



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Edgar Huamán Ccorimanya

ASESOR:

Dr. Wilder León Quintano

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEAS DE INVESTIGACION

Gestión del Talento Humano

Perú - 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Presidente

Mg. Hernán Álvaro Ugarte Ubilla

Secretario

Dr. Wilder León Quintano

Vocal

DEDICATORIA

El proyecto de investigación está dedicado a dios, mi familia, esposa y en especial a mi hijo e hija por el apoyo incondicional ante los obstáculos en el camino y lograr mis metas.

El autor

AGRADECIMIENTO

En principio a Dios todo poderoso y la virgen María por ser mi fuente principal de guía protección en mi vida diaria, a mis Padres Faustino Huamán Espino, y Sabina Ccorimanya de Huamán, así como a mis hermanos, por ayudarme a concretar, alcanzar mis objetivos a mis queridos formadores por nuestras guías en la elaboración de este trabajo.

El autor

DECLARACION JURADA

Yo, Edgar Huamán Ccorimanya, identificado con DNI N° 43242561, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Cusco, declaro que la investigación titulado " **Gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre**", para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, corresponde a mi auditoría.

Por lo expuesto, declaro bajo juramento que:

1. Hice mención de todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, así mismo realicé correctamente las citas textuales y parafraseando, de conformidad a las normas de escritura determinadas.
2. No he realizado ninguna otra fuente más allá de las expresamente indicadas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido presentado en su totalidad o en parte para obtener otro título académico o título profesional.
4. Soy consciente que la presente investigación puede revisarse electrónicamente en busca de plagio.
5. Si encuentro el uso del material de otras personas sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 16 de Julio de 2018.


Firma.....
Edgar Huamán Ccorimanya
DNI N° 43242561

PRESENTACION

A los honorables integrantes del jurado: La presente tesis se presenta de conformidad con los Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo reglamentos, titulado: " **Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018, primer trimestre**", para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

Siendo el principal objetivo en esta investigación determinar la relación existente entre Gestión del Conocimiento y Desempeño laboral. Sin duda, los resultados de esta investigación, además de permitir obtener el título académico; será una fuente de información muy útil para conocer la realidad actual de la gestión del conocimiento y desempeño laboral en el trabajo de los servidores en el Municipio distrital de Yanatile. A través de esta investigación se pretende aportar mejorar a un más la gestión en las instituciones públicas; de modo que la gestión pública y desempeño laboral sea considerada como una prioridad en el desarrollo del Municipio distrital de Yanatile.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
DECLARACION JURADA	vi
PRESENTACION	vii
ÍNDICE	viii
Resumen.....	xi
ABSTRACT	xii
I.INTRODUCCION	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	2
1.2.1 Antecedente Internacional.....	2
1.2.2 Antecedente Nacional	6
1.2.3 Antecedente local.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	12
1.3.1 Sistemas de gestión del conocimiento	12
1.3.2 Conocimiento de gestión.....	14
1.3.3 Definiciones de diferentes autores de gestión del conocimiento	15
1.3.4 Principales modelos de gestión del conocimiento.....	16
1.3.5 La gestión del conocimiento como innovación organizacional	19
1.3.6 Dimensiones de la gestión de conocimiento	19

1.3.7 Desempeño Laboral	22
1.3.8 La evaluación de desempeño como parte de un sistema de gestión de desempeño	24
1.3.9 Dimensiones de la variable desempeño laboral	24
1.4 Formulación del problema	32
1.4.1 Problema general	32
1.4.2 Problemas específicos	33
1.5 Hipótesis	33
1.5.1 Hipótesis general.....	33
1.5.2 Hipótesis específicos.....	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.5.1 Justificación teórica	34
1.5.2 Justificación Práctica.....	35
1.5.3 Justificación Metodológica	35
1.7 Objetivos	36
1.7.1 Objetivo general	36
1.5.2 Objetivos específicos	36
II.Método	37
2.1 Diseño de la investigación	37
2.1.1 El tipo de investigación.....	37
2.2 Variables y Operacionalización.....	37
2.2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Población y muestra	39

2.3.1 Población	39
2.3.2 Muestra	39
2.3.3 Muestreo	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	40
2.4.1 Técnica.....	40
2.4.2 Instrumentos	41
2.4.3 Validación.....	41
2.4.4 Confiabilidad del instrumento	41
2.5 Método de análisis de datos	42
2.6 Aspectos éticos.....	42
III. Resultados	
3.1. Descripción.....	43
3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Gestión del conocimiento	43
3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Gestión del conocimiento	44
3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral	45
3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño laboral	46
3.1.5 Prueba de hipótesis.....	47
3.1.6. Prueba de hipótesis general.....	47
3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1.....	48
3.1.8 Prueba de hipótesis específica 3	50
3.1.9 Prueba de hipótesis específica 5	51
3.1.9 Prueba de hipótesis específica 6	52

IV.Discusión	54
V.Conclusión	58
VI.Recomendaciones	60
Referencias	61
Anexos	67
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	68
ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	70
ANEXO 03: MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	72

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión de Conocimiento.....	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	38
Tabla 3: Niveles de confiabilidad.....	41
Tabla 4: Resultados de confiabilidad de las variables.....	41
Tabla 6: Gestión del conocimiento	43
Tabla 7: Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento	44
Tabla 8: Desempeño laboral	45
Tabla 9: Dimensiones de la variable desempeño laboral	46
Tabla 10: Estadística de normalidad de los datos	47
Tabla 11: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y desempeño docente.....	47
Tabla 12: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Flexibilidad y compromiso institucional	48
Tabla 13: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Transparencia	49
Tabla 14: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y planificación y gestión	50
Tabla 15: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Liderazgo.....	51
Tabla 16: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y trabajo en equipo.....	52
Tabla 17: Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Competencias técnicas	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión del conocimiento	43
Figura 2: Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento	44
Figura 3: Desempeño laboral	45
Figura 4: Dimensiones de la variable desempeño laboral	46

RESUMEN

El objetivo principal en la presente investigación fue determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile, provincia de Calca – 2018 primer trimestre; que consistió en 100 trabajadores administrativos, con el muestreo no probabilístico así mismo se consideró a 60 trabajadores, utilizando las siguientes variables: Gestión del conocimiento y Desempeño laboral.

El método utilizado en la investigación fue el hipotético deductivo; así mismo en esta investigación se esgrimió para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional; también se recogió información en un período específico y se desarrolló al poner en práctica el instrumento: cuestionario de gestión del conocimiento según la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) y el cuestionario de desempeño laboral de la misma forma que la anterior variable, brindaron información acerca de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en sus respectivas dimensiones; cuyos resultados presentan gráficas y su interpretación. La investigación concluye que existe relación significativa porque el p-valor es 0.000 menor al nivel de significancia (0.05) donde se demuestra que la hipótesis general, la correlación Rho Spearman fue de 0.860 que indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el Desempeño Laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Palabras claves: Gestión del conocimiento y desempeño laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the degree of relationship between knowledge management and the degree of officials in the municipal district of Yanatile, province of Calca - 2018; which consisted of 100 administrative workers, the non-probabilistic test considered 60 workers, using the following variables: Knowledge management and work.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive; In turn, this research used for its purpose the non-experimental correlational level design; the information was collected in a specific period and was developed when applying the instrument: knowledge management questionnaire according to the Likert scale (totally agree, agree, neither agree nor disagree, disagree, totally disagree) and the labor performance questionnaire in the same way as the previous variable, which provided information about knowledge management and labor performance in their respective dimensions, whose results are presented graphically and their interpretation. The investigation concludes that there is a significant relationship because the p-value is 0.000 lower than the level of significance (0.05) where the general hypothesis is demonstrated, the Rho Spearman correlation of 0.860 indicating that there is a positive relationship between the variables, ie the Management of the Knowledge is significantly related to the Labor Performance of public servants in the District Municipality of Yanatile Province of Calca - 2018.

Keywords: Knowledge management and work performance

I.INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

En estas dos últimas décadas, diferentes estados de la zona de América Latina y el Caribe (en adelante ALC) han dado grandes pasos para transformar sus economías y mejorar el desempeño de sus fragmentos públicos. En ALC, las reformas contribuyeron al fortalecimiento de las instituciones públicas y al establecimiento de políticas para alcanzar sociedades más igualitarias. A fin de sostener un crecimiento inclusivo, los países de ALC se basan en logros del pasado empleando reformas de política. (OCDE, 2016) (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)

Las instituciones públicas en la actualidad están sopesando cambios en extremo turbulentos que han movido su base de sustento en un ambiente de negocio tradicional y concentrando recursos humanos, tecnológicos y financieros, inclusive la descentralización ha llegado a los límites de la virtualidad. Hoy la organización es un híbrido de personas y operaciones que se mantienen unido y sensato, hasta donde le es posible, por las veces intencionada y otras fortuitas, gestión de conocimiento (GC) y por las tecnologías de información que la apoyan. (Díaz M, 2002-2007)

En el Perú la Gestión Pública está en proceso de cambios y modernización constante, buscando mejorar su cercanía al ciudadano y la sociedad, fortaleciendo la legitimidad y la gobernabilidad democrática.

También, la autoridad nacional de agua (ANA) en este contexto y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública define “como el quinto pilar para la Gestión del Cambio la creación de un sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento”.

El paradigma emergente del gobierno abierto es postulado como un enfoque renovado a la reforma del Estado y a la modernización de la administración pública, basada en una nueva manera de articular iniciativas asociadas con la transparencia, responsabilidad, participación ciudadana y colaboración de diversos sectores. los actores para la coproducción de valor público. Las políticas

gubernamentales abiertas forman un complejo andamio de cambios que operan transversalmente en el marco institucional del sector público. Es el sustento de un tejido de prácticas, valores y cultura que favorece la configuración de una plataforma en la que un modelo abierto y colaborativo de gobernanza es construido a través de los ciudadanos. Alcanzar sus objetivos de desarrollo económico y social, en un estado orientado hacia el desarrollo inclusivo y sostenible, que debe tener la capacidad de formular e implementar planes, políticas y programas que incorporen tales principios y prácticas.

Este estudio tiene como fin investigar los senderos que pueden llevar a los funcionarios o equipo responsable del Municipio distrital Yanatile de la Provincia de Calca, a formular estrategias para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento. Esto implica implementar estrategias orientadas al conocimiento de gestión pública. Además, el objetivo de esta investigación es sí, el conocimiento de gestión pública está asociada en el rendimiento profesional de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Yanatile, provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedente Internacional

Ramirez (2014), trabajo de investigación de maestría titulada “**Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas**”, cuyos objetivos fueron: 1. Buscar la predicción de las siguientes variables: capacitación, edad y antigüedad sobre desempeño laboral. 2. Evaluar descriptivamente las variables de capacitación y desempeño laboral. 3. Hacer un aporte de información sobre las variables a las autoridades educativas de la Universidad Linda Vista; llega a las siguientes conclusiones:

- Sobre la declaración del problema: La investigación tuvo como objetivo conocer si la capacitación laboral, la edad y la antigüedad influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Linda Vista en Chiapas, México. Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el

desempeño laboral. La capacitación laboral resultó predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral. (Ramirez A, 2014)

Generales de la Hipótesis Complementarias: En esta sección se presentan las conclusiones generales sobre cada una de las hipótesis complementarias.

- Capacitación, género y estado civil: El análisis a la hipótesis permitió conocer que las variables de género y el estado civil no tuvieron un efecto significativo sobre la capacitación, interpretándose que tanto hombres como mujeres si son casados, solteros o divorciado, tuvieron una *muy buena* autoevaluación de capacitación. (Ramirez A, 2014)
- Capacitación y área de trabajo: El análisis estadístico de la hipótesis permitió conocer que la variable área de trabajo tuvo un efecto significativo sobre el nivel de capacitación de los empleados; quienes por cierto se autoevaluaron ligeramente menor que los de las áreas de docencia, directiva, coordinación/ jefatura, aunque se reconoce que todos los grupos autoevaluaron como *muy buena* su capacitación. (Ramirez A, 2014)
- Desempeño, género y estado civil: Los resultados del análisis a la hipótesis permitieron encontrar que las variables género y estado civil tuvieron un efecto significativo sobre el desempeño. Las mujeres Autoevaluaron su desempeño ligeramente mejor que los hombres y los casados ligeramente mejor que los solteros. (Ramirez A, 2014)
- Desempeño y área de trabajo: Después de analizar los datos se mostró que el área de trabajo no tuvo un efecto significativo en el desempeño de los empleados. La capacitación es *muy buena* sin importar que trabajen en la docencia, como directivo, coordinador/jefe o en el área operativa. (Ramirez A, 2014)
- Conclusiones con base en las preguntas complementarias: y de investigación se pretendió conocer la capacitación laboral y el desempeño laboral percibidos por los empleados de la Universidad Linda Vista. En relación con la capacitación laboral, los empleados percibieron contar con un grado que va entre *bueno* y *excelente*. Para la dimensión que tiene que

ver con la autopercepción del desempeño laboral, los empleados también se encontraron ubicados entre *bueno* y *excelente*. (Ramirez A, 2014)

Para, Sum (2014) quien sustento su tesis de maestría titulada "Motivación y desempeño laboral". Siendo que la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización y se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas. Durante la investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. (Sum M, 2014)

Según Sum (2014) el desempeño de los empleados se refleja en las actividades que se ejecutan en su escritorio, todo depende de la organización, la motivación también ayuda a describir el comportamiento de los empleados en el trabajo, el ser humano necesita formas diferentes para tener un buen desempeño y alcanzar sus metas y objetivos en cualquier ambiente de trabajo.

