con las entidades públicas, o por lo cual se prepararon, donde puedan seguir colaborando y aportando nuevas estrategias.

A su vez, Castillo et al. (2018) dejaron en claro, que la meritocracia es poder contar con personas con experiencia y habilidades de poder asumir cargos muy importantes, dentro de la gestión pública, porque se habla de recursos muy amplios, de lo que se maneja en una entidad privada. Al mismo tiempo, que sean personas capaces de poder tomar decisiones, de poder resolver problemas y tengan la capacidad de liderar y asumir compromisos, y demuestren que son personas capaces de rendir ante el mejoramiento de un país.

Castillo (2012) sostiene que la meritocracia debe ser un proceso desarrollado de manera eficiente. Todo ello debe estar enfocado de la mejora de los resultados que posibiliten la entrega de servicios eficientes a la ciudadanía. Vélez (2018) sostiene que uno de los grandes problemas de las entidades públicas es la aplicación de la meritocracia para la asignación de personal en los puestos vigentes. Esto debido a la presencia de la corrupción que permite la integración de personal respondiendo favores políticos.

Peña y Toledo (2017) sostienen que el desarrollo de la meritocracia dentro de las organizaciones, permite analizar y tener en cuenta para hacerlos merecedores de un cargo dentro de la organización. Asimismo, Littler (2017) sostiene que una de las definiciones más acertadas sobre la meritocracia corresponde a la interpretación de todas aquellas competencias de los colaboradores para premiarlos como ascensos dentro de la organización. Por lo tanto, resaltar la importancia de tener en cuenta la responsabilidad de los colaboradores para mejorar sus competencias laborales que le permita fortalecer destrezas para su desempeño. Por otro lado, Velásquez (2021) sostiene que la meritocracia está orientada a la asignación de personas a los puestos laborales dirigentes de acuerdo a su especialidad y capacidad para desempeñarse.

López et al. (2017) es importante la interpretación eficiente sobre la meritocracia dentro de las entidades públicas para poder aplicarlas mediante las vigentes, de modo que estas sean aplicadas de manera transparente para la asignación de personal en los puestos vacantes. Además, Lizárraga (2019) sostiene que la aplicación de la meritocracia para la asignación de personas dentro de los puestos laborales de vacantes, permite incentivar en los colaboradores del fortalecimiento de las habilidades y competencias mediante procedimientos de capacitación para incrementar su posibilidad de ser empleado y removido un puesto superior; de esta manera, se promueve la sana competencia entre los colaboradores, quienes mejorarán estos indicadores para ser promovido de puesto o cargo dentro de la entidad.

De acorde con La secretaria de Gestión Pública (2018) se desglosa en las siguientes dimensiones. Responsabilidad en presencia o ante las autoridades, esta dimensión hace referencia a aquellas características que son mostradas por los colaboradores para proyectar la realización y obligaciones; por lo tanto, mayores sean las responsabilidades cumplidas de manera eficiente por las personas, más altos serán sus probabilidades de ocupar puestos importantes dentro de la entidad. Para Social Etic (2013) la asignación de los puestos de trabajo dentro de las entidades está sujeto al nivel de responsabilidad para cumplir con las tareas asignadas. Siguiendo a Muleras (2019) son aquellas actuaciones que muestran los colaboradores frente a su(s) superior (es) los cuales condicionan en gran medida la evaluación de su desempeño. Dentro del sector público para que un servidor alcance un cargo más elevado es necesario que desarrolle sus actividades con eficiencia y transparencia, puesto que ambas representan requisitos primordiales para llevar a cabo una óptima gestión.

Independencia política, por el diario La Izquierda (2020), sostiene que esta dimensión consiste en el primer paso para desarrollar el pensamiento superior basado en la igualdad, las cuales permiten analizar los factores diferenciales en los colaboradores para la asignación de los puestos. En la misma línea, la secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú (2018), sostiene servidores públicos tienen la responsabilidad de ser asignados;



por lo tanto, es necesario que se capaciten de manera constante para poder obtener un alto nivel de desempeño que facilite el lograr resultados significativos para mejorar el desarrollo integral de la ciudadanía. Según Muleras (2019) se refiere al grado de autonomía e independencia que poseen los colaboradores para llevar a cabo sus funciones y tomar ciertas decisiones con responsabilidad dentro de su puesto de trabajo. Es importante a su vez que la fuerza laboral sea constantemente capacitada y evaluada con la finalidad de determinar acciones ilícitas que puedan poner en riesgo la salud de la institución y se pueda brindar ascenso a los más destacados.

Capacidad técnica por Cleaver (2017), esta dimensión corresponde que hace posible adquisición o incorporación de conocimientos y competencias de tipo específicas para poder cubrir un puesto vacante, las cuales permitan desarrollar estratégica, todo ello basado en el mejoramiento. La Secretaría Pública - Gobierno del Perú (2018) sostiene que la organización de los equipos de trabajo se realice en base a su capacidad funcional, su capacidad básica y finalmente la capacidad técnica, con lo cual se fortalece las competencias. Para Campaz (2022) hace referencia a la capacidad que tiene la institución mediante la dirección para orientar los conocimientos, experiencias y actitudes del recurso humano hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y para atender eficientemente las demandas que se originan a nivel interno y externo.

### III. METODOLOGÍA

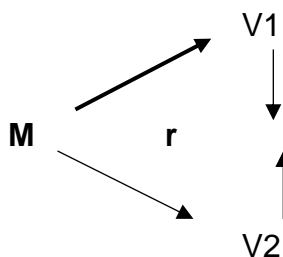
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de estudio:** El presente estudio es de tipo básico, el cual es conceptualizado por los autores Guillen y Valderrama (2013) aquella investigación orientada a la recopilación de datos mediante la aplicación de instrumentos y así obtener la información necesaria que permita la comprobación de las hipótesis, de modo que se pudo mejorar el conocimiento existente respecto a las variables.

**Diseño de la investigación:** Estuvo consignado las diferentes actividades, procesos y recursos a utilizar para el desarrollo del estudio desde el inicio hasta el final (Hernández et al, 2018)

La presente investigación integra un diseño no experimental, el cual es justificado por Cruzado (2021), como investigaciones en la cual el autor no requiere de la manipulación de las variables fue obtener los resultados, sino que recurre la recopilación de datos en su hábitat natural para el procesamiento respectivo. Asimismo, es de alcance correlacional, debido a establecer los valores que relaciona las variables (Hernández et al, 2018). Finalmente, se destacó mediante se estableció recopilación fue realizada por el investigador.

El diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión del conocimiento
- V2 = Meritocracia
- r = Relación entre variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión del conocimiento

V2: Meritocracia

### 3.3. Población, muestra, muestreo

**Población:** Según los autores Arias et al. (2016), la conceptualización de una población responde a la visualización de un grupo de elementos comunes que pueden ser investigados de acuerdo una o más variables teniendo en cuenta el objetivo a investigar. Para efectos del presente estudio, la población estará conformada por 59 colaboradores del Gobierno Regional San Martín, Moyobamba – 2022.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal con contrato bajo la modalidad CAS
- Personal nombrado
- Personal con más de 3 meses de contrato
- Personal que brindo su consentimiento

#### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que se encuentren en las jefaturas
- Personal que presten servicios bajo la modalidad de locación
- Practicantes
- Personal con menos de 3 meses de experiencia en la institución
- Personal que no brindo su consentimiento

**Muestra:** es una cantidad de elementos que han sido seleccionados de del universo poblacional teniendo en cuenta diferentes aspectos como la extensión de la población y los intereses del investigador (Cruzado, 2021). Estuvo conformada por 59 colaboradores.

**Muestreo:** El muestreo por conveniencia es una técnica utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra (Hernández et al, 2018). No probabilístico por conveniencia.

**Unidad de análisis:** Un colaborador del Gobierno Regional San Martín, Moyobamba – 2022

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

El presente estudio, consideró pertinente técnica denominada encuesta, la cual de acuerdo los autores Cruzado (2021), es una técnica importante que hace posible que el investigador pueda recopilar datos verídicos seleccionada y alimentar estadístico respectivo conllevaron obtener respectivos resultados.

#### **Instrumento**

Se utilizó el cuestionario como instrumento respectivo de la encuesta, el cual fue del agrado de manera estratégica.

El instrumento para medir la variable de gestión del conocimiento fue un cuestionario estructurado con 18 ítems dividido en 3 dimensiones, fue adaptado de (Valiente et al. 2020). La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (18 – 42), medio (43 – 66) y alto (67 – 90) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable de meritocracia fue un cuestionario con 15 ítems dividido en 3 dimensiones, fue adaptado de (Krepki, 2019). La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

## Validez

Los cuestionarios utilizados para la recopilación de datos, pasaron por un proceso de validación, el cual es denominado como juicio de expertos.

**Tabla 1**

### *Validación de Instrumentos*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del conocimiento	1	Metodólogo	4.5	El instrumento es aplicable
	2	Especialista	4.9	Instrumento adecuado para su aplicación.
	3	Especialista	4.8	Instrumento adecuado para su aplicación.
Meritocracia	1	Metodólogo	4.5	Instrumento aplicable
	2	Especialista	4.9	Instrumento adecuado para su aplicación.
	3	Especialista	4.8	Instrumento adecuado para su aplicación.

*Fuente: Ficha de juicio de expertos*

En la presente tabla, se consignó los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observó un promedio de validez de la primera variable igual a 4.7, el cual hizo referencia el 95%, a la segunda variable tuvo un promedio igual a 4.7, el cual hizo referencia el 95% de concordancia en el criterio de los expertos.

## Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizó la determinación del Alpha de Crombach, el cual estableció que los resultados confiables, son aquellas iguales a 0.70 a más.

**Tabla 2***Análisis de confiabilidad de gestión del conocimiento*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

*Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V. 25*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,978	18	

*Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V. 25***Tabla 3***Análisis de confiabilidad de meritocracia*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

*Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V. 25*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,977	15	

*Fuente: Base de datos obtenidos del SPSS V. 25***3.5 Procedimientos**

Realizó la apertura con la determinación que atraviesa el objeto de estudio; estructuración, la congregaron y bases teóricas relevante sobre las variables, las cuales procedieron desde fuentes primarias y secundarias confiables; llevó cabo la construcción de los instrumentos que serán utilizados para la recolección de datos de acuerdo a cada

una de las variables; se pidió el permiso respectivo a la entidad para aplicar la encuesta y recopilar los datos necesarios. La información obtenida, fue tabulada mediante la estadística de tipo descriptiva; estos resultados fueron contrastados con aquellos consignados en los antecedentes y bases teóricas, asimismo, se traspasó a un Excel teniendo así la base de datos, dicha base fue agrupada por variable y dimensiones y procesada de acuerdo a cada objetivo.

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

Se llevó a cabo la recopilación de datos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para cada una de las variables; la información recopilada será expresada mediante figuras y tablas estadísticas; en tanto, para abordar la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual fue calculado haciendo uso del programa estadístico SPSS V.25; el mencionado coeficiente agrupa valores de entre -1 y 1, el cual indicó la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables analizadas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para acreditar una investigación eficiente, consideró el cumplimiento detallaron: autonomía, mediante este se permitió libre albedrío de los participantes. Determina el desarrollo del estudio. No maleficencia, a través del cual se declaró en ningún momento que la investigación está orientada a perjudicar a la entidad, en cuanto a sus derechos y principios éticos. Asimismo, se estableció que la presente investigación cuenta con integridad científica, pues se persigue el objetivo con fines académicos. Además, se realizó el fiel de la directiva de investigación otorgada por la universidad; finalmente, se congrega la utilización de las normas APA, mediante el cual se garantizó el respeto de la propiedad intelectual de integrados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de san Martín, Moyobamba – 2022.

**Tabla 4**

*Nivel de gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 42	20	34 %
Medio	43 – 66	30	51 %
Alto	67 - 90	9	15 %
Total		59	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín.

#### **Interpretación**

En cuanto al nivel de gestión del conocimiento es medio en 51 %, bajo en 34 % y alto en 15 %, debido a que el jefe inmediato no tiene los conocimientos adecuados y necesarios para solucionar los problemas y no acepta sus propias limitaciones y posibilidades.

### 4.2. Nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	18	31 %
Medio	36 – 55	26	44 %
Alto	56 - 75	15	25 %
Total		59	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín.



## Interpretación

En cuanto al nivel de meritocracia, es medio en 44 %, bajo en 31 % y alto en 25 %, debido a que los colaboradores no cumplen con sus metas de acorde a las actividades semanales y mensuales y cuando finaliza sus labores no brindan un informe de su trabajo a su jefe.

### 4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,145	59	,003
Meritocracia	,194	59	,000

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

## Interpretación

La muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, el resultado es menor a 0.05.

**Tabla 7**

*Relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.*

Gestión del conocimiento	Meritocracia	
	correlación	Sig.
Comportamiento	0.964**	0.000
Capacidades	0.917**	0.000
Habilidades	0.984**	0.000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### Interpretación

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.964, 0.917 y 0.984 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

#### 4.4. Relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.

**Tabla 8**

*Relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.*

			Meritocrac ia	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	,977	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59
	Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000**	,977
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### Interpretación

Se contempla la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.977 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01).

