

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Tesis**

**Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.**

**Área: Ciencias Sociales**

**Línea de Investigación: Políticas y gestión pública y privada**

**Para optar el título de Licenciada en Administración**

**Autora. Balladares Preciado, Mariliz Claribel**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Mg. Guerrero García, Galvani (presidente)**

**Código ORCID: 0000-0002-3151-806X**

**Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (secretario)**

**Código ORCID: 0000-0002-3608-5865**

**Dr. Risco Zapata, Severino Apolinar (vocal)**

**Código ORCID: 0000-0002-2683-4105**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.**

**Balladares Preciado, Mariliz Claribel (Autora)**

**Código ORCID: 0000-0001-8252-063X**

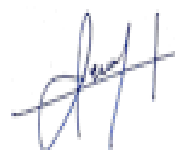
**Dr. Merino Velázquez, Jesus (Asesor)**

**Código ORCID: 0000-0003-3301-4487**

**Tumbes, 2023**

# Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

*por* Mariliz Claribel Balladares Preciado



---

Dr. Jesús Merino Velásquez  
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor

**Fecha de entrega:** 12-jul-2023 01:14a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2129990991

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL-\_Balladares\_Preciado\_Mariliz\_C\_5.docx (1.71M)

**Total de palabras:** 17202

**Total de caracteres:** 97365

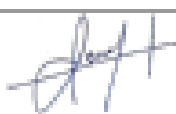
# Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	17%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://www.untumbes.edu.pe">www.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unam.edu.pe">repositorio.unam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%

  
Dr. Jesús Merino Velásquez  
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor

9	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	<1 %
10	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
11	<b>revistas.usbbog.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
12	<b>corposucre.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
13	<b>revistas.uexternado.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
14	<b>www.theibfr.com</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>Francisco Javier Cárcel Carrasco. "Modelo de mantenimiento operativo en explotación, orientado a la mejora de la fiabilidad y eficiencia energética, basado en técnicas de gestión del conocimiento", 'Universitat Politecnica de Valencia', 2015</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Jesús Merino Velázquez  
 Código ORCID: 0000-0003-3301-4487  
 Asesor

---

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 15 words

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
[Fce-seccadematica@untumbes.edu.pe](mailto:Fce-seccadematica@untumbes.edu.pe)

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los cuatro días del mes agosto del dos mil veintitrés, siendo las diecisiete horas, en el Aula N° 10 de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución Decanal N° 082-2023/UNTUMBES-FCCEE, Mg. Galvani Guerrero García, (**Presidente**), Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, (**Secretario**) y el Dr. Severino Apolinar Risco Zapata, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Dr. Jesús Merino Velázquez, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **“Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022”**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por la Bachiller: **MARILIZ CLARIBEL BALLADARES PRECIADO**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **MARILIZ CLARIBEL BALLADARES PRECIADO**, con calificativo..... **APROBADO - BUENO**

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

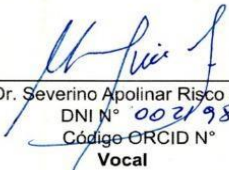
En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **17** horas **30** minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, concediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 4 de agosto de 2023

  
Mg. Galvani Guerrero García  
DNI N° 45101586  
Código ORCID N°  
**Presidente**

  
Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino  
DNI N° 41903986  
Código ORCID N°  
**Secretario**

  
Dr. Severino Apolinar Risco Zapata  
DNI N° 00219860  
Código ORCID N°  
**Vocal**

C.c:  
Jurados (3)  
Asesor  
Co-Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)



## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme salud, fortaleza en cada obstáculo de mi vida, por iluminarme y guiarme por el camino correcto.

A mi padre Walter y a mi madre Mirta, que son el motor de mi vida, por su amor, por acompañarme y apoyarme siempre.

En memoria de mis abuelos, por haber sido un ejemplo a seguir, por su cariño y motivación.

**Mariliz Claribel**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater que me ha formado durante estos años, a todos los docentes de la escuela profesional de Administración, por el constante esfuerzo parabrindarnos información, enseñanzas y experiencias a lo largo de la carrera, en especial al Dr. Jesús Merino, asesor de mi tesis, quien me ha guiado con su profesionalismo, firmeza y hace posible este anhelo académico.

A mi familia por creer en mí y alentar mi deseo de superación.