También para, Martínez (2016) en su trabajo de investigación para maestría titulada “La gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo: El programa de intercambio de conocimiento coreano KSP en el estado de Hidalgo 2014-2015, rompiendo paradigmas”, la implementación de la gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo es fundamental cuando se busca fomentar la transformación y enriquecimiento continuo del conocimiento para ser alineado a las necesidades de desarrollo científico, productivo, cultural y social de un país. El Programa de Intercambio de Conocimientos coreano KSP replantea un nuevo paradigma al basarse en tres elementos centrales con el fin de provocar la apropiación de las experiencias compartidas para el diseño de respuestas locales de desarrollo sostenibles: la demanda de los países en desarrollo, capitalización del conocimiento y la construcción de capacidades. Esta investigación estudia al KSP como resultado de lo aprendido de las economías avanzadas, como herramienta de política exterior que responde al interés de la co-prosperidad, y como política de cooperación coreana con miras a fortalecer las relaciones y asociaciones estratégicas con los países socios de la República de Corea como México. (Martínez G, 2016)

Así mismo, Zans (2017) sustentó su tesis de maestría titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016”, la temática abordada en el estudio trata sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, el universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo y los resultados

obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas. (Zans C, 2017)

1.2.2 Antecedente Nacional

A nivel nacional, Velíz (2017) realizó su tesis de maestría titulada “ “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaria de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros, Lima, 2016”, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016; constituido por 120 trabajadores administrativos, la muestra censal consideró a 114 trabajadores, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral y el método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo; a su vez, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional; se recogió la información en un período específico y se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de gestión del conocimiento según la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) y el cuestionario de desempeño laboral según la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en

desacuerdo, totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en sus respectivas dimensiones, cuyos resultados son:

- La presente investigación demuestra que, con respecto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,836 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,956 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con la flexibilidad y el compromiso institucional según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,914 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con la transparencia según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,693 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con la planificación y gestión según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 4, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,713 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.

- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 5, el coeficiente de correlación de 0,820 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el trabajo en equipo según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- La presente investigación demuestra que con respecto a la hipótesis específica 6, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,742 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con las competencias técnicas según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.

Del Castillo (2017) sustentó su tesis de maestría titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016”, el presente trabajo de Investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, la investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico y su población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Segovia (2013) realizó su tesis de maestría titulada “Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso defensoría del pueblo”, Esta investigación tuvo como objetivo analizar y valorar el impacto de la gestión del conocimiento en la Defensoría del Pueblo del Perú, mediante el uso de plataformas virtuales de enseñanza para la capacitación de sus funcionarios, realizadas en alianza con una universidad privada. El autor Segovia pretende identificar las características de la gestión del conocimiento, los tipos de capacitación en entornos virtuales en la Defensoría, los tipos de sistemas de gestión del conocimiento utilizados por la DP, realizar comparaciones de los tipos de capacitación de los entornos virtuales de enseñanza versus los entornos de capacitación específicos, como marcos de referencia y analizar y valorar la relación Universidad – Entidad Pública en el tema de capacitaciones para el personal del Estado. La metodología utilizada en esta investigación es del tipo cualitativo-descriptivo, así como el estudio de caso a la vez se analizó las ocho áreas de las Adjuntías, unidades donde se realizaba la capacitación, y que estaban supervisadas por la Oficina de Recursos Humanos. En su primera etapa de la investigación, se realizó el marco teórico, junto con las entrevistas y los cuestionarios para desarrollar el marco metodológico. En la segunda etapa, se solicitará los accesos necesarios para revisar las plataformas ya implementadas desde el mismo portal Web para el análisis y comparaciones necesarios. Como conclusión general, se indica que el modelo de gestión del conocimiento en la Defensoría del Pueblo, está basada en dos pilares fundamentales que son la generación y transferencia del conocimiento, realizados a través de las acciones siguientes: la capacitación a través del uso de tecnologías de información y comunicación; y la educación priorizada en la capacitación a sus funcionarios. La educación, referida a la capacitación de los funcionarios, se da en dos momentos principales, primero durante la identificación de la necesidad de mejorar el desempeño del capital humano, y después por la necesidad de utilizar las tecnologías para la educación. El uso de las tecnologías se refiere a la implementación de plataformas virtuales de enseñanza, que basada en un soporte implementado con características específicas de acuerdo a sus propias necesidades, permite la realización de dicha capacitación, lo que conlleva a la mejora del personal y para la entidad.

Inca (2015) sustentó su tesis para licenciado titulada “Gestión del Talento humano y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, el presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional. Siendo el objetivo principal: determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Las dimensiones que se emplearon para la investigación fueron la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. (Inca A, 2015)

Quispe (2015) realizó su tesis de maestría titulado” Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, el estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima

organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesto por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca). Asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.864 para el cuestionario del clima organizacional y de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05. Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. (Quispe V, 2015)

1.2.3 Antecedente local

Casa (2015) en su trabajo de investigación, para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas, titulado “Gestión por Competencias y

Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo-2015”, habiéndose realizado el presente trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se basó en un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, en base a 3 dimensiones (selección de personal, capacitación - desarrollo y desarrollo personal). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta sobre gestión por competencias y el desempeño laboral a 42 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres. El cuestionario estuvo compuesto por 18 ítems con una amplitud de escala de cinco categorías (totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.812 para el cuestionario, por tanto, los instrumentos son fiables y consistentes. Por lo que se realizó la medición de ambas variables para observar el nivel de correlación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, utilizando el coeficiente de Pearson se tiene una correlación de cero. Lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Sistemas de gestión del conocimiento

San Martín y Rodríguez (2012) afirman que “un adecuado desarrollo de la Innovación abierta (IA) requerirá el uso de sistemas de gestión del conocimiento que son capaces de integrar el conocimiento externo, así como difundir, compartir, y transferir conocimiento tanto dentro de la organización como con respecto a su entorno”. El sistema de gestión del conocimiento es la que ha recibido una mayor atención, pues para muchos autores el mayor reto en el proceso de implantar la IA que es el de identificar y gestionar el conocimiento existente tanto dentro como fuera de la empresa. (Lichtenthaler & Lichtenthaler, 2009)

Para abordarlo, (Wallin & Von Krogh, 2010) plantean el siguiente modelo de cinco fases diferenciadas:

1. Definir los posibles pasos del proceso innovador. A medida que avanza el proceso y progresan los cambios organizacionales, financieros, culturales y técnicos, estas metas deberán ser especificadas con mayor detalle.
2. Identificar el conocimiento relevante. Una vez establecido el esquema del proceso, resulta más sencillo identificar el conocimiento que será necesario para progresar en la IA.
3. Seleccionar un mecanismo de integración adecuado de los distintos agentes que participan en el proceso. Para ello existen varios mecanismos, entre los que destacan las técnicas de tratamiento de ideas y grupo decision-making.
4. Crear mecanismos de gobierno eficaces para dar respuesta a cuestiones sobre el proceso, el control, o la relación entre la organización y los participantes externos.
5. Equilibrar los incentivos y el control. La dirección de la organización debe establecer en un correcto equilibrio, por un lado, asegurar la calidad y la rentabilidad del trabajo realizado para la empresa, y por otro incentivar a los participantes externos que han colaborado en el proceso innovador. Estos cinco pasos hacia la IA tienen carácter cíclico, pues los incentivos y el control influirán en la definición del proceso, que al variar, dará paso a nuevas oportunidades de innovación; la generación de estas nuevas ideas añadirá nuevo conocimiento, el cual exigirá la creación de nuevos mecanismos de integración y de gobierno, así como nuevos equilibrios entre incentivos y control, tal como se refleja en la Figura 1. No obstante, una crítica que se puede hacer a este planteamiento es que se centra en los aspectos relativos a la integración del conocimiento externo, obviando la gestión de la transferencia a los agentes externos del conocimiento generado internamente. (Lichtenthaler & Lichtenthaler, 2009)

La relación entre poder y función marca la esencia de la administración pública, donde a través de ésta se pone en práctica el ejercicio del poder, mediante un gobierno en beneficio de la sociedad. El funcionamiento del Estado se origina en el cumplimiento de sus funciones, del cual se desprenden un conjunto de actividades, operaciones, tareas para actuar: jurídica, política y técnicamente. Se entiende por administración pública, en su enfoque procedimental, a todas las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios públicos. La gestión pública lo define, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. En consecuencia, podemos decir que la gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. (Chanduvi V, s.f.)

1.3.2 Conocimiento de gestión

La gestión del conocimiento, entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración. La gestión del conocimiento en la Gestión Pública debe basarse en tres líneas de actuación como dice Arostegi (2005):

- La generación endógena de conocimiento: I+D+I (investigación, desarrollo e innovación).
- La cooperación a través de redes en las que «el que se da no se vacía».
- Las instituciones deben promover entre sus empleados la participación en comunidades por parte de profesionales.
- Una manera de promover esta participación en redes informales es, precisamente, la participación en redes formales, lo que facilita el conocimiento personal de los diferentes individuos que toman parte en las sesiones, talleres de trabajo, organizadas por las mismas.

El conocimiento existe en el grupo humano y forma parte de la complejidad e imprevisibilidad humana. Con respecto al conocimiento, Andreu y Sieber (1999) citado por (Sites, s.f.) Señalan principalmente tres características:

1. Es personal: ya que se origina y reside en las personas que lo asimilan como resultado de su propia experiencia y lo incorporan a su acervo personal al estar convencidas de su significado y de sus implicaciones.
2. Es permanente e incremental: ya que su utilización puede repetirse sin que se consuma o desgaste como sucede con otros bienes físicos. Por el contrario, se incrementa al utilizarse con un conocimiento recientemente adquirido.
3. Es guía para la acción de las personas, en el sentido de decidir qué hacer en cada momento ya que esa acción tiene por objetivo mejorar las consecuencias de los fenómenos percibidos por cada individuo.

1.3.3 Definiciones de diferentes autores de gestión del conocimiento

Tiwana (2002) define “La gestión del conocimiento permite la creación, distribución y explotación del conocimiento para crear y conservar valores competitivos en las organizaciones”. El objetivo principal de la gestión del conocimiento en un contexto empresarial es facilitar la oportuna aplicación del conocimiento fragmentado hacia la integración”.

Para Duran (2002) define como “Gestionar el conocimiento en una empresa significa poner en funcionamiento los procesos necesarios para crear una cultura organizativa en el cual el valor preponderante entre las personas miembros de la organización sea el aprendizaje colectivo basado en generar, compartir, almacenar, y aplicar el conocimiento”

Así como definen Tiwan y Ducan en una institución o empresa la gestión del conocimiento significa poner en funcionamiento los procesos necesarios para crear una cultura organizativa en el cual el valor preponderante entre las personas miembros de la organización sea el aprendizaje constante colectivo basado en generar, compartir, almacenar, y aplicar el conocimiento.

La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso de toma de decisiones. La idea central de la GC es proporcionar herramientas a las organizaciones para identificar, crear, mantener y medir el conocimiento que ellas generan, maximizando los beneficios individuales y globales. No obstante, lo anterior, la GC es un concepto en construcción y con muchas interpretaciones que sigue alimentándose de los trabajos de investigación que se han hecho y que se harán en el futuro. (Avendaño P & Matilde F, 2016)

1.3.4 Principales modelos de gestión del conocimiento

Para la explicación de cada modelo seleccionado, se tuvo en cuenta la operacionalidad de los elementos levantados por los autores. En cada caso, se asume una posición crítica, a partir de la cual la contribución de cada modelo es destacada y de la misma forma, lo que no está contribuyendo a los objetivos del estudio en cuestión es indicado.

Según el modelo Nonaka & Takeuchi (1999) establece como “base el conocimiento tácito (subjetivo) aunque aborda el explícito (objetivo)”.