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados. Se tiene, que el nivel de gestión del conocimiento es medio en 51 %, bajo en 34 % y alto en 15 %, debido a que considera que su jefe inmediato no tiene los conocimientos adecuados y necesarios para solucionar los problemas. Considera que su jefe no acepta sus propias limitaciones y posibilidades; dichos resultados coinciden con Duque (2020) quien menciona que las entidades públicas atraviesan una crisis para el desarrollo de la meritocracia dentro de la gestión pública para la asignación de personas debidamente capacitadas para cubrir los puestos vacantes. Se ha notado la parcialidad de los funcionarios para desarrollar el proceso de selección basado en las competencias y en la meritocracia de los participantes, lo cual no solamente afecta la imagen institucional, sino que impide que la entidad pueda desarrollar las actividades con altos niveles de eficiencia para lograr los objetivos planificados, los cuales a su vez harán posible que la sociedad pueda avanzar hacia el desarrollo y la mejora de su calidad de vida.

Asimismo, Krepki (2019) indica, que el salario es configurado como un reconocimiento a la performance esperada y negociada de manera individual con lo cual cada trabajador/a cobraría lo “merecido” a discrecionalidad absoluta de la compañía, dejando un contraste salarial con respecto a sus pares que realizan la misma tarea. Por tanto, la pieza faltante para que el potencial conflicto no se suscite, es que ese resultado, ese aumento salarial, no sea compartido. Así, el salario forma parte de la intimidad de cada uno de los trabajadores/as generando un verdadero tabú del salario, instalado como uso y costumbre.

Pérez (2018) hace mención que una vez analizada la información recopilada, la cual fue brindada por la muestra de estudio seleccionada dentro de la entidad, se determinó que la aplicación de la meritocracia se encuentra dentro de un nivel bajo, el cual fue afirmado por el 90% de los encuestados, los cuales afirmaron que la entidad no toma en cuenta las diferentes habilidades y competencias de los postulantes para realizar el proceso de selección; asimismo, han observado que existe una gran

cantidad de personas ocupando puestos laborales institucionales; pero, que no obtienen los resultados necesarios para la mejora de la competitividad y la solución de los problemas internos. Por lo tanto, se establece la necesidad de realizar un control interno eficiente para hacer cumplir los lineamientos orientados de cada uno de los colaboradores para dar lugar a una eficiente selección de personal.

Alles (2014) indica, que la gestión de conocimiento es poder evaluar y conocer a una persona capaz, mediante sus resultados que determinan sus exámenes, lo cual determinará el nivel de capacidad que es capaz de resolver. Esto se puede ir midiendo para asegurar un buen nivel y así estar en mejor preparación de poder asumir nuevas funciones, lo cual es como parte de un reto de confiar en sus capacidades. Es muy importante contar dentro de una organización, lo cual se puede ir mejorando con las capacitaciones que se van aportando y así impartir dentro de una organización para una mejor formalización, de mantener un orden organizacional que permita llevar al hecho de cumplir metas y objetivos.

Además, Alles (2014) menciona, que gestionar el conocimiento, es poder tener la posibilidad de capacitar al personal administrativo, de manera gratuita, con la condición que tenga la posibilidad de hacer crecer sus conocimientos, y generar nuevas experiencias y así puedan seguir aplicando en el proceso administrativo y conseguir mejoras que ayuden a la organización.

En ese mismo contexto, Manríquez (2012) manifiesta, que gestionar el conocimiento, dentro de labor del estado es poder ayudar a mejorar que su personal administrativo se mantenga actualizados en los nuevos sistemas para un nuevo mejoramiento de oportunidades. Por ello, se ha ido instalando programas de manera gratuita, con lo que tenga que ver con las propagaciones del estado, para poder inscribirse de manera gratuita, pudiendo seguir formándose de manera profesional para poder seguir colaborando con las actividades que el estado le establece.

En cuanto Lora (2020) indica que, gestionar el conocimiento, es parte de poder desarrollar evaluaciones constantes para poder contar con la

información en qué nivel de capacidad se encuentra para poder seguir desarrollando las actividades que les condiciona, además para saber con qué tipo de personal sigues trabajando, si siguen con ese mismo ritmo, que demostraron en su primer día de ingreso, lo cual se podrá determinar mediante evaluaciones o entre otras actividades de poder llegar a metas.

Por lo tanto, Alles (2014) indica, que gestionar el conocimiento, es poder mantener a un personal administrativo activo con sus operaciones. Se pueda invertir en mejorar sus conocimientos, como capacitar en las nuevas modalidades de gestión, para poder estar preparados de asumir nuevas responsabilidades y oportunidades que se presentan; para poder seguir manteniendo el mismo ritmo, ya que cada uno aporta una parte de su conocimiento, para poder unir y formar un solo resorte de conseguir alcanzar metas y objetivos, como toda organización que logra esforzarse, que siempre es por algo que deben demostrar.

Asimismo, Massó y Lozares (2012) indican, que gestionar el conocimiento, es poder sostener un equipo confortable, que ameriten mantenerse por sus conocimientos, lo cual sirvan en poder aportar nuevas ideas de mejorar una gestión administrativa. No solo se trate, de contar con cualquier profesional admitido sin conocimiento, sino que la teoría de su aprendizaje lo pueda convertir en práctica, para poder asumir retos. Y al mismo tiempo demuestre, que de lo que es capaz, y cuanto se esfuerza por querer ganar un puesto, o asumir un nuevo cargo, porque la entidad pública también cuestiona el rescate de oportunidades de nuevos colaboradores mediante la meritocracia.

Además, el nivel de meritocracia, es medio en 44 %, bajo en 31 % y alto en 25 %, debido a que los colaboradores no cumplen con sus metas de acorde a las actividades semanales y mensuales, cuando finaliza sus labores, no brinda un informe de su trabajo a su jefe. Dicho resultado coincide con Castillo et al. (2018) quienes sostienen que la meritocracia se puede definir como el desarrollo de las actividades y procedimientos necesarios para la selección de base le hagan merecedor de un puesto dentro de las

organizaciones, el cual se convierte en una especie de recompensa por el fortalecimiento de sus competencias para el buen desempeño.

Szlechter et al (2018) indican el desarrollo de las diferentes decisiones políticas afectan de manera significativa sobre la posibilidad para que las personas puedan acceder a un puesto laboral en el sector público. Esto debido a que se deja de lado la meritocracia y el análisis de las capacidades laborales de las personas; por lo tanto, es necesario realizar una reformulación eficiente con respecto a los procesos de meritocracia aplicados al sector estatal, de modo que se pueda garantizar el cumplimiento de los lineamientos y normativas establecidas para el desarrollo de un proceso de selección imparcial y equitativo con igualdad de oportunidades para todos; con lo cual, se analice todos los factores positivos de los participantes para ser elegidos de acuerdo a sus capacidades y no para cumplir favores políticos que afecten el desarrollo integral del país.