**Mariliz Claribel**

# INDICE

INDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS .....	ix
INDICE DE ANEXOS .....	x
RESUMEN .....	xi
1. INTRODUCCION .....	13
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	18
2.1 Bases teórico – científicas .....	18
2.2 Antecedentes.....	32
2.3 Definición de términos básicos .....	45
3. MATERIALES Y MÉTODOS .....	47
3.1 Hipótesis.....	47
3.2 Población, muestra y muestreo .....	49
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos .....	50
3.4 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis .....	54
3.5 Procesamiento y análisis .....	56
3.6 Análisis de confiabilidad y validez del instrumento .....	56
3.7 Variables y operacionalización .....	57
4. RESULTADOS Y DISCUSION.....	60
4.1 Resultados .....	60
4.2 Discusión .....	69
5. CONCLUSIONES .....	74
6. RECOMENDACIONES .....	76
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	77
ANEXOS .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Población laboral de la Municipalidad de Pampas de Hospital</i> .....	49
Tabla 2: <i>Escala valorativa de las destrezas laborales</i> .....	54
Tabla 3: <i>Escala valorativa de las destrezas laborales</i> .....	54
Tabla 4: <i>Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento</i> .....	57
Tabla 5: <i>indicadores de la variable gestión del conocimiento</i> .....	58
Tabla 6: <i>indicadores de la variable destrezas laborales</i> .....	59
Tabla 7: <i>incidencia de la Gestión del conocimiento en las destrezas laborales</i> .....	60
Tabla 8: <i>Incidencia de la dimensión creación del conocimiento en las destrezas laborales</i> .....	61
Tabla 9: <i>Incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento en las destrezas laborales</i> .....	63
Tabla 10: <i>Incidencia de la dimensión aplicación y uso del conocimiento en las destrezas laborales</i> .....	64
Tabla 11: <i>correlación de la variable gestión del conocimiento y destrezas laborales</i> .....	65
Tabla 12: <i>correlación de la dimensión creación del conocimiento y destrezas laborales</i> .....	66
Tabla 13: <i>correlación de la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento y destrezas laborales</i> .....	67
Tabla 14: <i>correlación de la dimensión aplicación y uso de conocimiento y destrezas laborales</i> .....	68

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Incidencia de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales .....	60
Figura 2: Incidencia creación del conocimiento en las destrezas laborales .....	62
Figura 3: Incidencia de la transferencia y almacenamiento del conocimiento en las destrezas laborales.....	63
Figura 4: Incidencia de la Aplicación y uso del conocimiento en las destrezas laborales .....	64

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de consistencia .....	84
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	86
Anexo 3: Cuestionario de la variable gestión del conocimiento .....	88
Anexo 4: Cuestionario de la variable destrezas laborales .....	90
Anexo 5: coeficiente de rho Spearman .....	92
Anexo 6: Solicitud de autorización para ejecución de tesis .....	93
Anexo 7: Autorización para ejecución de tesis .....	94
Anexo 8: Fichas bibliográficas .....	95
Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la variable 1: gestión del conocimiento .....	96
Anexo 10: Análisis de fiabilidad de la variable 2: destrezas laborales .....	97
Anexo 11: Validación de cuestionario por juicio de expertos.....	100
Anexo 12: Relación de trabajadores de la Municipalidad de Pampas de Hospital .....	100

## RESUMEN

La presente investigación cuantitativa, de corte transversal, correlacional, no experimental; tuvo como objetivo principal determinar si la gestión del conocimiento tiene incidencias en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. La muestra censal conformada por 27 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Los datos fueron procesados con el programa Excel, obteniéndose frecuencias, presentándolas en tablas y figuras.

Los resultados encontrados refieren una Sig.0.011 siendo menor a 0,05 por lo cual se determinó que existe relación positiva ( $r=0.482$ ) y significativa entre la gestión del conocimiento y las destrezas laborales en los servidores administrativos del presente estudio. Asimismo, se identificó que con relación a los niveles de gestión del conocimiento el 78% se encontró en un nivel alto y 18% en medio, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81% de los encuestados situados en el nivel alto, el 19% en el nivel medio. Así mismo existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones, creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento y uso del conocimiento; con la variable destrezas laborales.

**Palabras claves: conocimiento, eficiencia, habilidades.**

## **ABSTRACT**

The present quantitative, cross-sectional, correlate, non-experimental investigation; The main objective was to determine if knowledge management has implications for the work skills of administrative servers, District Municipality of Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. 9. The sample made up of 27 administrative workers who work at the MDPH. The data was processed with the Excel program, obtaining frequencies, presenting them in tables and figures.

The results found refer to a Sig.0.60 being greater than 0.05, for which it was determined that there is no significant relationship between knowledge management and work skills in the administrative servers of the present study. Likewise, it was identified that in relation to the levels of knowledge management, 78% were found at a high level and 19% at a medium level, likewise the level of work skills evidenced by the administrative servers, 100% of the respondents were at a high level. It was concluded that the relationship may be influenced by various elements previously determined and evaluated, for which it should be considered that other factors in addition to knowledge management would be influencing the labor skills of the administrative servers of the Hospital District Municipality of Pampas.