También propone cuatro formas de conversión del conocimiento, una en la que a partir de la interacción de grupos de personas (socialización) el conocimiento se traslada de tácito a tácito. Luego la exteriorización, donde el conocimiento se transforma de tácito a explícito. Mediante la combinación o distribución del conocimiento se genera de explícito a explícito. Tras la interiorización o la asociación del aprendizaje mediante la práctica y la recepción de experiencias, se transforma el conocimiento de explícito a tácito nuevamente. (Nonaka I & Takeuchi H, 1995), ellos modernizaron el proceso de generación, acumulación e integración de conocimiento de las empresas como un proceso causa-efecto circular, acumulativo y de interacción continua. Las interacciones entre esas clases de conocimiento conducen a representar dicho modelo a través de una arquitectura en espiral, conocida como “espiral del conocimiento”

El principal aporte que ofrece el modelo de Nonaka y Takeuchi, lo da la definición de los cuatro modos de transformación del conocimiento para la organización. Su mayor aplicación se encuentra en cómo las organizaciones pueden crear y promover el conocimiento siendo su mayor limitación el hecho de no describir las actividades que intervienen en la transformación de dicho conocimiento. De este modelo se obtienen como procesos claves para una correcta GC que se desee implementar, la interiorización, combinación, exteriorización y socialización del conocimiento. Es un modelo genérico que no detalla en las actividades que conforman cada proceso, ni referencia las entradas, salidas, técnicas y herramientas que se deben usar para soportarlo. Sin embargo, de él se utilizarán los procesos (socialización, exteriorización, interiorización y combinación del conocimiento).

El modelo Wiig (1994) como también se le conoce, “es un modelo integral que engloba el proceso de creación, codificación y aplicación del conocimiento para la resolución de problemas utilizando las experiencias prácticas existentes”.

En él se describe el contenido, localización, proceso de recolección, distribución y utilización del conocimiento. Define tres formas del conocimiento: público, experto-compartido y personal. Wiig describe como base para el desarrollo de su modelo el conocimiento efectivo, conceptual, excepcional y el metodológico. (Wiig K, 1994).

Entre los aportes del modelo Wiig que se consideran en la propuesta que se realiza se encuentra: reforzar el uso del conocimiento, describir su contenido, localización, distribución y utilización a partir de la implementación de un sitio web donde se gestione de manera intencional gran parte del volumen de conocimiento que se genera en los proyectos. Además, este modelo recoge, formaliza y codifica el conocimiento. Lo más importante de lo que plantea Wiig es la creación de una estructura organizativa para el proyecto, que puede entenderse a partir de la asignación de roles específicos. (Wiig K, 1994).

La desventaja fundamental que tiene es que no distingue entre conocimiento cognitivo y conocimiento real. También no detalla las herramientas o técnicas que deben ser usadas en la implementación de los procesos. Él no se profundiza en

ninguna área específica, su concepto más valioso es que busca identificar las necesidades de conocimiento para reforzarlas.

Él no se profundiza en ninguna área específica, su concepto más valioso es que busca identificar las necesidades de conocimiento para reforzarlas. Por su parte el modelo de Andersen pretende crear una infraestructura organizativa con el fin de ganar sabiduría que favorezca la invención y el aprendizaje desde una perspectiva individual. Tiene la responsabilidad de compartir y crear procesos y sistemas que permitan la captura, el análisis y la distribución de estas habilidades. En esencia propone que sean implementados dos tipos de herramientas: por un lado el conocimiento empaquetado, que comprende la generalización de buenas prácticas, la utilización de metodologías y herramientas indicadas y la creación de una biblioteca de propuestas e informes. Del otro lado las redes de intercambio, que abarca la creación de comunidades de práctica (foro virtual) y el ambiente de aprendizaje compartido. (Andersen & Ponte, 1999)

En equilibrio con Wiig, la principal desventaja es que no distingue entre el conocimiento cognitivo y el real. Sin embargo, se considera útil y se tendrá en cuenta la característica que propone desarrollar en función de favorecer el aprendizaje e implementar la creación de sistemas capaces de capturar conocimientos y experiencias que deberán ser explícitas para la organización en aras de que no se repitan errores ni se dupliquen procesos. De Andersen se aplicará la necesidad de elevar diferentes factores de invención en los individuos que se encuentran en los proyectos con escasa relación entre el número de innovaciones que producen y los resultados científicos. Para ello, el establecimiento de una red de expertos resulta más que una meta institucional una práctica saludable que trabaja con la experiencia de quienes más y mejores resultados de investigación obtienen. (Wiig K, 1994).

El análisis de los modelos de conocimiento en gestión en general permitió asimilar y establecer la conversión del conocimiento tácito en explícito. Todos los modelos coinciden que a partir de los datos se genera un clima de información que requiere una gestión correcta. La relación entre los modelos de gestión de conocimiento analizados con las diferentes áreas de conocimiento de la gestión de proyectos es incuestionable a partir de la cual será siempre útil administrar las

comunicaciones y promover el desarrollo individual y colectivo con base en el conocimiento y la experiencia determinada por el área. De esta forma, la propuesta obtenida como resultado debe contener, como procesos primarios, aquellos definidos en el modelo de (Nonaka I & Takeuchi H, 1995) (internalización, combinación, externalización y socialización). Se entiende el uso del modelo Wiig en la descripción, localización, distribución y uso de los datos existentes en el proyecto y que mejoran el CG. Según Andersen, las técnicas y herramientas adecuadas a las características del ambiente deben ser establecidas. Finalmente, se espera que la propuesta contribuya a mejorar el bajo CG que se realiza en los proyectos. También se espera que, con la aplicación del modelo, el desarrollo de equipos de proyecto pueda ser mejorado.

1.3.5 La gestión del conocimiento como innovación organizacional

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la actualidad y en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social. (Rodriguez , 2006)

1.3.6 Dimensiones de la gestión de conocimiento

a) Creación de conocimientos

Nonaka y Takeuchi (1995) afirman “que, para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento. Para esto veremos las dos dimensiones del conocimiento:

- La dimensión ontológica del conocimiento considera la creación de conocimiento organizacional, como algo opuesto a la creación de conocimiento individual, la cual se centra en los niveles de las entidades creadoras de conocimiento (individual, grupal, organizacional e interorganizacional). Es decir, el entorno con que el conocimiento se ve involucrado. Esto nos ayudará a entender el impacto potencial de los flujos de conocimiento.

En términos concretos, nos da a conocer que el conocimiento es creado sólo por individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o proporciona el contexto para que los individuos generen conocimiento. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que "organizacionalmente" amplía el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimiento de la organización.

- La dimensión epistemológica del conocimiento

Según Nonaka y Takeuchi (1995) presentan en su libro "La organización creadora de conocimiento" la teoría de creación de conocimiento organizacional. Esta teoría se basa en el proceso de comunicación del conocimiento en torno a modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

- ✓ Conocimiento Tácito: Este es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Tiene sus raíces en lo más profundo de la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona.
- ✓ Conocimiento Explícito: Es aquel que puede expresarse a través del lenguaje formal; es decir, con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente, en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. Se expresa normalmente en algún soporte físico

En términos concretos la creación del conocimiento es dada por la interacción entre conocimiento explícito y tácito, realizada por los individuos de una organización y que es llamada por los autores de "conversión del conocimiento".

b) Tráferencia y almacenamiento

Vera (2006) indica que "los procesos de aprendizaje que se van desarrollando alrededor de dos tipos de conocimiento: el tácito y el explícito. Respecto al

conocimiento explícito es aquel que se puede expresar mediante palabras y números, o cualquier otro dato codificado”.

Sin embargo, Polany (1996) el conocimiento tácito como la percepción subjetiva o las emociones no se puede instrumentalizar y se transmite en determinados contextos y acciones; es muy personal y difícil de verbalizar o comunicar

Ambos tipos de conocimiento van interactuando en un proceso que describen en cuatro modelos básicos como son de Nonaka y Takeuchi (1995):

- Socialización, la cual tiene lugar cuando dos personas intercambian directamente conocimientos. Un ejemplo es la observación de la realización de un determinado trabajo por un colaborador. Este modelo básico consiste en una generación de conocimiento limitada, ya que este saber no se convierte en explícito, y por lo tanto no está a disposición de toda la organización. Por otro lado, esta transferencia también ofrece una protección frente a imitaciones.
- Externalización, en este modelo básico se consiguen conocimientos nuevos y valiosos para la organización, ya que los conocimientos implícitos son documentados. Este modelo básico de exteriorización del conocimiento ocupa una posición clave en el proceso de producción de habilidades en la organización, ya que transforma los conocimientos implícitos en pedestales de la construcción de conocimientos explícitos. La explicación se produce a través del dialogo de los trabajadores, de la reflexión colectiva y de la concientización de los conocimientos.
- Combinación, los nuevos conocimientos explícitos se originan a través de la conjunción de otros saberes manifestados previamente. El conocimiento total de la organización no aumenta, ya que solo se resume o se expresa de otra manera lo que es conocido.
- Internalización, el saber explícito y documentado se interioriza en forma tácita por los trabajadores a través de la asimilación, de la complementación y de la reorganización de conocimientos. Este proceso está estrechamente relacionado con el aprender haciendo, con la creación de rutinas de acción o la adquisición de habilidades. (North, Kalus, Roque, & Rivas, 2004, págs. 51-,53)

c) Aplicación y uso del conocimiento

Según diferentes autores definen:

La síntesis, el intercambio y la aplicación de conocimientos por parte de las partes interesadas pertinentes con el fin de ampliar los beneficios de una innovación local o mundial y así fortalecer los sistemas de salud y mejorar la salud de la gente. (Moriah, 2012)

Hayek (2018) “Si poseemos toda la información pertinente y podemos partir de un sistema dado de preferencia contando con un completo conocimiento de los medios disponibles”

En relación a la definición, Tari y Gracia (2011) sostuvieron: “El conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida. En este sentido, el conocimiento puede almacenarse y/o transferirse. Si éste se transfiere, puede crear nuevo conocimiento” (p. 154).

Los conocimientos no se adquieren sólo por el gusto de saber, sino que son las herramientas más importantes para ayudarnos a adaptarnos a las exigencias del ambiente y a resolver problemas académicos, así como de la vida cotidiana. Aquellos conocimientos a los que no le encontramos utilidad terminan siendo letra muerta y caen en el olvido. En cambio, cuando usamos la información que aprendemos, los conocimientos pasan a ser parte de nuestra estructura, de nuestro ser. Se sabe que la transferencia de los conocimientos no se produce en forma espontánea, es necesario enseñarla. Por lo tanto, es importante destinar tiempo para desarrollar actividades de aplicación.

1.3.7 Desempeño Laboral

Definición según diferentes autores:

Robbins y Coulter (2013) definen como: “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel

organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”.

Robbins Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

D’ Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se puedan deducir.

Stoner (1994, pag. 510) define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que Desempeño Laboral que está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas citado por (De la Cruz O & Huaman R, 2016)

Druker (2002, pág. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea que se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros. Citado por (De la Cruz O & Huaman R, 2016)

Robbins (2004, pág. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. Citado por (De la Cruz O & Huaman R, 2016)

1.3.8 La evaluación de desempeño como parte de un sistema de gestión de desempeño

Los sistemas de evaluación de desempeño individual cobran su verdadero sentido cuando son parte de un sistema más amplio de “gestión de desempeño individual”. Para empezar, cuando se evalúa algo ha de hacerse teniendo una base de criterios u objetivos de valoración, si se quiere que sea un proceso mínimamente riguroso, en lugar de estar a merced del arbitrio del evaluador. (Corral, 2007)

Una noción básica de lo que típicamente se entiende por evaluación de desempeño, podría ser: una técnica de dirección que consiste en el proceso de revisión de lo realizado por un empleado durante un periodo –usualmente un año– por parte de un responsable jerárquico con el objetivo de analizar qué se ha hecho adecuadamente y qué no. (Corral, 2007)

Según el autor pretende explicar en un marco contextual la gestión del rendimiento individual que trasciende, por lo tanto, el ejercicio central de ese proceso, de hecho, es tan amplio que algunos autores vinieron a defender que es la responsabilidad fundamental del trabajo gerencial. A su alrededor se vieron entonces tareas típicas del gerente y, por lo tanto, competencia consultiva de profesionales de recursos humanos.

1.3.9 Dimensiones de la variable desempeño laboral

a) Flexibilidad y compromiso institucional

Según autores definen la flexibilidad

El modelo de compromiso organizativo propuesto por Meyer y Allen (1997) "es el más popular y largamente validado de la literatura, de acuerdo con este modelo, “el compromiso es un estado mental que se caracteriza por un deseo de inmiscuirse en determinado curso de acción”.