Asimismo, Brunet et al. (2016) sostiene que la aplicación de la meritocracia responde dentro los países; por lo tanto, es importante que se realice la incorporación eficiente de estos procedimientos para obtener los mejores resultados.

Además, Martínez (2019) refiere que es necesario desarrollar actividades y procedimientos relevantes que posibiliten la instauración de la meritocracia de manera eficiente dentro sector público. Esto debido a que actualmente la colocación de personal dentro de las áreas vacantes, se utilizan netamente para devolver favores políticos contraídos durante el proceso de campaña, lo cual imposibilita que personas con altas habilidades y competencias para desempeñarse dentro de estos puestos, puedan tener la oportunidad de acceder a ellas y generar buenos resultados que propicien el desarrollo de la población mediante la gestión eficiente de los recursos para propiciar el desarrollo económico y social en su conjunto.

Asimismo, Castillo (2012) menciona que la meritocracia, no se ha desarrollado de manera eficiente en muchas instituciones, por lo que han cambiado la modalidad de gestión para propiciar desniveles de gestión administrativa.

En la misma línea, Vélez (2018) manifiesta que con la meritocracia las entidades públicas cuenten con personas de gran nivel de capacidad de manejo, para poder dominar muchas áreas y los recursos de todo un estado, que tenga la potestad de tomar decisiones e interferir en resolver problemas que afronta cada sociedad, al mismo tiempo que sea un ejemplo a seguir, que sepa direccionar y controlar todo un equipo administrativo.

Littler (2017) designa que la meritocracia es poder contar con personal administrativo dentro de la gestión pública, donde su ingreso se realice mediante mérito propio, que su ingreso sea por la demostración de eficiencia de sus conocimientos, para poder requerir demostrar que se puede confiar en su experiencia laboral y de buenas modalidades que puedan desarrollar el proceso de actividades. Al mismo tiempo, poder preocuparse en las debilidades que puedan tener en su momento; finalmente, contar con una comunicación significativa de ampliar una comunicación extensa, de promulgar a nuevas metodologías de mejoras.

Peña y Toledo (2017) entienden que la meritocracia, se hace presente por la misma necesidad de promulgar a la formalidad, de mantener una gestión administrativa eficiente y transparente, y que mejor poder contar con todo un equipo, que figure con las posiciones de sus conocimientos desarrollados y concentrados en sus actividades, de llevar a un buen paso de crecimiento y brindar un cambio, que se repercute y se logre que los servicios que brinda un estado se mejore, por las decisiones que se dan a ejecutar, por la misma exigencia de mantener una imagen institucional intachable, con manejos transparentes, al poder contar con profesionales que sepan direccionar y llevar un cargo administrativo.

Castillo et al. (2018) mencionó que la meritocracia es una estrategia aceptada en un nuevo cargo por el gobierno, deben pasar por un análisis y evaluación de conocimientos para ser puesto en un cargo por el hecho de

ganarse sus propios méritos, para cuidar y proteger las acciones que puede obtener una entidad, donde se cumplan metas y objetivos.

Brunet et al. (2016) indica que es una modalidad de permitir rescatar personas profesionales por sus propios méritos de conocimientos, para tomar un cargo dentro del gobierno, para ir formando de manera adecuada un grupo y equipo de pertenecer a un establecimiento que se encargue de ciertas misiones que amenice la institución pública. Esto permite que todos alcancen el mismo objetivo que tiene planificado la organización, donde todos mantengan la misma cordura de trabajo, de enfocarse en sus responsabilidades, de respetarse las normativas y reglamentos como dispone de sus manejos, lo cual esto ya se va formando una jerarquía en cada escalón que mejor calificación y comportamiento se va obteniendo.

Littler (2017) refiere que la meritocracia lo que busca es que el sistema de gobierno maneje personas de alta experiencia por los mismos manejos y responsabilidades que se acatan dentro de cada gestión. Esto va armando una estructura jerárquica de quien cada uno se responsabiliza según su cargo y así poder tener un mejor orden de actividades y su misma distribución, y así impartir a no tener muchas deficiencias.

Además, Valiente et al. (2020) indican que, dentro del análisis a la variable de meritocracia, se encontró diferentes valores relacionados con cada uno de sus dimensiones; asimismo, se identificó que, de todas las empresas investigadas, solamente el 35% de ellas conoce la definición esencial de la meritocracia y los procedimientos necesarios para instaurarla, tanto 38% lo conoce a un nivel medio. Todo ello indica la necesidad de mejorar la aplicación de estas prácticas dentro del proceso de selección de personal, teniendo en cuenta que facilitará la obtención de un buen resultado para el desarrollo integral de la empresa gracias al buen desempeño de los colaboradores que ocuparán un puesto de acuerdo a sus habilidades y competencias.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la meritocracia y la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín,



Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.964, 0.917 y 0.984 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones, además existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,977 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.45 % de la gestión del conocimiento influye en la meritocracia, dicho resultado coinciden con Rey et al (2020) refiere que después de haber analizado la información recopilada referente a las variables abordadas utilizando una muestra de estudio específica, se determinó que éstas se relacionan de manera positiva dentro de un nivel medio, el cual está sustentado en un valor de correlación Pearson igual a 0.501, el mismo que permite establecer que el planeamiento y las actividades respectivas para difundir el plan estratégico permiten mejorar el clima laboral, esto como respuesta a las diferentes proposiciones que permite a los colaboradores desempeñarse de manera eficiente en base a las actividades asignadas teniendo como horizonte el objetivo estratégico general definido para el desarrollo organizacional.

En cuanto Ruiz (2020) indica, que después de haber obtenido un coeficiente de correlación Pearson igual a 0.837 se determinó las variables investigadas se relacionan de manera positiva dentro de un nivel alto, lo cual permite determinar que el análisis y la evaluación de los niveles de desempeño presentados por los colaboradores, permite instaurar diferentes actividades y procedimientos estratégicos para disminuir los obstáculos presentados durante el desarrollo de las responsabilidades asignadas, de modo que esto no solamente mejorará su perfil profesional, sino que además permitirá obtener los resultados necesarios para el óptimo crecimiento y la mejora de la competitividad organizacional, por ello una variable para conocer el nivel de rendimiento de los colaboradores y entregar los beneficios que les corresponden.