**Keywords: knowledge, efficiency, skills**



## 1. INTRODUCCION

En la actualidad existen leyes que nos exige profesionales competentes para las instituciones públicas, tal como lo indica la Presidencia (2018), la ley de modernización la cual tiene como objetivo la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía a través de servidores calificados.

Ante ello, Gomez et al. (2005) manifiesta que la gestión del conocimiento está orientado a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor para obtener ventajas competitivas.

Por ende, “el conocimiento es uno de los valores más preciados que pueda tenerse y buscarse” (Hernández et al. 2017). Por lo anterior, la gestión del conocimiento es una toma de conciencia del valor del conocimiento como recurso y producto en la sociedad.

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones específicas, resolver problemas de manera eficiente y adaptarse y desenvolverse en un mundo cambiante y competitivo. (Hernández et al. 2017).

En conclusión, es importante porque permite que el trabajador desarrolle sus funciones de manera eficiente y por tanto logre los objetivos trazados de la misma. Asimismo, busca mejorar los resultados de las acciones de la organización, la cual genera una ventaja competitiva, tales como la mejora en la productividad, la atención, además incentiva al trabajador a desarrollar su capacidad de crear resultados esperados. Es de conocimiento que el valor de las organizaciones ya no es su capital tangible, si no lo que denominamos capital intelectual.

Actualmente, existen empresas que promueven la generación y desarrollo del conocimiento de sus integrantes, impulsan un ambiente colaborativo para el

intercambio de conocimiento. Singapur ha creado un ecosistema que promueve la gestión del conocimiento principalmente en el sector público con efectos en el sector privado, en especial creando competencias, así mismo el tema del capital intelectual se ha desarrollado recientemente en países con economías fuertes alrededor del conocimiento como Japón y Estados Unidos. (Pabon, 2016, p.5).

Mientras que en México se promovió e incorporó desde la FAO, la gestión del conocimiento como eje transversal en uno de sus programas nacionales, en el cual incluso se creó una Plataforma de gestión del conocimiento, por otro lado muchos países, sobre todo del sur, desconocen o tienen conocimiento y prácticas incipientes en torno a la gestión e intercambio de conocimiento, por lo que los desaprovechan. (Sanchez y Romero, 2019, p. 36).

Desde esta percepción, la gestión del conocimiento busca maximizar el valor de una organización, ayudando a su personal a innovar y a adaptarse al cambio, así mismo permite a la entidad comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender como realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y demás acciones. (Nagles, 2007, p.9).

En Perú, como parte del proceso de modernización de la gestión pública se incorporó mediante decreto de la Presidencia (2018), entre los medios para obtener mejores resultados en la gestión pública, el término de gestión del conocimiento, el cual:

Tiene como propósito producir e incorporar conocimiento que sea útil para la gestión de la entidad, propiciando predictibilidad en las decisiones. Comprende acciones dirigidas a la identificación y documentación del conocimiento orientada a mejorar la gestión interna y la toma de decisiones de la entidad, así como vinculadas a su difusión y también la promoción de espacios de intercambio entre servidores o entre entidades públicas para su asimilación y utilización. (p.14)

Por su lado, Bardales y Trelles (2022), en su trabajo de investigación, expresa que la capacitación, charlas y otros medios que constituyen el desarrollo del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Tumbes presentan muchas debilidades que incluyen la falta de oportunidad a los trabajadores a fin de que estos puedan dar a conocer sus necesidades de capacitación. De otra parte, existe la percepción de que la institución no integra a todos los trabajadores como beneficiarios de sus programas de capacitación, siendo estas además realizadas de forma poco periódica, por lo que se percibe una marcada debilidad en cuanto al conocimiento que el personal tiene respecto a las funciones y responsabilidades de sus puestos de trabajo, lo cual en definitiva significa una limitante crítica para el efectivo desarrollo de procedimientos por parte de los trabajadores en beneficio de la comunidad local.

En la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital (MDPH) , presenta muchas falencias, situaciones donde se percibe las deficiencias en el ejercicio de sus funciones, la devolución de documentos porque no cumple con algunos requerimientos y que conlleva a la demora del proceso, colaboradores contratados que no cumplen con los requerimientos del puesto de trabajo , la poca capacidad o profesionalismo por parte de los trabajadores que desconocen o no tienen claro sus funciones, así mismo la falta de interés por la capacitación, un componente esencial, muchos consideran que son irremplazables en su puesto de trabajo, lo que trae como consecuencia la indiferencia respecto al logro de objetivos por parte del personal nombrado, la falta de compromiso con la institución debido a que en ocasiones no hay apoyo en las actividades que realiza la misma , además de la falta de coordinación por las diferentes áreas, todo ello genera que los usuarios, reclamen un servicio eficiente y de calidad por parte de los servidores administrativos de la mencionada entidad.