Podemos asegurar que la flexibilidad se ha convertido en un factor de vital importancia para alcanzar una ventaja competitiva. En todos estos estudios se ha relacionado con la capacidad de cambiar y desarrollar nuevos

productos o cuestiones tan estratégicas como entrar en nuevos mercados, por lo que podemos decir que representa la capacidad de las personas para implantar una variedad de estrategias diferentes y hacer frente a una diversidad de demandas competitivas igualmente diferentes (Snell, Youndt, & Wright, 1996, págs. 61-90)

Sin embargo, no está tan claro cuáles son las dimensiones más apropiadas para medir la flexibilidad. En concreto, la que influye en los recursos humanos abarca los comportamientos alineados con la organización, la autonomía para reconfigurarlos, las habilidades y conocimientos para llevar a cabo la estrategia marcada y, por último, contar con empleados con competencias flexibles para adaptarse a nuevas situaciones. (Wright & Snell, 1998, págs. 756-772)

En definitiva, las dimensiones de la flexibilidad se relacionan de manera más conceptual con la libertad de la dirección para tomar decisiones que con una mayor autonomía de los empleados, lo que supone que los beneficios de la flexibilidad no se deben tanto al hecho de que aquellos sean polivalentes, como a la necesidad de aumentar la capacidad de la dirección de incrementar esa polivalencia. (Ng & Dastmalchian, 1996, págs. 445-456)

El modelo de empresa flexible) señala que esta proporciona una ventaja competitiva mediante la reestructuración del personal. Este modelo recomienda la disposición de los medios internos de la organización con el fin de crear una fuerza de trabajo principal y otra auxiliar o periférica. Los empleados centrales experimentan seguridad en el empleo y el entrenamiento en capacidades específicas que aún no ha adquirido la organización. En contraste, con la mano de obra periférica se consigue el número adecuado de empleados en cada momento. (Atkinson , 1984, págs. 28-31)

b) Transparencia

En este paso se contemplan las actividades asociadas con el paso de conocimiento de una fuente a otra, que puede ser una persona, un documento, un

video, entre otros. La transparencia puede darse a otra persona o a un medio que permita nuevamente que se muestra a otras personas y por esta razón la fuente de transmisión de conocimiento es el video, si se realiza una conferencia la persona que dicta la conferencia está transmitiendo su conocimiento a los participantes, pero si esa misma conferencia es grabada posteriormente se muestra a otras personas y por esta razón la fuente de transmisión de conocimiento es el video. (Arambarri A, 2012)

Cinco beneficios de la transparencia en el trabajo según (Arambarri A, 2012)

- Atraer y reclutar talentos

El lugar en donde la gente quiere trabajar es aquel que le genera más confianza y se alinea a sus intereses de carrera y personalidad. La transparencia laboral permite a las empresas atraer el talento adecuado y promover una relación de confianza entre empleados, proveedores y clientes. Al tener un mayor conocimiento, los candidatos llegan mejor informados sobre el tipo de empresa a la que aplican y no sólo sobre las habilidades que requiere el puesto. Esto aumenta la calidad de solicitantes de acuerdo al perfil que la compañía requiere, lo que permite hacer una mejor selección

- Incremento de productividad

Los empleados se comprometen más con su trabajo y aumentan su productividad cuando encuentran empresas con las cuales comparten valores y que ofrecen rangos salariales transparentes. El profesional encuentra una condición de trabajo mejor y produce más.

- Mejor negociación salarial

Saber sobre los rangos salariales permite establecer un comparativo entre trabajadores que ocupan la misma posición en empresas. Como consecuencia los empleados son alentados a negociar sus salarios o cambiar de puesto, mejorando la eficiencia general en los mercados laborales. Un estudio de Glassdoor, menciona que la brecha salarial de

hombres y mujeres tiende a desaparecer cuando se conoce el sueldo de otros aplicantes.

- Reducción de rotación de personal

Entender y conocer la cultura laboral, oportunidades de crecimiento y planes organizacionales permite el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los empleados y mejora el trabajo en equipo. Mantener actualizados los sucesos relevantes incrementa el sentimiento de pertenencia, lo que desencadena en una baja rotación.

- Mayor alineación y compromiso

Según FORTIA (2017) “Una cultura y clima de transparencia laboral promueve la comprensión de los objetivos corporativos y facilita su alcance”

En este sentido, la información sobre el entorno interno y los salarios de su empleado puede ser desalentador para muchas empresas. La mayoría no se usa para abrir la información al público y este nuevo movimiento genera ansiedad. Pero con una apariencia más profunda, las empresas descubren que la apertura en el trabajo puede proporcionar muchos beneficios, como la construcción de confianza y credibilidad.

c) Planificación y gestión

La planificación y gestión aplicada al campo del desarrollo en general o al del desarrollo regional en particular, la planificación debe ser entendida como un instrumento de trabajo que busca anticipar acontecimientos sociales y económicos para intentar encauzarlos en una dirección determinada. Es pues, una forma de intervenir la realidad a partir de información sistematizada, procedimientos de coordinación institucional y activación de canales de participación, cuyo propósito central es lograr objetivos que interesan a toda la sociedad o a una parte importante de ella. Es un ejercicio metodológico que busca formas integradas de solución a los problemas y por tanto es un conjunto de procedimientos para relacionar lo que se quiere (objetivos), con las formas posibles de lograrlo (estrategia), y los mecanismos y recursos de que se dispone para tales propósitos (instrumentos). (Soms, 1995)

Y así mismo Para Ordoñez una estrategia es una secuencia general y flexible de acciones a implementar para conseguir un conjunto dado de objetivos. (Ordoñez, 1976)

Para Jadue (1997) en el plano territorial, “la Planificación Estratégica es una forma de conducción del cambio, basada en un análisis participativo de la situación, de sus posibles evoluciones y en la definición de una estrategia de inversión de los escasos recursos disponibles en los puntos críticos” (p43-63). Así la Planificación y la Gestión Estratégicas han ingresado al escenario de la administración pública, y al parecer han llegado para quedarse.

Al igual que la Planificación Estratégica la Gestión Estratégica proviene hoy del campo de la empresa privada. En este ambiente la Gestión se desarrolla con el único objetivo de generar cada vez mayores utilidades y por lo tanto se pone énfasis en aquellos elementos que potencien dichos objetivos. A nivel de la gestión territorial, en la cual, a pesar de tener una importante participación privada, el estado debe jugar un rol esencial, el énfasis no se pone en las utilidades sino en la forma cómo se enfoca y se realiza la toma de decisiones. (Jadue, 1997)

A diferencia de la Planificación Estratégica que pone el énfasis en la participación y en la planificación, la Gestión Estratégica ubica el eje central de su concepción e en la flexibilidad y en la acción. Basa su forma de hacer en el supuesto de que lo único permanente es el cambio y por lo tanto, no vale la pena hacer definiciones de lo que es, sino más bien corresponde hacer suposiciones acerca de lo que va a ser. (Kami, 1990)

Así las cosas, de lo único que podemos depender es de la impredecibilidad, lo que nos previene de esclavizar nuestra acción a planes fijos que seguramente no se cumplirán. (Kami, 1990)

A continuación, deseamos mostrar algunas diferencias existentes entre los procesos de planificación estratégica y lo que significa la gestión estratégica, con el fin de poder obtener un mejor conocimiento de estos dos conceptos (Peña B, 2018):

Para la Planificación estratégica se tiene los siguientes procesos como dice Peña (2018):

- Tiene como prioridad la Misión, la cual se establece como la unión del propósito y el que hacer.
- Se enfoca en el ambiente externo para establecer los objetivos y analizar la influencia del mismo en la organización y a partir de allí, propone alternativas para tomar decisiones que permitan lograr el futuro posible o deseable de la organización.
- La responsabilidad de la generación del plan y el control de la gestión recae sobre el poder central.
- Observa durante un tiempo la cadena de causas y efectos relacionados con las decisiones que toma la dirección.
- Es centralizada e impuesta y desde el poder central.
- La flexibilidad la da quien elabora el plan.
- Estrategias son responsabilidad del poder central.
- Es fundamentalmente adaptativa.
- Libertad de decisión en el proceso productivo es muy limitada.
- Privilegia el análisis DOFA, centrado en las debilidades que pueden hacernos perder oportunidades, a fin de eludir el fracaso.
- Orientad al contenido (el Plan).
- Permite Gerenciar.

En cambio, para Gestión estratégica se tiene los siguientes procesos como dice Peña (2018) son:

- Establece primero la visión, es decir, saber que se quiere lograr y hasta dónde se quiere llegar.
- Analiza primero su ambiente interno y hace que el personal de la organización conozca los objetivos generales que persigue y luego se interesa por analizar el ambiente externo para anticipar los hechos que se podrían presentar.
- Las estrategias y la gestión son responsabilidad de cada gerente de la organización y su equipo de trabajo.

- Establece estrategias anticipativas y adaptativas, previendo posibles situaciones y anticipando lo que pudiese suceder.
- Es descentralizada, participativa y se realiza en forma consensuada entre todos los miembros de la organización.
- La flexibilidad la proporciona la descentralización del proceso.
- Estrategias son responsabilidad gerencial; cada líder las genera dentro de su gestión.
- Es fundamentalmente anticipativa y proactiva.
- Transfiere a la gente la capacidad de decidir en la gestión operativa.
- Se centra en el análisis FODA, centrado en las fortalezas que pueden hacernos aprovechar las oportunidades, a fin de obtener el éxito.
- Orientada al proceso (la Gestión).

Si bien la gestión estratégica, al igual que la planificación estratégica coinciden en la determinación de cursos de acción lo suficientemente flexibles como lo dice (Peña B, 2018).

d) Liderazgo

Según (Arnoletto, 2012) define “Los rasgos más salientes del actual contexto organizacional son la aceleración de los procesos de cambio, la incertidumbre, la turbulencia social, los cambios e innovaciones tecnológicos, la flexibilización laboral, la liberalización de los mercados, y cambios en los métodos de planificación estratégica por escenarios”.

Las funciones del liderazgo democrático y participativo según Arnoletto (2012):

- **Ayudar al pensamiento de los otros:** Los pensamientos de la mayoría son vagos y difusos. Sus inquietudes y anhelos están poco definidos. Saben mejor lo que no quieren que lo que realmente quieren. Un líder percibe esos estados y los traduce en fórmulas claras y simples, con las que la gente puede fácilmente identificarse. El sentimiento de “salir de la incertidumbre” nuclea a las personas y las predispone a obedecer. Si las afirmaciones del líder reciben apoyo mayoritario y no provocan reacciones

violentas en grupos poderosos, el conjunto social comienza a moverse en la dirección señalada por el líder.

- **Ayudar a pasar del pensamiento a la acción:** El pronunciamiento del líder y su actitud de encabezar el movimiento son la voz de mando que pone en marcha las contenidas aspiraciones de la muchedumbre.
- **Lograr acuerdos para definir una política para cada área y un orden de prioridades:** Esta función hace a la eficacia de la gestión. Hay que crear un acuerdo sobre políticas y prioridades para evitar la dispersión de esfuerzos. Los recursos nunca alcanzan para encarar todos los problemas a la vez, por lo que hay que definir e imponer un orden de prioridades.
- **Vigorizar a sus seguidores:** El entusiasmo inicial debe ser mantenido para sobrellevar las dificultades y esperar que se produzcan resultados. Para ello el líder apela a las emociones básicas, adhiere a los valores vigentes, se muestra seguro de sí, animado de un entusiasmo contagioso, pero evita aparecer como iluso o ingenuo.

e) Trabajo en equipo

(Bareel & Barrel (s.f.) lo define como “un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

De la misma manera define (Anónimo, 2016) “El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.”

En cambio, enciclopédico define, el trabajo en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes. (Enciclopedia, 2018)

Según la teoría de los Roles de Belbín (1926) citado en Jaramillo (2012), los miembros del equipo presentan roles habituales, mediados por factores de su

personalidad, comportamiento aprendido y capacidad técnica; y experiencia acumulada y motivaciones. Cada trabajador con más de un rol los comparte propiciando mejor entendimiento entre pares, con expectativas claras. El equipo y sus miembros se benefician del conocimiento de todos, permitiendo mejor la adaptación de los trabajadores al medio laboral. Estos roles de los miembros del equipo se desarrollan, maduran e incluso son susceptibles a 24 modificación con la experiencia y formación.

f) Competencias técnicas:

Cuando hablamos de Competencias Técnicas, esto es el conjunto de habilidades y nivel de éstas, que debe tener un colaborador, de acuerdo al puesto que ocupa en la organización. Esta definición de habilidades que requiere cada actor en la organización implica un trabajo en primer lugar de Definición de Puestos y luego la asociación a estos de las Competencias Técnicas. Así, luego de un proceso de evaluación, como resultado de ésta, deberemos obtener la brecha Gestión administrativa pública entre el nivel ideal o deseado y lo obtenido en la evaluación. Esta evaluación, no siempre es realizada por el superior directo dado que muchas veces existe el evaluador funcional, el experto en la competencia. (Educativa, 2017)

Es muy común en las organizaciones utilizar este concepto para detectar necesidades de capacitación más que para evaluar una performance o establecer alguna medida disciplinaria por llamarlo de alguna forma. A diferencia de Gestión de Desempeño, estas evaluaciones de Competencias Técnicas en general se realizan en un momento determinado o lapso relativamente corto de tiempo. (Educativa, 2017)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo es el grado de relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y la flexibilidad con el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre?
- ¿Qué grado de relación existe entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre?
- ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y planificación y gestión de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre?
- ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre?
- ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre?
- ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y la competencia técnica de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El grado de relación es alto entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

1.5.2 Hipótesis específicos

- La relación es directa entre gestión del conocimiento y la flexibilidad con el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

- La relación es directa entre gestión del conocimiento y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- La relación es directa entre gestión del conocimiento con la planificación y gestión de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- La relación es directa entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- La relación es directa entre la gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos nombrados y contratados en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- La relación es directa entre la gestión del conocimiento y competencia técnica de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Mitacc (2013). Define que:

“En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.” (p. 4).