Bajo la misma línea Pérez (2019), hace mención que, se logró determinar que la variable meritocracia incide de manera positiva y significativa sobre

las acciones administrativas desarrolladas dentro de la entidad municipal, los cuales fueron comprobados mediante la determinación del coeficiente Pearson, el mismo que obtuvo un valor igual a 0.897, con lo cual fue posible determinar que el desarrollo de la meritocracia dentro de la entidad, posibilita la mejora de la aplicación de las acciones administrativas institucionales, la cual posibilitará que los colaboradores que ocupen los cargos vigentes, sean seleccionados en base a sus habilidades y competencias, el mismo que permitirá incrementar su nivel de resultados para cumplir los objetivos institucionales dentro de los tiempos estipulados y con la calidad requerida.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,977 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.45 % de la gestión del conocimiento influye en la meritocracia.
- 6.2.** El nivel de gestión del conocimiento, es medio en 51 %, bajo en 34 % y alto en 15 %, debido a que el jefe inmediato no tiene los conocimientos adecuados y necesarios para solucionar los problemas y no acepta sus propias limitaciones y posibilidades.
- 6.3.** El nivel de meritocracia, es medio en 44 %, bajo en 31 % y alto en 25 %, debido a que los colaboradores no cumplen con sus metas de acorde a las actividades semanales y mensuales y cuando finaliza sus labores no brindan un informe de su trabajo a su jefe.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la meritocracia y la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.964, 0.917 y 0.984 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al gerente, fortalecer las actividades correspondientes a la gestión del conocimiento dentro de la entidad a través de herramientas que permitan fortalecer las competencias de los colaboradores para obtener un nivel de desempeño eficiente de acuerdo a los requerimientos establecidos, los cuales ayudarán a mejorar el nivel de meritocracia desarrollado el gobierno regional.
  
- 7.2.** Al gerente, integrar las herramientas necesarias para facilitar el incremento del nivel de gestión del conocimiento a través de cursos o seminarios orientados al fortalecimiento de las habilidades y competencias específicas y profesionales de los colaboradores para obtener un rendimiento excepcional que ayude a cumplir los objetivos institucionales e incrementa la posibilidad de ser promovidos a un puesto superior.
  
- 7.3.** Al gerente, mejorar el nivel de eficiencia respecto a la práctica de la meritocracia para la asignación de puestos a los colaboradores dentro de la entidad, para ello es importante realizar el análisis respectivo de las competencias de cada uno de ellos y los demás elementos de acuerdo a las bases estipuladas para este sector.
  
- 7.4.** Al gerente, realizar un análisis del comportamiento de los colaboradores con la finalidad de determinar las necesidades respectivas para mejorar sus capacidades al momento de desarrollar sus actividades, de modo que se disminuía las limitaciones para el logro de los objetivos. Todo ello permitirá mejorar la aplicación de la meritocracia basado en la determinación de las capacidades de los colaboradores para hacerse acreedores.

## REFERENCIAS

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R. y Masa'deh, R. (2019), Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. (Artículo científico). *Journal of Human Resources Management Research*, 23. [https://www.researchgate.net/publication/332471132\\_Factors\\_that\\_affect\\_Employees\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Performance\\_to\\_Increase\\_Customers'\\_Satisfactions/link/5cb75d124585156cd79f8d5a/download](https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions/link/5cb75d124585156cd79f8d5a/download)
- Alles, M. (2014). *Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias*. Segunda Edición, 5<sup>o</sup> reimpresión. Ediciones Granica SA. Buenos Aires, Argentina.
- Al-Omari, K. y Okasheh, H. (2017), The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. (Artículo científico). *International Journal of Applied Engineering Research*. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Arevalo, A. (2018), *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo\\_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). The research protocol III. Study population. (artículo científico) *Colegio Mexicano de Inmunología Clínica*, 7. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE. Presidencia del Consejo de ministros. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421980/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf>
- Barrios (2016) *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.
- Brunet, I., & Moral, D. (2016). Meritocratic Narrative, education system and market societies. (artículo científico). *Revista Castellano-Manchega de*

Ciencias Sociales.

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2013). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atencion Primaria*, 31(8), 12. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>

Castillo, J. (2012). Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile. (artículo científico). *Revista: Bulletin of Latin American Research*, 1-18.

Castillo, J., Torres, A., Atria, J. y Maldonado, L. (2019). Meritocracy and economic inequality: perceptions, preferences and implications. (artículo científico). *Revista Internacional de Sociología* 77(1):e117. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>

Chávez, N. (2012), La gestión del conocimiento y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. (Artículo científico). Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64624867007>

Cleaver, K. (2017). Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO. Conferencia.

Collazos, M y Fernández, A. (2019), Propuesta de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán – Periodo 2018. (Artículo científico). *Ciencia, Tecnología e Innovación*. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075>

Cruzado, L. (2021). La ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Psikologi Perkembangan*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Dessler, G. y Varela, R. (2011), Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano. In Pearson Education.

<https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>

Duque, J. (2020). *Meritocracy Freedom, equal opportunities and competition*. (artículo científico). Universidad del Valle Barranquilla, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071233>

Ekundayo, O. (2018), The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. (Artículo científico). International Journal of African Development. <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ijad>

García, M., García, A., Pérez, R., González, M., y Martínez, Y. (2014), La gestión del conocimiento para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano. (Artículo científico), Universidad de Pinar del Río, Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5350913.pdf>

Guerrero, C., Valverde, M., y Tatiana, M. (2013), An analysis of the management competency in Spanish companies. From theory to practice. (artículo científico). Universidad Rovira y Virgili, México. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>

Guillen, O y Valderrama, S. (2013) Guía para elaborar la tesis universitaria. Ando Educando. <https://es.slideshare.net/santiagorodriguez102/guia-para-el-elaborar-una-tesis-universitaria-santiago-valderrama>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jiménez, A. (2016). Competencias: Creando valor a través de las personas. Madrid: Diaz de Santos

Krepki, D. (2019). *El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software. El caso Globant*. (artículo científico). Universidad de Buenos Aires Argentina.

<https://cdsa.aacademica.org/000-023/419.pdf?view>

La izquierda diario. (2020). Qué es la independencia política de la clase trabajadora. Revista La Izquierda Diario

Linares, J. (2017), gestión del conocimiento y evaluación del desempeño laboral en la empresa Maestro Perú Arequipa - Lambramani. Universidad de San Agustín de Arequipa. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3379/IIIhujl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Littler, J. (2017). Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility. Londres: Taylor y Francis Group. <https://www.routledge.com/Against-Meritocracy-Culture-power-and-myths-of-mobility/Littler/p/book/9781138889552>

Lizarraga, F. (2019). Egalitarianism and meritocracy from rawls to scanlon. Revista Páginas de Filosofía, Año XX, 1853-7960. (artículo científico) Filosofía: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18537960/thqx/xirg>.