Ante esta situación se plantea las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las incidencias de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes?, y como específicas: ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión creación del

conocimiento de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital , Tumbes?, ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes?, ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión Aplicación y uso de conocimiento de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes?.

La presente investigación intenta explicar el comportamiento y propiedades de la variable, gestión del conocimiento y destrezas laborales, mediante las teorías administrativas de Alles (2005), de Nonaka y takeuchi (1995), también permitirá describir sus dimensiones y cada variable, para entenderla y comprender su importancia en el desarrollo del estudio. Los resultados de la investigación permitirán acumular mayor conocimiento existente de las disciplinas en referencia de las dos variables.

Asimismo, intenta mejorar las destrezas laborales de los servidores administrativos, a través de los diferentes medios que proporciona la gestión del conocimiento lo que contribuirá que las tareas diarias se hagan de manera más eficiente y se agilice los procesos, brindando así una respuesta rápida ante las necesidades de la población, también servirá como base para futuras investigaciones.

Durante su desarrollo, se empleará las técnicas documentales y encuestas; para lo cual se diseñará el cuestionario determinándose su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y por medio de un juicio de expertos, así mismo se aplicará el método inductivo y deductivo para analizar las variables y efectuar las conclusiones; siguiendo un procedimiento de acuerdo al método científico. A su vez se hará uso de Rho Spearman para la constatación de hipótesis, sus resultados nos llevarán a lograr los objetivos.

Dicho esto, las recomendaciones obtenidas de la investigación contribuirán a un buen funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Este estudio pretende de modo general, determinar las incidencias de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Y como objetivos específicos, analizar las incidencias de la creación del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, explicar las incidencias de la transferencia y almacenamiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, y por último describir las incidencias de la aplicación y uso de conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Finalmente, la presente investigación, está constituida por 7 capítulos y estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I: se presenta la introducción, describiéndose la formulación del problema, la justificación y los objetivos. En el capítulo II: se explica la revisión de la literatura, que contienen las bases teóricas-científicas, los antecedentes y la definición de términos básicos. En el capítulo III: se detalla los materiales y métodos, que comprende la hipótesis, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos, procesamiento y análisis de datos, se detallará la metodología a utilizar, finalmente las variables y operacionalización. En el capítulo IV: se expone los resultados y discusión, que constituyen los hallazgos de la investigación con relación a los objetivos; y la discusión que representa un análisis de los resultados considerando los antecedentes de otras investigaciones. En el capítulo V: se formula las conclusiones, las cuales responden a los objetivos del estudio de investigación. En el capítulo VI: se plantea las recomendaciones, en la que se consignan propuestas de mejora. En el capítulo VII: Referencias bibliográficas, que comprende los libros, revistas, documentos utilizados en todo el trabajo de investigación. En el capítulo VIII: Anexos, donde se visualiza la matriz de consistencias, matriz de operacionalización, la carta de autorización para la ejecución de la tesis, las fichas bibliográficas, los cuestionarios, resultados del cuestionario tipo entrevista e informes estadísticos.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1 Bases teórico – científicas**

En los estudios realizados en las organizaciones, Nonaka y Takeuchi (1995), en su teoría crean un modelo que representa los procesos de transformación del conocimiento para crear nuevos conocimientos en una organización, el cual consiste de cuatro dimensiones: Socialización (S), Externalización (E), Combinación (C), Internalización (I) (SECI), asociadas a la creación del conocimiento, que trata sobre la adquisición de información y la capacidad de aprendizaje, transferencia y almacenamiento del conocimiento que está ligada a flujos de aprendizaje, e aplicación y uso del conocimiento, referida a prácticas del conocimiento, tales como, dominio personal, apertura y experimentación, visión compartida, cultura organizacional, orientación al aprendizaje y de sistemas .

#### **2.1.1 Gestión del conocimiento (GC)**

Hernández (2016), expresa que:

Es el proceso de captar, desarrollar, compartir y utilizar adecuadamente el conocimiento organizativo. Consiste en un enfoque multidisciplinario orientado al cumplimiento de los objetivos de la organización, logrando así un mejor uso del conocimiento. Considerando que el conocimiento solo existe en la mente de las personas, es la Gc la actividad que tiene como objetivo su aprovechamiento y conversión en riqueza y estabilidad. (p. 9)

Por lo tanto, es un proceso complejo, que comprende el crear conocimiento hasta distribuirlo dentro de la organización, con un único objetivo, el cumplir con las metas de la misma.