El presente trabajo de investigación se presenta los conceptos básicos en las dimensiones de la variable de gestión del conocimiento, que son: creación de conocimientos, transferencia y almacenamiento de conocimiento, aplicación y uso de conocimiento, y las dimensiones de desempeño laboral son: Flexibilidad y compromiso institucional, transparencia, planificación y gestión, liderazgo, trabajo en equipo y competencias técnicas; esto no puede llevarnos a aceptar o rechazar la relación de gestión del conocimiento y desempeño en el distrito Municipal de Yanatile provincia de Calca - 2018. Esto permitirá que la investigación analice diferentes conceptos y alcanzar una realidad concreta en el trabajo actual.

1.5.2 Justificación Práctica

Arnedo y Castillo (2009), definen que:

Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios externos tengan altos niveles de satisfacción y estén motivados, pues de estos factores dependen su calidad de vida. (p. 20).

Esta investigación es práctica porque tiene la tendencia de solucionar los problemas que influyen la gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile de la provincia de Calca – 2018 primer trimestre, proponiendo estrategias que contribuyen a solucionarlo. Cuando genera información que puede utilizarse para tomar medidas para mejorar una institución, un sector, etc. El análisis de la gestión del conocimiento se utilizará para identificar, categorizar y analizar las percepciones que los miembros de la organización poseen, en un determinado período de tiempo, utilizando métodos de recolección de informaciones.

1.5.3 Justificación Metodológica

Mitacc (2013). Define que:

La justificación explica de forma convincente el motivo por el qué y para qué se va a realizar una investigación o un proyecto. Para efectuar la justificación es necesario entender bien el asunto que se va a investigar o a realizar, para explicar el por qué es conveniente desarrollar la investigación o el proyecto, además de los beneficios que se conseguirán al solucionar la problemática que se expone. (p.5).

La investigación metodológica tiene importantes razones que mantiene una contribución a los modelos de uso de la investigación. El instrumento a ser utilizado es el cuestionario y la técnica es la encuesta utilizada, para probar la hipótesis de aceptación o rechazo. Se pretende conocer las relaciones interpersonales y la toma de decisiones en la organización.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar el grado relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre gestión del conocimiento con la flexibilidad y el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018.
- Determinar la relación entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- Determinar la relación entre gestión del conocimiento con la planificación y gestión de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- Determinar la relación si es directa entre gestión del conocimiento y el liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018, primer trimestre.
- Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.
- Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia técnica de los servidores en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

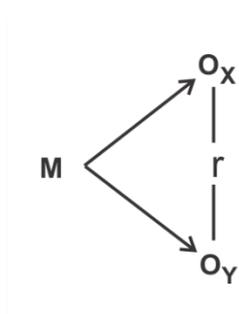
II.MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

El diseño que se utiliza en la investigación es no experimental descriptivo correlacional.

2.1.1 El tipo de investigación

Propósito: Básica o Sustantiva



Donde

M : Los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

O_x : Gestión del conocimiento

R: Relación

O_y : Desempeño laboral

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Identificación de las variables

Variable I: Gestión de conocimiento

Variable II: Desempeño laboral

2.2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1:
Operacionalización de la variable Gestión de Conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Categoría	Niveles y Rangos
Creación del conocimiento	Adquisición de la información	1,2,3	Ordinal	1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo 1-50 Regular 51-100 Excelente 101-150
	Diseminación de información	4,5,6,			
	Interpretación compartida	7,8,9,10			
Transferencia y almacenamiento del conocimiento	Almacenar el conocimiento	11,12,13,14,			
	Transferencia del conocimiento	15,16,17,18,19,20,			
Aplicación y uso del conocimiento	Compromiso con el conocimiento	21,22,23,			
	Aplicación del conocimiento	24,25,26,27,28,			
	Innovación del conocimiento	29,30,			

Fuente: Se tomó como referencia (Velíz M , 2017)

Tabla 2:
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Categoría	Niveles y Rangos
-------------	-------------	-------	--------------------	-----------	------------------

Flexibilidad y compromiso institucional	Desarrollo profesional y personal	1,2,3,	Ordinal	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo 1-50 Regular 51-100 Excelente 101-150
	Compromiso con la marca institucional	4,5,			
Transparencia	Acceso a la información	6,7,8,			
	Participación ciudadana	9,10			
Planificación y gestión	Resultados e innovación	11,12,13			
	Control y supervisión	14,15			
Liderazgo	Estilo de dirección	16,17			
	Delegación de funciones	18,19,20			
Trabajo en equipo	Participación y resultados	21,22			
	Organización y producción	23,24,25			
Competencias técnicas	Actitud en el trabajo	26,27,28			
	Calidad en el trabajo	29,30			

Fuente: Se tomó como referencia (Velíz M , 2017)

2.3 Población y muestra

Se detallan a continuación

2.3.1 Población

Según (Carrasco D, 2009) define a la población como “un conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

En esta investigación la población estuvo conformada por 60 servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018.

2.3.2 Muestra

La muestra es la que puede determinar el problema porque es capaz de generar los datos con los que se identifican las fallas dentro del proceso. Según Carrasco (2009), afirma que la muestra “ Es una parte o fragmento representativo de la

población, cuya característica esencial es ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizar a todos los elementos que conforman dicha población” (p.237)

La muestra en esta investigación está conformada por 60 servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

2.3.3 Muestreo

Se utilizó para la presente investigación el tipo de muestreo no probabilístico y por conveniencia ya que la población estará conformada por los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. (Carrasco D, 2009), define “este tipo de muestras, no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra”. También define a la muestra intencionada como “propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para la presente investigación se usó la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) lo definió:

“Constituye un conjunto de reglas y pautas que guían a las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Por lo tanto, serán utilizadas las diferentes técnicas en la recolección de datos, también el tratamiento y análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida con motivo de la investigación.

Dicho esto, se recopila la información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario con preguntas claras, precisas y de fácil comprensión para los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018. En la investigación se trabajó con la técnica de la encuesta porque está dirigida a los servidores públicos.

2.4.2 Instrumentos

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, (Aparicio , Palacios, Martínez, & Verdusco, s.f.) Sostuvieron:

El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

En este sentido se elaboró dos cuestionarios para que el colaborador pueda responder interrogantes referentes a los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

2.4.3 Validación

La validación de los instrumentos ya no se realizó por juicio de expertos porque ya existía en la materia o tema a trabajar en el desarrollo de la investigación.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al.* (2014, p. 200) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales".

Tabla 3:
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, Hogan (2004).

Tabla 4:
Resultados de confiabilidad de las variables

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1	30	0.761
Variable 2	30	0.968

Fuente: Confiabilidad de variables

El resultado obtenido para la primera variable Gestión del conocimiento fue de 0.761, considerándose esta de nivel de fuerte confiabilidad y la segunda variable desempeño laboral el resultado fue de 0.968 siendo el nivel de alta confiabilidad. El cuestionario estuvo formado por 60 ítems mediante los cuales se logró obtener información para las dimensiones de las variables siendo estas 03 y 06 respectivamente.

2.5 Método de análisis de datos

El análisis de datos se utilizará el software estadístico SPSS, con ello, se determinaron las estadísticas como: la prueba no paramétrica de **Rho de Spearman** para evaluar la asociación de las variables de la presente investigación.

2.6 Aspectos éticos

La investigación no constituye copia alguna de otros trabajos, pues cada una de las teorías se encuentra debidamente referenciada bajo las normas APA. Se respetaron la confidencialidad de los pobladores, desarrollando el trabajo de forma anónima.

III. RESULTADOS 3.1. DESCRIPCIÓN

Los resultados fueron obtenidos después de aplicar los instrumentos y su posterior tabulación, para el caso de la variable Gestión del conocimiento se aplicó un cuestionario que tenía un total de 30 preguntas los cuales se encontraban distribuidos en las tres dimensiones que constituyen a la variable. Así mismo para el caso de la segunda variable referida al desempeño laboral, fue empleado un cuestionario que contenía un total de 30 preguntas, los cuales se encontraban distribuidos entre sus seis dimensiones que conformaban esta variable. Por otro lado, se empleó el software estadístico SPSS para el análisis de los datos.

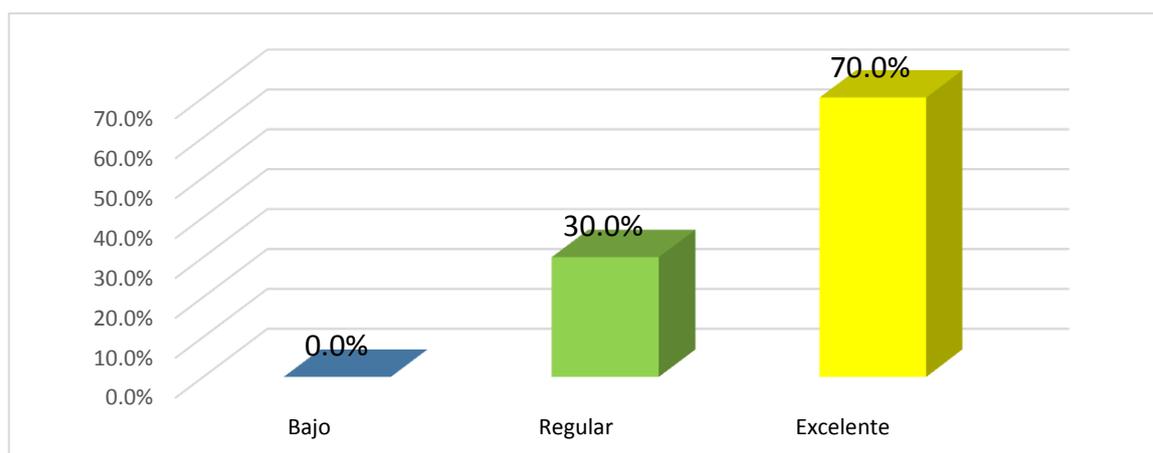
3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Gestión del conocimiento

Tabla 5:
Gestión del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Regular	18	30,0%
Excelente	42	70,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1:
Gestión del conocimiento



En la tabla 5 y figura 1 se observa que el 30% indica que es regular la gestión del conocimiento y el 70% indica excelente de servidores públicos de la Municipalidad distrital de Yanatile, provincia de Calca.

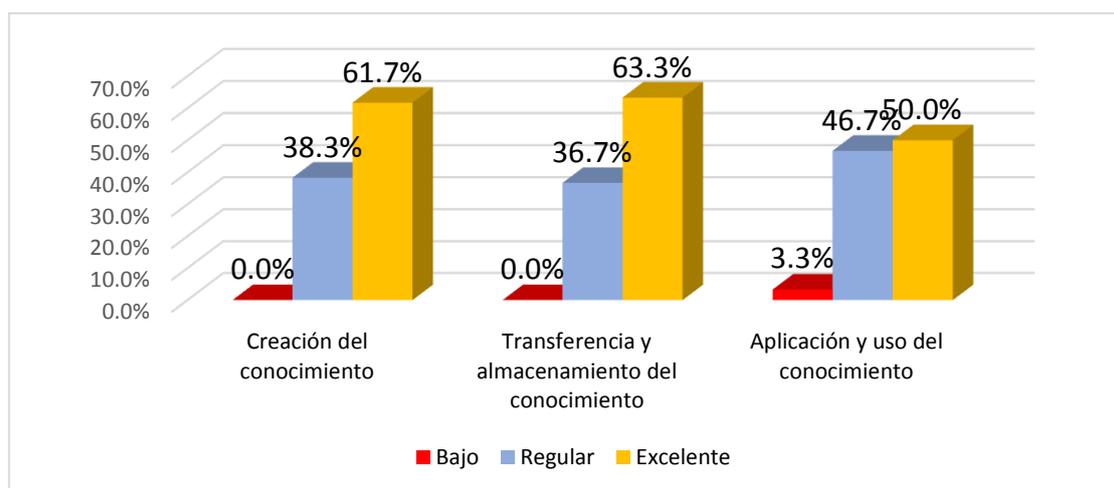
3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Gestión del conocimiento

Tabla 6:
Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento

	Creación del conocimiento		Transferencia y almacenamiento del conocimiento		Aplicación y uso del conocimiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	2	3,3%
Regular	23	38,3%	22	36,7%	28	46,7%
Excelente	37	61,7%	38	63,3%	30	50,0%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2:
Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento



En la tabla 6 y figura 2 se observa a la primera dimensión de la variable gestión del conocimiento que es la creación del conocimiento el 61.1% indica excelente y 38,3% indica que es regular, la segunda dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento indica 36.7% regular, y el 63,3% excelente; y por último la tercera dimensión aplicación y uso del conocimiento indica 3.3% bajo, el 46,7% regular y el 50% indica que es excelente.