López, P. (2014). Población Muestra Y Muestreo. (artículo científico) Punto Cero, 6. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Lopez, A., Ojeda, J., & Rios, M. (2017). The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. Estudio de un caso. (artículo científico) Revista de Contabilidad, 36-46 <https://www.redalyc.org/pdf/3597/359749732004.pdf>

Lopez, M. (2021), gestión del conocimiento y motivación laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un Hospital Nacional de Lima, 2021. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58007/Lopez\\_JMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58007/Lopez_JMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lora, H. (2020), Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness. (Artículo científico). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7511954.pdf>



- Mahadevan, A. y Yap, M. (2019), Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, (Artículo científico). IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Malaysia. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue10/Series-1/B2110010714.pdf>
- Manriquez, L. (2012), ¿Evaluación en competencias? Estudios pedagogicos, XXXVIII. (Artículo científico), Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524158023.pdf>
- Martínez, J. (2019). *Meritocracia: una forma para entender el fracaso de nuestros sistemas de movilidad social y la legitimación de la desigualdad.* (artículo científico). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. [https://www.academia.edu/40226713/MERITOCRACIA\\_UNA\\_FORMA\\_PARA\\_ENTENDER\\_EL\\_FRACASO\\_DE\\_NUESTROS\\_SISTEMAS\\_DE\\_MOVILIDAD\\_SOCIAL\\_Y\\_LA\\_LEGITIMACION\\_DE\\_LA\\_DESIGUALDAD?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/40226713/MERITOCRACIA_UNA_FORMA_PARA_ENTENDER_EL_FRACASO_DE_NUESTROS_SISTEMAS_DE_MOVILIDAD_SOCIAL_Y_LA_LEGITIMACION_DE_LA_DESIGUALDAD?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page)
- Maydel, A., Maydeé, P., Dujarric, B., Nadir, S. y Soto, H. (2015). Profile for job skills and recruitment model for the A Technical Management Position in Human Resources. (Artículo científico). Universidad de La Habana, Cuba. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676/21578>
- Mendoza (2016), Effects of the application of a competency-based model on the selection of teaching staff of an institution dedicated to teaching the language. [https://www.researchgate.net/publication/336142703\\_A\\_Performance-Centred\\_Competency-Based\\_Approach\\_to\\_Quality\\_University\\_Teaching](https://www.researchgate.net/publication/336142703_A_Performance-Centred_Competency-Based_Approach_to_Quality_University_Teaching)
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Guía+didáctica+Metodología+de+la+investigación.pdf>
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTI](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTI)

## GACION\_DISENO\_Y\_EJECUCION

- Oliva, Y. (2019), Gestión por competencias. Elementos que limitan su aplicación. (Artículo científico). Universidad del Oriente, Venezuela. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5124/4589>.
- Pacherrez, J. y Marrugo, G. (2020), Modelo de gestión del conocimiento para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020, (Artículo científico), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Peña, M., & Toledo, C. (2017). Discourses on social class and meritocracy of vulnerable students in Chile. (artículo científico). Magazine Artigos. <https://www.scielo.br/j/cp/a/DNMfNzbQpbGqDK7KZ9QjtWC/abstract/?lang=es>
- Perez, M. (2019). *Meritocracia en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58625/P%3a9rez\\_SML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58625/P%3a9rez_SML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, M. (2008), *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. Ediciones TREA. España. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro%20%282008%29%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimient%20en%20las%20organizaciones.pdf>
- Perez, R. (2018). *Meritocracia y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo Tarapoto. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez\\_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Rey de Castro, D., Guitierrez, J., y Uribe, J. (2020). *Management by competencies and its relationship with the work environment in a services,*

*consulting and outsourcing company, Lima, Peru.* (artículo científico). Lima Peru. <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/>

Rodas (2017), *Administración de personal y recursos humanos.* McGrawHill, México

Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L. y Palomino, G. (2021), *Management by Competences in Public Institutions.* (Artículo científico), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/623>

Ruiz, P. (2020). *Meritocracia y su relación con la productividad del sector de restaurantes en la ciudad de Tarapoto, año 2017.*(tesis en maestría). Universidad Nacional de San Martín. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3992/MAEST.GEST.EMP.%20-%20Percy%20Edilter%20Ruiz%20Paredes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santacruz, L. (2019), *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil.* (Artículo científico). Universidad CES, Medellín, Colombia. [https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951\\_2019.pdf](https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951_2019.pdf)

Secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú. (2018). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2021. Diagnóstico sobre la Situación de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú,* Presidencia del Consejo de Ministros, Lima - Perú. <https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

SocialEtic. (2013). *La responsabilidad en el trabajo.* Revista Social Media.

Szlechter, D., Vanegas, J., y Tijonchuk, A. (2018). *Representations of meritocracy in the written argentine press since the landing of Macri to power.* (artículo científico). Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300028&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300028&script=sci_arttext)

- Valiente, Y., Diaz, F., Vasquez, C., Grados, M., y Mendez, F. (2020). *Management by competences and their impact to improve the labor performance of the construction companies of the Trujillo district, 2018.* (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo Trujillo. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Velasquez, J. (2021). Responsabilidades del empleado en la empresa. Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/definicion-de-responsabilidad/>
- Vélez , F. (2018). Meritocracy? For Whom? (artículo científico). Isonomia. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182018000100147](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147)
- Wang, L. (2018). Factors affecting the job performance of employees at workplace in the higher education sector of China. (Artículo científico). University of Creative Technology,. <http://www.ijsrp.org/research-paper0118/ijsrp-p7330.pdf>
- Warikoo, N., & Fuhr, C. (2014). Legitimizing status: perceptions of meritocracy and inequality among undergraduates at an elite British university. (artículo científico). Magazine British Educational Research Journal, 699-717.

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

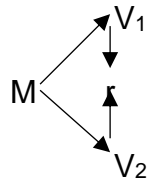
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Según Pérez (2008) son producto del aprendizaje demuestran las capacidades resultantes de los procesos de integración y coordinación de conocimientos individuales que posteriormente pasan a ser conocimiento organizacional.	Sera medido a través de la técnica de la encuesta donde se preguntará a cada trabajador si la gestión del conocimiento viene siendo acorde.	Comportamiento	Empatía	<b>Ordinal</b>
				Comunicativo	
				Flexibilidad	
			Capacidades	Líder	
				Participativo	
				Asertivo	
			Habilidades	Promueve trabajo en equipo	
				Trabajo democrático	
				Inspirador	
Meritocracia	El concepto de meritocracia, está vinculado ascenso, supervisión, los cuales están sujetos a un sistema de gestión de un centro laboral, por medio de normas, políticas que puedan regular el empleo (secretaria de Gestión Pública - Gobierno del Perú, 2018, pág. 43).	Se entiende como el proceso donde la persona llega a conseguir la movilidad o el ascenso dentro su ámbito laboral, por sus actitudes y compromiso	Responsabilidad ante las autoridades	Cumplimiento de funciones	<b>Ordinal</b>
			Independencia política	Intereses políticos	
				Respeto por las autoridades	
			Capacidad técnica	Manejo de políticas públicas	
				Cumplimiento de las políticas públicas	

### Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p> <p>Identificar el nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de la gestión del conocimiento en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b> Encuestas</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