Montoro (2008), puntualiza que:

Es la disciplina que se encarga del estudio del diseño y la implementación de sistemas donde su principal objetivo es identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización, para que este pueda ser transformado en valor para la organización. (p. 26)

Entendiéndose, a la gestión del conocimiento como todos los medios por los que se genera un aprendizaje, con el propósito de crear conocimiento en las personas, lo que representa un valor invaluable para la organización.

Krieger (2011), afirma que:

Se refiere a la manera en que las organizaciones generan, difunden, aprovechan y explotan comercialmente sus activos intelectuales, lo que contribuye a mejorar la eficacia y eficiencia, es por ello que las organizaciones actualmente buscan mejorar su conocimiento y aprender para explorar campos nuevos o explotar oportunidades existentes, hacer frente a desafíos, explotar sus fortalezas o superar sus debilidades. (p. 424)

Entonces, la Gc es el conjunto de actividades orientadas a la generación del conocimiento del capital humano, y la forma en como aporta a mejorar las habilidades y agilizar los procesos administrativos.

Zabala (2012), indica que: “se puede entender como los principios o valores, información contextual e internalización que dispone un marco para la valoración e integración de nuevas experiencias e información, el cual queda en el pensamiento de los conocedores” (p. 46)

En tanto Godoy et al. (2016) aseveran que involucra a todos los miembros de la organización, que se apoyan en pilares básicos como la gestión de recursos humanos, de la información y el uso de las más modernas tecnologías de información.

Dicho esto, la Gc se refiere a la internalización de la información, y la manera como estas contribuyen positivamente al momento de que las personas ejercen su función, haciendo uso de los diferentes recursos brindados por la organización.

Merino et al. (2016), ostentan que:

Es el conjunto de procesos (técnicas y prácticas) y herramientas que facilita la integración sistémica de acciones para el aprovechamiento, utilización, creación, distribución, almacenamiento, aplicación del conocimiento, la información y la experiencia acumulada en el desarrollo de una organización, cuyo resultado final se espera que sea la creación de competencias distintivas que afectarán positivamente la empresa. (p. 40)

Por lo tanto, la Gc es entendida como un grupo de métodos, dirigidos al aprovechamiento de la información con la finalidad de crear o mejorar habilidades y puedan ser aplicadas en el ámbito laboral.

Por último, de las definiciones expuestas se entiende que el recurso más importante dentro de las organizaciones es el recurso humano, la gestión del conocimiento tiene como objetivo compartir el conocimiento y hacer uso de las buenas prácticas existente entre todos los equipos de trabajo de una entidad, de modo que se pueda utilizar como un recurso de información aprovechable para todos en la organización, la cual va permitir que las organizaciones logren ser más competitivas, beneficiosas y eficientes en su proceso.



## **Importancia de la gestión del conocimiento**

Según el libro gestión del conocimiento: Del mito a la realidad de Valhondo (2002) manifiesta que:

La importancia de la Gc en las empresas actualmente es de tal magnitud que afecta profundamente a su competitividad y supervivencia, convirtiéndose en unos de los factores determinantes del éxito o fracaso, asimismo ofrece a las empresas una oportunidad de diferenciación sostenida (p.23). Actualmente “El conocimiento es el principal valor que tienen las empresas para competir con éxito en sus negocios y está vinculada a la estrategia y funcionamiento de la organización” (Riesco,2006,p.23).

## **Objetivos de la gestión del conocimiento**

Peluffo y Catalan (2002) , alegan que:

La gestión del conocimiento, es colocar en funcionamiento los recursos necesarios para lograr la información y el conocimiento, fortalecer la institucionalidad que será empleada en las estrategias de desarrollo de mediano y largo plazo, construir marcos integrados más eficientes, a partir de la construcción de futuros, cuya base será el conocimiento estratégico que le dará eficacia y seguridad al proceso y establecer una base tecnológica correcta al contexto y espacio donde se va a emplear, por la cual transite el conocimiento, conectar toda área aprovechando las estrategias más exitosas y las formas en que solucionaron los errores más habituales. (p. 18).

Por su parte Pavez (2001) , señala que:

Con una eficiente gestión del conocimiento se puede lograr formular una estrategia de alcance organizacional para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento, asimismo implanta estrategias orientadas al conocimiento, fomentar la mejora continua, supervisar y evaluar los logros obtenidos a través de la aplicación del conocimiento, por otro lado reducir los tiempos de ciclos en el desarrollo de nuevos productos y los costos relacionado a la repetición de fallas. (p. 21).