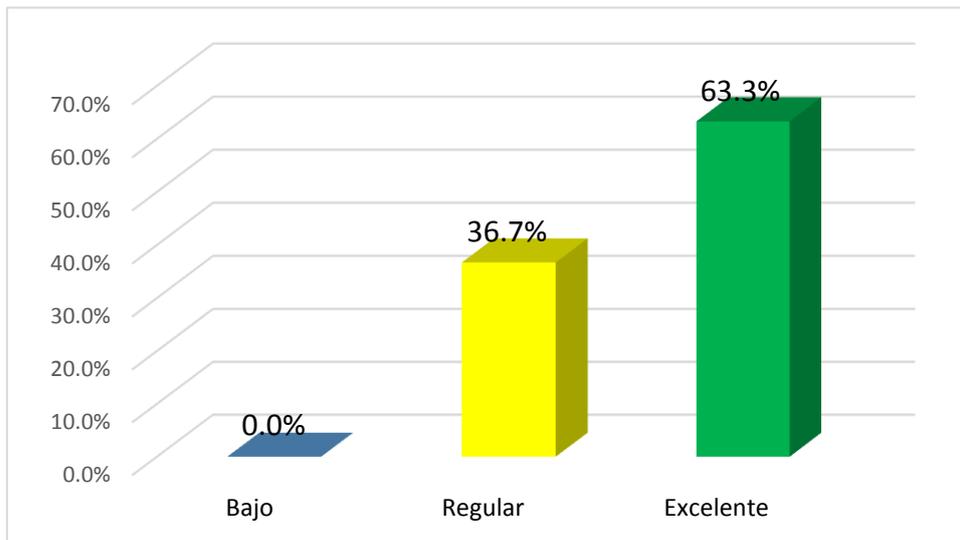
3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 7:
Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Regular	22	36,7%
Excelente	38	63,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3:
Desempeño laboral



En la tabla 7 y figura 3 se observa que, en referencia al desempeño laboral, del total de encuestado, el 36.7% indica regular y el 63.3% excelente.

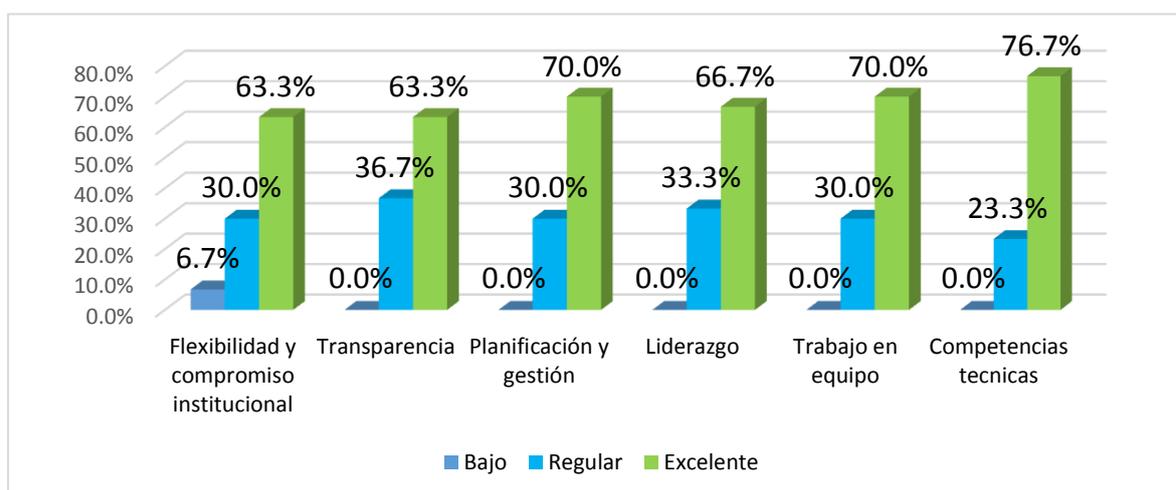
3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño laboral

Tabla 8:
Dimensiones de la variable desempeño laboral

	Flexibilidad y compromiso institucional		Transparencia		Planificación y gestión		Liderazgo		Trabajo en equipo		Competencias técnicas	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	4	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	18	30,0%	22	36,7%	18	30,0%	20	33,3	18	30,0	14	23,3
Excelente	38	63,3%	38	63,3%	42	70,0%	40	66,7	42	70,0	46	76,7
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4:
Dimensiones de la variable desempeño laboral



En la tabla 8 y figura 4 se observa que en referencia a la primera dimensión flexibilidad y compromiso institucional de la variable desempeño laboral que el 6,7% indican bajo, el 30% es regular y el 63,3% excelente: la segunda dimensión transparencia de dicha variable indica que 36,7% regular y el 63,3% es excelente; la tercera dimensión planificación y gestión indican los trabajadores que el 30,0% es regular y el 70% es excelente; la cuarta dimensión liderazgo de la misma variable indican los trabajadores que el 33,3% es regular y el 66,7% es excelente; la quinta dimensión trabajo en equipo de la variable indicada el 30% regular y el 70% es excelente y la sexta dimensión competencias técnicas de la presente variable el 23,3% indican como regular y el 76,7% excelente.

3.1.5 Prueba de hipótesis

Primero se realizó la prueba para establecer la normalidad de la información a través de la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov, en este sentido se planteó las siguientes hipótesis:

H_0 : Los de datos tienen una distribución normal.

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 9:
Estadística de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Kolmogorov Smirnov		Resultado
	Estadístico	P_valor	
Gestión del conocimiento	3,423	0,000	No tiene distribución normal
Desempeño laboral	3,161	0,000	No tiene distribución normal

Elaboración propia

En la tabla 9 el p_valor hallado para las dos variables son inferiores al nivel de significancia, ante estas circunstancias es que se rechaza la H_0 , los datos de ambas variables no tienen una distribución normal, es por ello que debido a esto se debió aplicar la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

3.1.6. Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe asociación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

H_a : Existe asociación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 10:
Correlaciones de Rho de Spearman entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral

		Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,860
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	P_valor.=0,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0,860	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, el P_valor = 0,000, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) por esta razón se rechaza la H_0 y se concluye que existe asociación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018 primer trimestre. La prueba Rho de Spearman es equivalente a 0,860 eso quiere decir que se encuentran relacionadas significativamente ambas variables ya indicadas, además presentan una asociación directa de nivel muy fuerte, esto nos permite señalar que a niveles altos de gestión del conocimiento, se evidenciaran niveles altos de desempeño laboral.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe asociación entre gestión del conocimiento y flexibilidad y compromiso institucional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Ha: Existe asociación entre gestión del conocimiento y flexibilidad y compromiso institucional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 11:
Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Flexibilidad y compromiso institucional

		Gestión del conocimiento	Flexibilidad y compromiso institucional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,867
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	P_valor.=0,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,867	1,000
Flexibilidad y compromiso institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, el P_valor = 0,000, se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la H_0 y se concluye que existe influencia entre gestión del conocimiento y Flexibilidad y compromiso institucional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de

Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Así mismo el valor de Rho de Spearman es igual a 0,867 este valor indica que las variables se encuentran asociadas significativamente, también presentan una asociación directa de nivel fuerte, esto nos permite señalar que a niveles altos de gestión del conocimiento, se evidenciaran niveles altos de flexibilidad y compromiso institucional de la variable desempeño laboral.

3.1.7. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe asociación entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Ha: Existe asociación entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 12:
Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Transparencia

		Gestión del conocimiento	Transparencia
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,860
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0,860	1,000
Transparencia	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 12, el P_valor = 0,000, está situado por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) ante estas circunstancias rechazamos la Ho y se concluye que existe asociación entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Así mismo el valor de Rho de Spearman es igual a 0,860 este valor indica que las variables se encuentran asociadas significativamente, además presentan una asociación directa de nivel fuerte, esto permite señalar que a niveles altos de gestión del conocimiento, se evidenciaran niveles altos de Transparencia de la variable desempeño laboral.

3.1.8 Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe asociación entre gestión del conocimiento y planificación y gestión de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Ha: Existe asociación entre gestión del conocimiento y planificación y gestión de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018 primer trimestre.

Tabla 13:

Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y planificación y gestión

		Gestión del conocimiento	Planificación y gestión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,683
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0,683	1,000
Planificación y gestión	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, el P_valor = 0,000, está situado por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) motivo por el cual se rechaza la Ho y se concluye que existe influencia entre gestión del conocimiento y planificación y gestión de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018 primer trimestre. Así mismo el Rho de Spearman es igual a 0,863 este valor indica que las variables se encuentran asociadas significativamente, también presentan una asociación directa de nivel muy fuerte, esto indica que niveles altos de gestión del conocimiento, se evidenciarán niveles altos de planificación y gestión de la variable desempeño laboral.

3.1.9 Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe asociación entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Ha: Existe asociación entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 14:
Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Liderazgo

		Gestión del conocimiento	Liderazgo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,772
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)		. P_valor=0,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0,772	1,000
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 15, el P_valor = 0,000, está situado por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y se concluye que existe influencia entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Así mismo el Rho de Spearman es igual a 0,773 este valor indica que las variables se encuentran asociadas significativamente, también tiene una influencia directa de nivel considerable, esto nos permite señalar que a mayores niveles de gestión del conocimiento, se evidenciaran mayores niveles de planificación y Liderazgo de la variable desempeño laboral.

3.1.9 Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe asociación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Ha: Existe asociación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 15:

Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y trabajo en equipo

		Gestión del conocimiento	Trabajo en equipo
	Coeficiente de correlación	1,000	R=0,683
Gestión del conocimiento	Sig. (bilateral)	.	P_valor=0,000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0,683	1,000
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15, el P_valor = 0,000, está situado por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) por lo que se rechaza la H_0 y concluye que existe asociación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Así mismo, valor de la prueba Rho de Spearman es igual a 0,683 este valor nos señala que las variables se encuentran asociadas significativamente, además presentan una asociación directa y de nivel considerable, esto nos permite señalar que, a mayores niveles de gestión del conocimiento, se evidenciarán mayores niveles de trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.

3.1.9 Prueba de hipótesis específica 6

H₀: No existe asociación entre gestión del conocimiento y competencias técnicas de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

H_a: Existe asociación n entre gestión del conocimiento y competencias técnicas de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tabla 16:
Correlaciones de Spearman entre Gestión del conocimiento y Competencias técnicas

		Gestión del conocimiento	Competencias técnicas
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	R=0,499
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	Sig.=0,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,499	1,000
Competencias técnicas	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16, el P_valor = 0,000, está situado por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$) por tal motivo se rechaza la H_0 y se concluye que existe asociación entre gestión del conocimiento y competencias técnicas de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. Así mismo la prueba Rho de Spearman es igual a 0,499 este valor permite señalar que las variables se encuentran asociadas significativamente, También presentan una asociación directa de nivel medio, esto nos permite señalar que a mayores niveles de gestión del conocimiento, se evidenciaran mayores niveles de competencias técnicas de la variable desempeño laboral.

IV.DISCUSIÓN

El resultado obtenido después de realizar el análisis estadístico se concluye existe asociación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Por otro lado el p-valor es 0.000, la prueba Rho de Spearman es 0,860, lo que indica que las variables se encuentran asociadas significativamente, además presentan una asociación muy fuerte, lo que permite señalar que a mayores niveles de gestión del conocimiento, también habrá mayores niveles de desempeño laboral, estos resultados se asemejan con el estudio del autor Velíz (2017) que concluye evidencia significativa para afirmar que demuestra, su hipótesis general, la correlación Rho Spearman de 0,836 que indica que existe asociación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.

En la primera hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y Rho Spearman de 0,867 indica que existe asociación positiva considerable entre la variable y dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la flexibilidad y el compromiso institucional según los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Este resultado se asemeja a lo encontrado por el autor Veliz (2017) en su tesis de maestría “, en donde se concluyó mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,956 indica que existe asociación positiva entre la variable y la dimensión, además se encuentra en el nivel de asociación positiva muy alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la flexibilidad.

La segunda hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman de es 0,863 indica que existe relación positiva muy fuerte entre las variables y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con la transparencia según los servidores públicos en la municipalidad distrital de

Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Este resultado se asemeja a lo encontrado por el tratadista Velíz (2017) en su tesis de maestría antes ya mencionada“, en donde se concluyó mediante el coeficiente de Rho Spearman de 0,914 indica que existe asociación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de asociación positiva muy alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.01$, se rechaza la hipótesis y concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la transparencia donde aplico su investigación.

La tercera hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman de 0,863 indica que existe asociación positiva muy fuerte entre la variable y dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la planificación y gestión según el personal según los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018. Este resultado se asemeja a lo encontrado por autor Velíz (2017) en su tesis de maestría, el Rho Spearman es 0,693 indica que existe asociación positiva entre la variable y la dimensión, además se encuentra en el nivel de asociación positiva moderado y siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.01$, se rechaza la hipótesis nula se concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la planificación y gestión según el personal.

Cuarta hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman es 0,713 indica que existe asociación positiva muy fuerte entre las variables y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el liderazgo según los servidores públicos en la municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Este resultado se asemeja a lo encontrado por el autor Velíz (2017) en su tesis de maestría, el valor Rho Spearman es 0,713 indica que existe asociación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de asociación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el liderazgo.