**Diseño de investigación.** Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.



Donde:  
 M = Muestra  
 V1= Gestión del conocimiento  
 V2= Meritocracia  
 r = Relación entre variables

**Población.**  
 La población estará conformada por 59 colaboradores del Gobierno Regional San Martín, Moyobamba – 2022

**Muestra:**  
 Estará conformada por 59 colaboradores.

Variables	Dimensiones
Gestión del conocimiento	Comportamiento
	Capacidades
	Habilidades
Meritocracia	Responsabilidad ante las autoridades
	Independencia política
	Capacidad técnica



## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión del conocimiento

#### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión del conocimiento. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

		<b>Opciones de respuesta</b>				
<b>Nº</b>	<b>Criterios de evaluación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Conocimientos</b>						
1	Considera que su jefe inmediato tiene los conocimientos adecuados y necesarios para solucionar los problemas					
2	Considera que su jefe acepta sus propias limitaciones y posibilidades					
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral					
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el trabajo de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos					

5	Considera que su jefe, es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora					
6	Considera que su jefe utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.					
7	Considera que su jefe sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					
8	Considera que su jefe identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					
<b>Actitudes</b>						
9	Considera que su jefe es empático cuando se dirige.					
10	Considera que su jefe promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Considera que su jefe mantiene comunicación permanente con cada colaborador.					
12	Considera que su jefe es flexible con su personal.					
13	Considera que su jefe presta ayuda cuando los colaboradores lo solicitan.					
<b>Habilidades</b>						
14	Considera que su jefe promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					
15	Considera que su jefe delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					
16	Considera que su jefe comparte la información en forma continua.					
17	Considera que su jefe se involucra en forma personal con sus colaboradores.					
18	Considera que su jefe les impulsa a seguir los objetivos de la institución.					

*Fuente.* Adaptado de Valiente et al. (2020): Management by competences and their impact to improve the labor performance of the construction companies of the Trujillo district, 2018

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Meritocracia

#### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la meritocracia. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

Nº	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad ante las autoridades</b>						
1	El personal, cumple con las funciones asignadas por sus superiores					
2	Cuando finaliza sus labores, usted brinda un informe de su trabajo a su jefe					
3	Se solicitan informes de avances o progreso de acorde las labores de los colaboradores					
4	Los colaboradores cumplen con sus metas de acorde a las actividades semanales y mensuales.					
5	Los colaboradores guardan respeto y buen trato a su jefe.					
<b>Independencia política</b>						

6	¿Considera que los cargos asignados, están relacionados a intereses políticos?					
7	¿Cree usted que, para escalar dentro de la institución, se debe tener relaciones políticas?					
8	¿El tener un respeto, por las autoridades, contribuye a tener mejores cargos labores?					
9	¿Consideras que se debe un respeto por todos los trabajadores, sin importar el cargo que ocupa?					
10	¿Considera que hacer caso a todas las solicitudes del jefe, lo llevara a tener una mejor posición?					
<b>Capacidad técnica</b>						
11	¿Considera que el personal debe contar con la capacidad técnica, para desarrollar su trabajo?					
12	¿El personal tiene conocimiento de las normativas de la institución?					
13	¿Los trabajadores responden correctamente a la integridad y valores dados por la institución?					
14	¿Existe un reglamento de comportamiento para el trabajador y si fue aprobado por todos los trabajadores?					
15	¿Los trabajadores responden correctamente de acorde a la misión y visión de la institución?					

*Fuente.* Adaptado de Krepki (2019): El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: **Ramírez García Gustavo**  
 Institución donde labora : **EPG-UCV-Tarapoto**  
 Especialidad : **Doctor en Administración de la Educación - Docente metodólogo**  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario meritocracia**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>meritocracia</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>meritocracia</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>meritocracia</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Instrumento aplicable dada a la coherencia que muestran los enunciados e indicadores con los criterios de la ficha de evaluación en un 90%**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena = 90%**

Tarapoto, 31 de mayo de 2022



Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01109463

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Vargas Guzmán Franz Jhonn**  
 Institución donde labora : **Dirección Regional de Salud San Martín**  
 Especialidad : **Gestión Pública y Gobernabilidad**  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario meritocracia**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola**

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>meritocracia</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>meritocracia</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>meritocracia</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 31 de mayo de 2022

Dr. Franz Jhonn Vargas Guzmán  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 31880-CLAD

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Pacora Benites John Alonso**  
 Institución donde labora : **Gobierno Regional San Martín**  
 Especialidad : **Maestro en Gestión Pública**  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario meritocracia**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola**

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>gestión del conocimiento</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4.8	

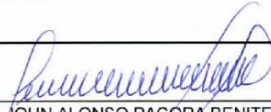
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Instrumento adecuado para su aplicación.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 1 de junio de 2022

  
 ABOG. JOHN ALONSO PACORA BENITES  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**Apellidos y nombres del experto: **Ramírez García Gustavo**Institución donde labora : **EPG-UCV-Tarapoto**Especialidad : **Doctor en Administración de la Educación – Docente metodólogo**Instrumento de evaluación : **Cuestionario gestión del conocimiento**Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola****II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>gestión del conocimiento</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>gestión del conocimiento</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**El instrumento es aplicable ya que los enunciados muestran coherencia con cada indicador en 90%**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 buena = 90%**

Tarapoto, 31 de mayo de 2022

  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 91109463

Sello personal y firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Vargas Guzmán Franz Jhonn**  
 Institución donde labora : **Dirección Regional de Salud San Martín**  
 Especialidad : **Gestión Pública y Gobernabilidad**  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario gestión del conocimiento**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola**

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>gestión del conocimiento</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 31 de mayo de 2022

  
 Dr. Franz Jhonn Vargas Guzmán  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 31880-CLAD

Sello personal v firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Pacora Benites John Alonso**  
 Institución donde labora : **Gobierno Regional San Martín**  
 Especialidad : **Maestro en Gestión Pública**  
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario gestión del conocimiento**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Macedo Alvarado Cinthia Paola**

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>gestión del conocimiento</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>gestión del conocimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

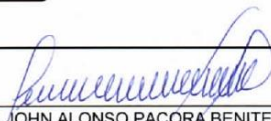
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Instrumento adecuado para su aplicación.*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.8**

Tarapoto, 1 de junio de 2022

  
 ABOG. JOHN ALONSO PACORA BENITES  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN**

**SEÑOR:**  
**CPC: FERNANDO RAFAEL AZALDEGUI GOMEZ**  
**Jefe de la Oficina Regional de Administración**  
**Gobierno Regional San Martín**

**CINTHIA PAOLA MACEDO ALVARADO**, identificada con DNI N° 71564585, con código de alumno N° 7002659587 del Posgrado en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, con Domicilio real en Jr. Sucre 101 – Zaragoza, distrito y provincia Moyobamba, departamento San Martín, a usted me presento y digo:

Mediante la presente me dirijo a Usted, saludándole cordialmente y a la vez SOLICITAR autorización para publicar su identidad institucional en los resultados de mi investigación de tesis titulada ***“Meritocracia y la gestión por competencias en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba – 2022”***, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, por el cual adjunto el formato que deberá ser llenado por el representante de su institución laboral; remito el presente para su aprobación, validación y demás fines pertinentes, cabe mencionar que la información emitida será de uso académico.