## **Dimensiones: Gestión del conocimiento**

En sus diversas investigaciones Takeuchi y Nonaka (1999) , con adaptacion de Tari y Garcia en su investigacion , establecen 3 dimensiones:

a. Creación de conocimiento (aprendizaje organizativo): es la capacidad que tiene una empresa en su conjunto para crear nuevos conocimientos, distribuir en toda la organización y plasmarlos en productos, servicios y sistemas. Proceso de adquirir conocimiento tácito (experiencia) a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales (charlas), documentos, manuales y tradiciones y que añaden el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización. Se refiere a la adquisición de información, difusión de la información e interpretación compartida, que está relacionada a la adquisición interna de conocimiento y a la capacidad de aprendizaje.

b. transferencia y almacenamiento de conocimiento (conocimiento organizativo): estudia los ambientes de intercambio del conocimiento y los procesos técnicos o plataformas que lo permiten. Esta fase puede realizarse mediante mecanismos formales y/o informales de comunicación. Es decir, se basa en reunir conocimiento explícito (almacenado en algún tipo de medio) proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, etc., y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos que producen conocimiento explícito.

Por ende, almacenar conocimiento y transferir el conocimiento, está ligada a flujos de aprendizaje, compartir conocimiento intraorganizativo, articulación del conocimiento y, almacenamiento de conocimiento.

c. Aplicación y uso del conocimiento (organización de aprendizaje): Los autores señalan que la aplicación intercambio de conocimientos es con el objetivo de extender los conocimientos, para fortalecer diferentes sistemas en beneficio de la innovación, por lo que la aplicación es la incorporación de conocimiento explícito (almacenado en algún tipo de medio) en conocimiento tácito (experiencias), que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

En resumen, se refiere a la aplicación del conocimiento nuevo adquirido y aplicado en las actividades diarias de la organización. Asimismo, se asocia al trabajo en equipo, fomentar el diálogo, determinar sistemas para capturar y compartir el aprendizaje, relación entre diversos departamentos o áreas funcionales y compromiso con el aprendizaje, asociada con prácticas de conocimiento, tales como, dominio personal, apertura y experimentación, visión compartida, cultura organizacional, orientación al aprendizaje y de sistemas.

Mientras que Gutiérrez (2008) en su libro de gestión del conocimiento en las organizaciones, precisa que:

Podemos clasificar el conocimiento existente en una organización en tres dimensiones. La primera de las dimensiones corresponde al grado de formalización y codificación (de acuerdo a su grado de representación) que presenta el conocimiento, la segunda dimensión hace alusión a su grado de abstracción. En esta línea, conocer una ley de la física sería un conocimiento altamente abstracto (se puede aplicar a infinidad de objetos y situaciones) y por último, la tercera dimensión hace referencia al grado de compartimiento o difusión que presenta el conocimiento dentro de una comunidad.

Por otro lado, Hernández (2016), Nos muestra un modelo de flujo de conocimientos, el cual muchos autores, como Nonaka lo han considerado dimensiones para evaluar las destrezas del trabajador, el cual está constituido por:

Capital intelectual (o valores intelectuales): implica que el conocimiento tiene valor financiero, Tácito y explícito trata de que el conocimiento explícito se ocupa de conocimiento más objetivo, más racional y más técnico, mientras que el conocimiento explícito es también considerado filtrable, por la facilidad con la cual puede salir de la organización en una persona o documento, después que ha sido documentado y el conocimiento tácito que se encuentra en el dominio del aprendizaje subjetivo, cognitivo y experiencial.

Así mismo Castrillon (2006), en su libro de investigación, plantea sus dimensiones que están dividido en tres áreas:

Administración del conocimiento: que es la determinación de los componentes de capital intelectual de la organización, administración de información, que está referido al almacenamiento de la información como base del conocimiento en la búsqueda de establecer la calidad y las características necesarias de la información para las situaciones futuras y administración del aprendizaje que establece propuestas y prototipos de aprendizaje.

Por su parte autores como Zahra y George (2002) proponen cuatro dimensiones en donde plantean la adquisición, asimilación, transformación y explotación del conocimiento externo y las clasifican en dos componentes, la Capacidad de Absorción Potencial (PACAP) y la Capacidad de Absorción Realizada (RACAP).

Mientras que Gutiérrez (2008) manifiesta que dentro de una organización es posible identificar seis tipos diferentes de conocimiento. Estos seis tipos, cada uno especializado de una naturaleza especial que exige una gestión particular, pueden ser presentados agrupándolos en las tres siguientes parejas:

a. conocimiento tácito/conocimiento explícito

El conocimiento explícito es aquel que puede ser acoplado, codificado y almacenado en algún medio, mientras que el conocimiento tácito es lo que se logra con la experiencia y que se comunica de manera indirecta.

b. conocimiento individual/conocimiento organizacional o corporativo

El conocimiento individual es aquel mismo que posee cada persona. Por su parte, el conocimiento organizacional o corporativo, se refiere al capital intelectual general que tiene la firma jurídica como empresa.

c. conocimiento interno/conocimiento externo

El conocimiento externo, es aquel que usa una organización para socializar con otras organizaciones, mientras que el conocimiento interno son las habilidades con que cuentan los integrantes de una organización.