Quinta hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y de Rho de Spearman es 0,683 indica que existe asociación positiva considerable entre las variable Gestión

del Conocimiento y la dimensión trabajo en equipo se asocian significativamente con los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Este resultado se asemeja a lo encontrado por autor Velíz (2017) en su tesis de su maestría mencionada, el Rho Spearman es 0,820 indica que existe asociación positiva entre la variable y la dimensión además se encuentra en el nivel de asociación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.01$, se rechaza la hipótesis nula se concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el trabajo en equipo.

Sexta hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman es 0,499 indica que existe asociación directa media entre la variable Gestión del Conocimiento y dimensión competencias técnicas, se asocian significativamente con los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre. Este resultado se asemeja a lo encontrado por el autor Velíz (2017) en su tesis de maestría, el coeficiente de Rho Spearman es 0,742 indica que existe asociación positiva entre las variables y la dimensión, de igual manera se encuentra en el nivel de asociación positiva alta y siendo el nivel de significancia $p=0.000<0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: La Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con las competencias técnicas.

Igualmente de los hallazgos encontrados (Del Castillo M, 2017) coinciden con los resultados estadísticos con las variables de la investigación, siendo el resultado 0.775 lo que indica existe asociación positiva entre las variables también se encuentra en el nivel de asociación alta siendo el nivel de significancia $p=0.000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se concluye que: Existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

También (Quispe V, 2015) concluye que existe asociación entre las variables estudiadas, donde el rho de Spearman es 0.743, donde demuestra que existe una asociación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la asociación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad es alta porque la evidencia estadística demuestra

que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la asociación, porque la p-valor <0.05 . Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una asociación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha.

De igual forma los resultados coinciden con la investigación de (Inca A, 2015) trabaja con el estadístico de Rho Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una asociación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05, por ende, existe asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas también se asemeja los resultados a la investigación de (Casa C., 2015) donde se asocian la medición de ambas variables entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, utilizando el coeficiente de Pearson se tiene una correlación de cero. Lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

V.CONCLUSIÓN

Primera:

La presente investigación demuestra que, sobre la hipótesis general, p-valor es 0.000 y el Rho Spearman es 0,860; por lo que existe asociación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el Desempeño Laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre, lo cual indica que cuanto mejor sea la Gestión del conocimiento, mejor ha de ser el desempeño laboral y viceversa.

Segunda:

La hipótesis específica 1, el p-valor es 0,000 y el Rho Spearman es 0,867 indica que existe asociación positiva considerable entre la variable y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la flexibilidad y el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Tercera:

La hipótesis específica 2, el p-valor es 0.000 y el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,863 indica que existe asociación positiva muy fuerte entre las variables y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Cuarta:

La hipótesis específica 3, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman es 0,863; indica que existe asociación positiva muy fuerte entre la variable y dimensión, es decir que la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con la planificación y gestión de los

servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Quinta:

La hipótesis específica 4, el p-valor es 0.000 y el Rho Spearman es 0,713; indica que existe asociación positiva muy fuerte entre las variables y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Sexta:

La penúltima hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y el Rho de Spearman es 0,683 indica que existe asociación directa considerable entre las variables y la dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

Séptima:

La última hipótesis específica, el p-valor es 0.000 y Rho Spearman es 0,499; indica que existe asociación directa media entre la variable y dimensión, es decir la Gestión del Conocimiento se asocia significativamente con las competencias técnicas de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca – 2018 primer trimestre.

VI.RECOMENDACIONES

Primera:

En lo que respecta a la gestión del conocimiento, se recomienda una capacitación permanente, presencial y virtual, para el reforzamiento y fortalecimiento de competencias asociadas a los procesos de administración, gestión y análisis de información, con el objetivo de enriquecer más el conocimiento institucional y las habilidades informativas. De esta manera, se conformará una cultura de emprendimiento e innovación.

Segunda:

Incentivar para alcanzar mejores objetivos e innovar cambios en el municipio y así incrementar productividad laboral del personal en la institución, eso permite garantizar una posición competitiva en el mercado y enfrentar los constantes cambios en ella.

Tercera:

La gestión del conocimiento en el municipio debe realizarse con una buena elección, formación, desarrollo de sus capacidades, independientemente de su preparación para mejorar la productividad del trabajo, de forma continua a través de talleres, cursos, seminarios y capacitación para aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que son vitales para todos los niveles en la organización.

REFERENCIAS

- Andersen, A., & Ponte, J. (1999). *El Management en el Siglo XXI*. Buenos Aires.
- Anónimo. (14 de Marzo de 2016). *El trabajo en equipo, la unión caonlleva al éxito*.
Obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Aparicio , A., Palacios, W. D., Martínez, A. M., & Verdusco, C. (s.f.). *El cuestionario*. Recuperado el 14 de Junio de 2018, de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_\(trab\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Cuestionario_(trab).pdf)
- Arambarri A, J. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi*. Cordoba: Universidad de Cordoba.
- Arnoletto, E. (2012). *Definición y modalidad del liderazgo*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1379/liderazgo.htm>
- Arostegi A, A. (Enero de 2005). *la gestión del conocimineto en la gestión pública. Compartir, cooperar y competir*. Obtenido de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/428.pdf>
- Atkinson , J. (1984). *Manpower strategies for flexible organizations* (Vol. 16(8)). Personnel Management.
- Autoridad nacional de Agua (ANA). (s.f.). *Gestión del conocimineto:uno de los pilares de la Modernización*. Recuperado el 28 de Mayo de 2018, de <http://portal.ana.gob.pe/portal/gestion-del-conocimiento-girh/la-gestion-del-conocimiento-uno-de-los-pilares-de-la>
- Avendaño P, V., & Matilde F, U. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento:Descriptivos, conceptualizaciones y enfoque. *Entreciencias*, 4(10), 201-227.

- Bareel, & Barrel. (s.f.). *El trabajo en equipo*. Recuperado el 13 de Junio de 2018, de <http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>
- Carrasco D, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Casa C., M. (2015). *Gestión Por Competencias y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo-2015*. Andahuaylas-Peru: Universidad Nacional José Maria Arguedas.
- Chanduvi V, R. (s.f.). *Monografías.com*. Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de <http://www.monografias.com/trabajos87/nueva-gestion-publica/nueva-gestion-publica.shtml>
- Corral, F. (2007). *Evaluación del desempeño*. EIO-América/ Universidad peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- De la Cruz O, E., & Huaman R, A. A. (2016). *Clima organizacionl y desempeño laborl en el personal del programa nacional Cuna más en la provincia de Huancavelica.2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Del Castillo M, Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Chaclacayo- Perú: Universidad César Vallejo.
- Díaz M, J. R. (2202-2007). *Modelo de gestión del conocimiento(GC) aplicado a la universidad Pública en el Perú*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Educativa. (29 de Agosto de 2017). *Blog*. Obtenido de Gestión por competencias técnica: <https://www.educativa.com/blog-articulos/gestion-por-compentencias-tecnicas/>
- Enciclopedia. (2018). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- FORTIA. (2017). *Cinco beneficios de la transparencia laboral*.
- Hayek, F. A. (2018). *El uso del conocimineto en la sociedad*. Ensayo.

- Hernández S, R., Fernández C, C., & Baptista L, P. (2014). *metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Inca A, K. (2015). *Gestión del Talento humano y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas-Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Jadue, D. (1997). Planificación y gestión estratégica: Un camino hacia el desarrollo sustentable. *Revista invi*, 43-63.
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Kami, M. (1990). *Puntos estratégicos : como tomar decisiones tres veces más rápidamente hacer innovaciones más inteligentes y vencer a los competidores*. México: Mc Graw-Hill.
- Lichtenthaler, U., & Lichtenthaler, E. (2009). A capability-based framework for open innovation: complementing absorptive capacity. *Journal of Management Studies*, 46(8), 1315-1338.
- Martínez G, V. (2016). *La gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo: El programa de intercambio de conocimiento coreano KSP en el estado de Hidalgo 2014-2015, rompiendo paradigmas*. México: Instituto Mora.
- Meyer , J. P., & Allen, N. J. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moriah, E. (2012). *marco de traducción del conocimiento para el envejecimiento y la salud*. McMaster University.
- Ng, I., & Dastmalchian, A. (1996). *Organizational flexibility in Canada: A study of control and safeguard rules* (Vol. 9(3)). *The International Journal of Human Resource Management*.
- Nonaka I, & Takeuchi H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Japón.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Japón.
- North, Kalus, Roque, R., & Rivas. (2004). *Gestión Empresarial Orientada al Conocimiento, Creación del valor mediante el conocimiento*. Ed. Duken.
- OCDE. (2016). *Panorama de la Administración Públicas: América Latina y el Caribe 2017*. París: Editions OCDE, París.
- Peña B, H. (25 de Mayo de 2018). *Diferencias entre planificación y gestión estratégica*. Obtenido de <https://www.scribd.com/document/98736486/Diferencias-entre-planificacion-y-gestion-estrategica>
- Polany, M. (1996). *La dimensión tácita*. New York: Anchor Day Books.
- Quispe V, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedad.
- Ramirez A, A. (2014). *Capacitacion y Desempeño Laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Union Mexicana de Chiapas*. Chiapas-Mexico: Universidad de Montemorelos.
- Robbins , S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez , D. (2006). *Modelos para la creación y ges-tión del conocimiento: una aproximación teórica*. Obtenido de EDUCAR: <http://educar.uab.cat/article/view/187/168>
- San Martin A, N., & Rodríguez C, A. (2012). Un marco conceptual para los procesos de innovación abierta: integración, difusión y cooperación en el conocimiento. *TELOS. Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales Universidad de Rafael bellosos Chacín*, 83-101.

- Segovia R, R. A. (2013). *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso defensorio del pueblo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sites. (s.f.). *Compartir conocimiento y trabajo colaborativo*. Recuperado el 8 de Junio de 2018, de <https://sites.google.com/site/groupccygv/wiki-del-proyecto/1-las-organizaciones-como-generadoras-de-conocimiento-1/2-1-creacion-de-conocimiento>
- Snell, S. A., Youndt, M. A., & Wright, P. M. (1996). *Establishing a framework for research in strategic human resource management: Merging resource theory and organizational learning*. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and human resources management* Greenwich, CT: JAI Press.
- Soms, S. (1995). *Apuntes metodológicos para la elaboración de estrategias y planes regionales*. Ministerio de Planificación , MIDEPLAN.
- Sum M, M. I. (2014). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Tari, J., & Gracia, M. (2011). *Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? . Cuadernos de gestión*.
- Tejedor, B., & Aguirre, A. (1998). *Proyecto Logos: Investigación relativa a la Capacidad de Aprender de las Empresas Españolas. Boletín de estudios económicos (Vol. 53(164))*. Madrid -España.
- Torres M, V. L., & Tito CC, U. (2015). *Desempeño laboral del capital humano en la municipalidad distrital de Pisac-2013-2014*. Cusco- Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Velíz M , A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaria de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros, Lima, 2016*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Vera M, G. (2006). *la generación de conocimiento organizacional como factor clave en el desarrollo de la capacidad de innovación_ el caso de una*

empresa textil poblana. I congreso Iberoamericano de Ciencia, tecnología, sociedad e innovación CTS+I.

Wallin, M., & Von Krogh, G. (2010). *Organizing for open innovation: focus on the integration of knowledge*. Estados Unidos: Organizational Dynamics.

Wiig K, M. (1994). *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking-how People and Organizations Create, Represents and Use of Knowledge*. España.

Wright, P., & Snell, S. (1998). *Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management* (Vol. 23(4)). *Academy of Management Review*.