Agradeciendo por la atención que brinde a la presente, me despido de usted no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

**ANEXOS:**

Formato de autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Moyobamba, 2 de junio de 2022



**Cinthia Paola Macedo Alvarado**  
**DNI: 71564585**

Moyobamba, 07 de junio de 2022

**CARTA N° 306 -2022-GRSM/ORA**

**SEÑORA:**

**CINTHIA PAOLA MACEDO ALVARADO**

*Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la UCV-Tarapoto*

*Jr. Sucre N° 101 - Zaragoza- Moyobamba*

**Ciudad**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

**REFERENCIA :**

- a) *NOTA INFORMATIVA N° 404-2022-GRSM/OGP*
- b) *SOLICITUD S/N EXP: 001-2022007068*

Grato es dirigirme a usted para saludarla cordialmente, asimismo, hacer de su conocimiento que habiendo evaluado su solicitud presentada mediante el documento b) de la referencia, se procede a otorgar la **AUTORIZACIÓN** para ejecutar el proyecto de investigación denominado: *"Meritocracia y gestión del conocimiento en el Gobierno Regional-San Martín, Moyobamba, 2022"*; el cual deberá desarrollarse según las condiciones establecidas por la Oficina de Gestión de las Personas mediante Nota Informativa N° 404-2022-GRSM/OGP.

Asimismo, se adjunta el formato de autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones, debidamente firmado.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

*Atentamente,*

Cc.  
OGP  
BS



Firmado digitalmente por:  
AZALDEGUI GÓMEZ Fernando  
Rafael FIR 01181844 hard  
Motivo:  
CARGO: JEFE  
OFICINA REGIONAL DE  
ADMINISTRACION  
Fecha: 07/06/2022 16:28:46-0500



BASE DE DATOS

VARIABLE I

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr 6	pr7	pr 8	sub total	pr9	pr1 0	pr1 1	pr1 2	pr13	sub total	pr1 4	pr1 5	pr1 6	pr1 7	pr1 8	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	47
2	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	60
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	22
4	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	27
5	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16	61
6	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	29
7	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	67
8	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	47
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	3	20	3	4	4	3	3	17	70
10	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	83
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	5	23	76
12	3	2	2	4	3	3	2	3	22	2	3	2	4	3	14	2	3	3	3	2	13	49
13	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	41
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	3	4	2	16	3	4	4	2	3	16	61
15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	2	9	32
16	2	3	3	3	2	1	2	2	18	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	40
17	3	3	3	4	3	1	3	2	22	2	3	3	4	4	16	4	3	3	4	4	18	56
18	1	1	1	1	1	3	2	4	14	4	1	1	1	2	9	2	1	1	2	2	8	31
19	1	2	2	2	1	4	3	1	16	3	1	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	32
20	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	3	16	61
21	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	47
22	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	60
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	22

24	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	27
25	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16	61
26	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	29
27	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	67
28	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	47
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	3	20	3	4	4	3	3	17	70
30	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	83
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	5	23	76
32	3	2	2	4	3	3	2	3	22	2	3	2	4	3	14	2	3	3	3	2	13	49
33	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	41
34	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	3	4	2	16	3	4	4	2	3	16	61
35	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	2	9	32
36	2	3	3	3	2	1	2	2	18	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10	40
37	3	3	3	4	3	1	3	2	22	2	3	3	4	4	16	4	3	3	4	4	18	56
38	1	1	1	1	1	3	2	4	14	4	1	1	1	2	9	2	1	1	2	2	8	31
39	1	2	2	2	1	4	3	1	16	3	1	2	2	2	10	1	1	1	2	1	6	32
40	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	3	16	61
41	2	3	3	3	2	3	3	5	24	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	47
42	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	60
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	22
44	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	27
45	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16	61
46	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	29
47	4	4	4	4	1	4	4	4	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	67
48	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	47
49	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	3	20	3	4	4	3	3	17	70
50	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	83
51	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	6	2	1	1	2	2	8	22

<b>52</b>	1	2	2	2	1	1	2	1	<b>12</b>	2	1	2	2	2	<b>9</b>	1	1	1	2	1	<b>6</b>	<b>27</b>
<b>53</b>	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>27</b>	4	3	4	3	4	<b>18</b>	3	3	3	4	3	<b>16</b>	<b>61</b>
<b>54</b>	1	2	2	2	1	1	2	1	<b>12</b>	2	1	2	2	2	<b>9</b>	2	1	1	2	2	<b>8</b>	<b>29</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	1	4	4	4	<b>29</b>	4	4	4	4	3	<b>19</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>	<b>67</b>
<b>56</b>	3	2	2	3	3	3	2	3	<b>21</b>	2	3	2	3	2	<b>12</b>	3	3	3	2	3	<b>14</b>	<b>47</b>
<b>57</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>33</b>	4	4	4	5	3	<b>20</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>	<b>70</b>
<b>58</b>	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>37</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>	<b>83</b>
<b>59</b>	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>37</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>	5	5	5	4	5	<b>24</b>	<b>83</b>

VARIABLE II

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24



25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
51	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
52	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24

<b>53</b>	3	4	3	4	3	<b>17</b>	3	4	4	3	3	<b>17</b>	3	4	3	4	3	<b>17</b>	<b>51</b>
<b>54</b>	1	2	2	2	2	<b>9</b>	1	2	2	2	2	<b>9</b>	1	2	1	2	2	<b>8</b>	<b>26</b>
<b>55</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>	<b>59</b>
<b>56</b>	3	2	3	2	3	<b>13</b>	3	2	2	3	3	<b>13</b>	3	2	3	2	3	<b>13</b>	<b>39</b>
<b>57</b>	4	4	5	3	3	<b>19</b>	4	4	4	1	3	<b>16</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>	<b>56</b>
<b>58</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	5	4	4	1	5	<b>19</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	<b>65</b>
<b>59</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	5	4	4	1	5	<b>19</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>	<b>65</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y meritocracia en el Gobierno Regional de San Martín, Moyobamba - 2022", cuyo autor es MACEDO ALVARADO CINTHIA PAOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TARAPOTO, 12 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado digitalmente por: RHORNAR el 14-08-2022 16:34:44

Código documento Trilce: TRI - 0339390