Para el presente estudio en cuanto a la gestión del conocimiento se aplicara el modelo de Nonaka y Takeuchi, ya que plantea el desarrollo de ambientes de aprendizaje que apoyan la creación de conocimiento y promueve la interacción del conocimiento, asimismo es considerado la primera aportación a la teoría sobre creación de conocimiento en las organizaciones, donde expone el éxito alcanzado por las empresas atribuyéndolo a su habilidad para crear nuevo conocimiento, transferirlo entre sus integrantes y materializarlo en productos, servicios y sistemas.

### **2.1.2 Destrezas laborales**

Tobón et al. ( 2018), expresa que:

Son el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que, aplicadas o manifestadas en contextos del entorno productivo, tanto en un cargo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se convierten en resultados efectivos que favorecen al logro de los objetivos de la organización o negocio. (p. 3).

Hellriegel (2009), asevera que: “son las acciones o comportamientos observados del trabajador, donde demuestran el grado de efectividad y eficiencia con la que todos juntos, pueden lograr resultados y cooperar con el logro de los objetivos de la organización” (p. 34).

Entendiéndose, a las competencias laborales, como la conducta visible del trabajador, donde demuestra sus capacidades o habilidades para desempeñar adecuadamente y eficientemente una actividad laboral.

Mientras que Fincowsky y Krieger (2011), enfatiza que: “son capacidades para desempeñar un rol, una ocupación o una actividad” (p. 429).

Aguilar (2020), refiere que: “son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas” (p. 114).

Por otro lado, Spencer (1991), puntualiza que: “son características subyacentes de las personas e indican los modos en que una persona se comporta o piensa, generaliza a través de las situaciones, y que persisten por un período razonablemente largo” (p. 10).

Por ende, las destrezas laborales está asociada al conjunto de competencias puestas en práctica dentro de la organización , con el propósito de cooperar al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Vargas et al. (2005), explica que:

Es el conjunto de conocimientos, cualidades, competencias, y aptitudes que permiten disputar , consultar y dictaminar sobre lo que corresponde al trabajo. incluye conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no vienen junto con las cualidades y la capacidad que logre ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. (p. 74).

La autora, define las destrezas como el conjunto de capacidades o competencias para desempeñar correctamente una tarea o actividad laboral, que a su vez cobran cada vez más relevancia en las empresas actuales.



## **Dimensiones: Destrezas laborales**

Alles (2005), plantea 3 dimensiones, denominadas “supra competencias”

1. Intelectuales que abarca la perspectiva estratégica es decir la capacidad para anticiparse y comprender los cambios del entorno, análisis y sentido común, trata de la capacidad para entender una situación, reconocer sus partes y organizarlas, planificación y organización, capacidad para establecer eficazmente metas y prioridades de su cargo.
2. Interpersonales la cual está vinculada a dirigir colaboradores que es la capacidad para dirigir a un grupo de personas, la persuasión que trata de la capacidad para persuadir a otras personas, decisión que analiza diversas variantes u opciones, y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, sensibilidad interpersonal la cual es la capacidad para entender la situación, necesidades o emociones de las demás y comunicación oral que trata de escuchar y entender al otro.
3. Adaptabilidad al medio que es la capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.
4. Orientación a resultados que abarca la energía a iniciativa es decir actuar proactivamente y pensar en acciones futuras, deseo de éxito que se basa en orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados.

Mientras que Spencer (1991), introduce el “modelo del iceberg” donde gráficamente divide en dos grandes grupos:

Las competencias básicas para un buen desempeño: las más difíciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos, y las menos difíciles de percibir y progresar, como las destrezas y conocimientos y las más difíciles de detectar como el “concepto de uno mismo”, las cualidades y valores y finalmente el centro propio de la personalidad. (p. 12)

Por otro lado, Jaramillo (2013) enfatiza que algunas dimensiones claves para la organización, es la efectividad, eficacia que está relacionada con los resultados, calidad, satisfacción del cliente e impacto y eficiencia vinculada a la actividad, uso de capacidad y cumplimiento.

Así mismo Chiavenato (2011) en su libro denominado “Administración de recursos humanos”, proporciona una ficha de evaluación de las destrezas laborales de los trabajadores en una organización. La cual está constituida por las siguientes dimensiones: desempeño en la función: considera la función del empleado producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, como segunda variable las características individuales, constituida por el comportamiento dentro y fuera del trabajo, comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización.