Zans C, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016*. Matagalpa: Universidad Nacional de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANATILE PROVINCIA DE CALCA- 2018 PIMER TRIMESTRE.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo es el grado de relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 ?	Determinar el grado relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018.	El grado de relación es directa y alta entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018.	Variable1: Gestión del conocimiento Variable 2 Desempeño laboral	Tipo de investigación: No experimental Diseño de la investigación: Transversal-correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y la flexibilidad y el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018? • ¿Qué grado de relación existe entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018? • ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y Planificación y gestión de los servidores públicos en 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre gestión del conocimiento y la flexibilidad y el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • Determinar la relación entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • Determinar la relación entre gestión del conocimiento y Planificación y gestión de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de 	<ul style="list-style-type: none"> • La relación es directa entre gestión del conocimiento y la flexibilidad y el compromiso institucional de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • La relación es directa entre gestión del conocimiento y transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • La relación es directa entre gestión del conocimiento y Planificación y gestión de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de 	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Creación del conocimiento • Transferencia y almacenamiento del conocimiento • Aplicación y uso del conocimiento Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad y compromiso institucional • Transparencia • Planificación y gestión • Liderazgo • Trabajo en equipo • Competencias técnicas 	Población: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 60 servidores

<p>la Municipalidad Distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018? • ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018? • ¿Cómo es la relación entre gestión del conocimiento y competencia técnica de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018? 	<p>Yanatile provincia de Calca - 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación es directa entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018 • Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y competencia técnica de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile Provincia de Calca - 2018. 	<p>Yanatile provincia de Calca - 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación es directa entre gestión del conocimiento y liderazgo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018 • La relación es directa entre la gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. • La relación es directa entre la gestión del conocimiento y competencia técnica de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile provincia de Calca - 2018. 		<p>públicos</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre Gestión del conocimiento, cuestionario sobre Desempeño laboral</p> <p>Método de análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS.</p> <p>Estadística inferencial para la prueba de hipótesis</p>
--	--	---	--	---

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANATILE PROVINCIA DE CALCA- 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la actualidad y en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social. (Rodríguez, 2006)</p>	<p style="text-align: center;">CREACIÓN DE CONOCIMIENTOS</p> <p>Nonaka y Takeuchi (1995) afirman “que, para trabajar con la teoría de creación de conocimiento organizacional, es preciso entender la naturaleza del conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de la información • Diseminación de información • Interpretación compartida
	<p style="text-align: center;">TRASFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</p> <p>“los procesos de aprendizaje que se van desarrollando alrededor de dos tipos de conocimiento: el tácito y el explícito. Es tácito cuando es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Respecto al conocimiento explícito es aquel que se puede expresar mediante palabras y números, o cualquier otro dato codificado” Vera (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Almacenar el conocimiento • Transferencia del conocimiento
	<p style="text-align: center;">APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</p> <p>“El conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida. En este sentido, el conocimiento puede almacenarse y/o transferirse. Si éste se transfiere, puede crear nuevo conocimiento” Tari y Gracia (2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el conocimiento • Aplicación del conocimiento • Innovación del conocimiento
<p>EL DESEMPEÑO LABORAL Robbins y Coulter (2013) definen como: “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del</p>	<p style="text-align: center;">FLEXIBILIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL</p> <p>El modelo de compromiso organizativo propuesto por Meyer y Allen (1997) “es el más popular y largamente validado de la literatura, de acuerdo con este modelo, “el compromiso es un estado mental que se caracteriza por un deseo de inmiscuirse en determinado curso de acción”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional y personal • Compromiso con la marca institucional
	<p style="text-align: center;">TRANSPARENCIA</p> <p>En este paso se contemplan las actividades asociadas con el paso de conocimiento de una fuente a otra, una fuente de conocimiento puede ser una persona, un documento, un</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la información • Participación ciudadana

<p>cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual”.</p>	<p>video, entre otros. La transferencia puede darse a otra persona o a un medio que permita nuevamente la posteriormente se muestra a otras personas y por esta razón la fuente de transmisión de conocimiento es el video, si se realiza una conferencia la persona que dicta la conferencia está trasmitiendo su conocimiento a los participantes, pero si esa misma conferencia es grabada posteriormente se muestra a otras personas y por esta razón la fuente de transmisión de conocimiento es el video. (Arambarri A, 2012)</p>	
	<p>PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN La planificación y gestión aplicada al campo del desarrollo en general o al del desarrollo regional en particular, la planificación debe ser entendida como un instrumento de trabajo que busca anticipar acontecimientos sociales y económicos para intentar encauzarlos en una dirección determinada. (Soms, 1995)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados e innovación • Control y supervisión
	<p>LIDERAZGO según (Arnoletto, 2012) define “Los rasgos más salientes del actual contexto organizacional son la aceleración de los procesos de cambio, la incertidumbre, la turbulencia social, los cambios e innovaciones tecnológicos, la flexibilización laboral, la liberalización de los mercados, y cambios en los métodos de planificación estratégica por escenarios”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de dirección • Delegación de funciones
	<p>TRABAJO EN EQUIPO “un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo” (Bareel & Barrel (s.f.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación y resultados • Organización y producción
	<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS El conjunto de habilidades y nivel de éstas, que debe tener un colaborador, de acuerdo al puesto que ocupa en la organización (Educativa, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud en el trabajo • Calidad en el trabajo

ANEXO 03: MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANATILE PROVINCIA DE CALCA- 2018

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Creación del conocimiento	Adquisición de la información	33.3%	10	<p>1. Considera usted que los Funcionarios y/o Jefes de la institución interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento</p> <p>2. Considera usted que en su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.</p> <p>3. Considera usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo(5)</p>
	Diseminación de información			<p>4. Considera usted que la institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.</p> <p>5. Considera usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.</p> <p>6. Considera usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.</p>	
	Interpretación compartida			<p>7. Considera usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades. Se muestra confiable y seguro</p> <p>8. Considera usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la institución es positivo.</p> <p>9. Considera usted que los funcionarios y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la institución.</p> <p>10. Considera usted que la institución es capaz de desechar la información.</p>	

Transferencia y almacenamiento del conocimiento	Almacenar el conocimiento	33.3%	10	<p>11. Considera usted que las bases de datos de la institución proporcionan información necesaria para la ejecución de las labores. en las decisiones adoptadas</p> <p>12. Considera usted que en la institución existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de ella misma.</p> <p>13. Considera usted que en la institución se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.</p> <p>14. Considera usted que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la institución.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>
	Transferencia del conocimiento			<p>15. Considera usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.</p> <p>16. Considera usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.</p> <p>17. Considera usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.</p> <p>18. Considera usted que los colaboradores de la institución transfieren y comparten conocimientos mutuamente.</p> <p>19. Considera usted que en la institución existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.</p> <p>20. Considera usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.</p>	<p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
Aplicación y uso del conocimiento	Compromiso con el conocimiento	33.3%	10	<p>21. Considera usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento.</p> <p>22. Considera usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.</p> <p>23. Considera usted que en la institución se ofrecen</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p>

				oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
	Aplicación del conocimiento			<p>24. Considera usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.</p> <p>25. Considera usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.</p> <p>26. Considera usted que los documentos digitales de la institución se accedan con facilidad para su uso y aplicación.</p> <p>27. Considera usted que las sugerencias aportadas por la ciudadanía y las consultorías se incorporan en los procesos de la institución.</p> <p>28. Considera usted que los procesos son documentados a través de manuales, estándares o normas de calidad, entre otros.</p>	De acuerdo (4)
	Innovación del conocimiento			<p>29. Considera usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.</p> <p>30. Considera usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.</p>	Totalmente de acuerdo (5)
TOTALES		100%	30		

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Flexibilidad y compromiso institucional	Desarrollo profesional y personal	16.6%	05	<p>1. Considera usted que se siente orgulloso de los productos y/o servicios ofrecidos por la institución.</p> <p>2. Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.</p> <p>3. Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
	Compromiso con la marca institucional			<p>4. Considera usted que asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución.</p> <p>5. Considera usted que se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.</p>	
Transparencia	Acceso a la información	16.6%	05	<p>6. Considera usted que los trámites para acceder a los servicios y/o productos de la institución son adecuados y convenientes.</p> <p>7. Considera usted que los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.</p> <p>8. Considera usted que la transparencia económica ejecutada está sustentada en los programas, las consultorías, etc.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
	Participación ciudadana			<p>9. Considera usted que la institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).</p> <p>10. Considera usted que los mecanismos de participación ciudadana son eficientes.</p>	
Planificación y gestión	Resultados e innovación	16.6%	05	<p>11. Considera usted que su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.</p> <p>12. Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.</p> <p>13. Considera usted que los productos y/o servicios de</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p>

				la institución responden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
	Control y supervisión			<p>14. Considera usted que realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.</p> <p>15. Considera usted que se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.</p>	
Liderazgo	Estilo de dirección	16.6%	05	<p>16. Considera usted que los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.</p> <p>17. Considera usted que los funcionarios tienen la habilidad para convencer e influir en los colaboradores.</p>	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
	Delegación de funciones			<p>18. Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio. Es proactivo. Me siento estresado por el trabajo</p> <p>19. Considera usted que es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.</p> <p>20. Considera usted que se involucra a todos los colaboradores en la solución de los problemas (dirección participativa).</p>	
Trabajo en equipo	Participación y resultados	16.6%	05	<p>21. Considera usted que aporta información relevante, actualizada y atingente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.</p> <p>22. Considera usted que se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.</p>	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo(5)
	Organización y producción			<p>23. Considera usted que antes de entregar los informes y/o producto, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.</p> <p>24. Considera usted que los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.</p>	

				25. Considera usted que se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.	
Competencias técnicas	Actitud en el trabajo	16.6%	05	26. Considera usted que busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución. 27. Considera usted que se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas. 28. Considera usted que demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; se esmera por conseguirlos.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5))
	Calidad en el trabajo			29. Considera usted que la medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución. 30. Considera usted que el perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	
TOTALES		100%	30		

Anexo 04

CUESTIONARIO N°1

Variable: Gestión del conocimiento

La presente encuesta se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre “Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 Primer Trimestre”, agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

Datos del Generales

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**.....

Cargo.....

Tiempo laboral en la institución.....

Instrucciones:

Marque con un aspa () su respuesta en los recuadros

ITEMS						
1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
	Dimensión 1: Creación del conocimiento	1	2	3	4	5
1	Considera usted que los Funcionarios y/o Jefes de la institución interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.					
2	Considera usted que en su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.					
3	Considera usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.					
4	Considera usted que la institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.					
5	Considera usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
6	Considera usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.					
7	Considera usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.					
8	Considera usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la institución es positivo.					
9	Considera usted que los funcionarios y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la institución.					
10	Considera usted que la institución es capaz de desechar la información.					
	Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento del conocimiento	1	2	3	4	5
11	Considera usted que las bases de datos de la institución proporcionan información necesaria para la ejecución de las labores.					
12	Considera usted que en la institución existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de ella misma.					
13	Considera usted que en la institución se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.					
14	Considera usted que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la institución.					
15	Considera usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.					
16	Considera usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.					

17	Considera usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.					
18	Considera usted que los colaboradores de la institución transfieren y comparten conocimientos mutuamente.					
19	Considera usted que en la institución existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.					
20	Considera usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.					
	Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento	1	2	3	4	5
21	Considera usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento.					
22	Considera usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.					
23	Considera usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.					
24	Considera usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.					
25	Considera usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
26	Considera usted que los documentos digitales de la institución se accedan con facilidad para su uso y aplicación.					
27	Considera usted que las sugerencias aportadas por la ciudadanía y las consultorías se incorporan en los procesos de la institución.					
28	Considera usted que los procesos son documentados a través de manuales, estándares o normas de calidad, entre otros.					
29	Considera usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.					
30	Considera usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.					

CUESTIONARIO N°2

Variable: Desempeño laboral

ITEMS						
1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
	Dimensión 1: Flexibilidad y compromiso institucional	1	2	3	4	5
1	Considera usted que se siente orgulloso de los productos y/o servicios ofrecidos por la institución.					
2	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.					
3	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.					
4	Considera usted que asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución.					
5	Considera usted que se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.					
	Dimensión 2: Transparencia	1	2	3	4	5
6	Considera usted que los trámites para acceder a los servicios y/o productos de la institución son adecuados y convenientes.					
7	Considera usted que los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.					
8	Considera usted que la transparencia económica ejecutada está sustentada en los programas, las consultorías, etc.					
9	Considera usted que la institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).					
10	Considera usted que los mecanismos de participación ciudadana son eficientes.					
	Dimensión 3: Planificación y gestión	1	2	3	4	5
11	Considera usted que su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.					
12	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.					
13	Considera usted que los productos y/o servicios de la institución responden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.					
14	Considera usted que realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.					
15	Considera usted que se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.					
	Dimensión 4: Liderazgo	1	2	3	4	5
16	Considera usted que los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.					
17	Considera usted que los funcionarios tienen la habilidad para convencer e influir en los colaboradores.					
18	Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio. Es proactivo.					
19	Considera usted que es consciente de sus debilidades y fortalezas para adecuarlos a situaciones y exigencias específicas y cambiantes.					
20	Considera usted que se involucra a todos los colaboradores en la solución de los problemas (dirección participativa).					
	Dimensión 5: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
21	Considera usted que aporta información relevante, actualizada y atingente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.					
22	Considera usted que se fomenta la reflexión y discusión en el equipo,					

2	teniendo en cuenta las opiniones de los demás.					
2 3	Considera usted que antes de entregar los informes y/o producto, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.					
2 4	Considera usted que los directivos analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.					
2 5	Considera usted que se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.					
	Dimensión 6: Competencias técnicas	1	2	3	4	5
2 6	Considera usted que busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución.					
2 7	Considera usted que se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.					
2 8	Considera usted que demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; se esmera por conseguirlos.					
2 9	Considera usted que la medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.					
3 0	Considera usted que el perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.					



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo EDGAR HUAMAN CCORIMANYA, identificado con DNI N° 43242561 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“GESTION DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANATILE, PROVINCIA DE CALCA, 2018 PRIMER TRIMESTRE”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: **43242561**

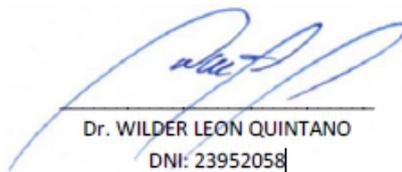


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, WILDER LEON QUINTANO docente de la MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca 2018 – Primer Semestre, del estudiante HUAMAN CCORIMANYA EDGAR he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 09 de agosto 2018



Dr. WILDER LEÓN QUINTANO
DNI: 23952058