Por tanto, Dessler (1996) expresa que hay cinco dimensiones para poner medir las destrezas laborales en la organización tal como:

Análisis del problema que es determinar los datos pertinentes definir las interrelaciones y el logro de las soluciones prácticas, toma de decisiones que se basa en la evaluación y selección entre cursos de acción alternativos en forma rápida y precisa, las relaciones interpersonales que conforma la efectividad en relación con otras personas en todos los niveles organizacionales, sensibilidad con las necesidades de otros, comunicación que es la habilidad para escuchar y buscar aclaración de los puntos de vistas de otros e igualdad en las oportunidades que es apoyar, integrar y determinar los objetivos del plan de acción.

Para el presente estudio en cuanto a las destrezas laborales se aplicará el modelo de Martha Alles, debido a que las dimensiones planteadas por la autora, define correctamente el termino de destrezas laborales, el trabajador para realizar un trabajo eficiente, debe tener la capacidad intelectual, es decir la información, el conocimiento, asimismo debe saber relacionarse con los demás, contribuyendo al buen ambiente laboral, adaptándose al medio y comprometiéndose con los objetivos de la institución.

## **2.2 Antecedentes**

En este capítulo se presentan aportes de investigaciones que tiene relación con el presente trabajo de investigación; estudios que han sido realizados en diversos contextos.

### **Internacionales**

Rocha (2020), en su tesis de maestría titulada:

“La Gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral: propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil”, tuvo como propósito conocer la relación existente entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral de las industrias desarrolladoras de software. Investigación de tipo correlacional y muestreo probabilístico, la metodología que se utilizó para el análisis es Kendall y rho Spearman. Se concluyó con un rho Spearman de 0,121 con un p-valor de 0,775 > al nivel de significancia de 0,05, que no existe una relación directa significativa entre la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral, asimismo expresa que la internalización, socialización, combinación de conocimientos no influye en el rendimiento laboral.

Marengo (2013), en su trabajo de investigación titulada:

“La gestión del conocimiento en el sector público chaqueño”-Argentina, tuvo por objetivo analizar la probabilidad de implementar un sistema de Gc en dicho sector, en el marco de la reforma administrativa que se lleva adelante en la provincia y como segundo objetivo, plantear un sistema de Gc para el presente proceso de reforma administrativa de la provincia. Investigación de tipo descriptiva, la población estuvo constituida por: todos los funcionarios públicos de la provincia del Chaco, cuya muestra estuvo comprendida por 5 funcionarios provinciales, que formaron parte del comité de modernización del estado. Dentro de los resultados se destacó la preocupación que tienen los funcionarios con relación al saber, y de poder obtener la información y los conocimientos de manera pertinente; así también, calificaron, al conocimiento, como un recurso fundamental, clave e indispensable para su gestión diaria y que no poseerlo implica grandes dificultades administrativas y el retraso en los actos administrativos en el ámbito de sus jurisdicciones. Durante las entrevistas se les observó preocupados por este tema, en especial por el conjunto de conocimiento que poseen los establecimientos públicos y que en general, no son exteriorizados ni compartidos con las demás personas; finalmente, consideraron que mejorar esta situación originaria mayores posibilidades de tener una organización competitiva, a la altura de los desafíos que afronta un estado moderno.

Los resultados de la investigación de referencia, indicaron que la gestión del conocimiento es un factor clave para que la organización logre ser competitiva, y que mejorando esta, contribuirá a hacer frente a las dificultades administrativas, con la finalidad de que los procesos se realicen de manera más eficiente, asimismo se debe fomentar la difusión de la información para obtener mejores resultados.

Mejía y Sarmiento (2015) realizaron su tesis de maestría titulada:

“Modelo de gestión del conocimiento desde el estado y la función pública hacia el ciudadano en Colombia”, tuvo por objetivo desarrollar un modelo de Gc a fin de unificar el saber y originar una cultura que contribuya en el uso adecuado de las herramientas sociales del Estado y la participación democrática en Colombia. Diseño de investigación de naturaleza explicativa y experimental. Concluyó que el modelo de Gc propuesto por Nonaka y Takeuchi se puede implementar como piloto a fin de documentar las mejores prácticas gubernamentales y lograr englobar en diversas áreas al aplicarlo, con la expectativa de que los porcentajes de valor ganado con relación a la gestión sea mayor; sin embargo, condiciona la existencia de tres elementos comunes para que la gestión del conocimiento funcione eficientemente: el capital humano, los procesos, la tecnología y el concepto de innovación , factores importantes para la gestión del conocimiento en el sector público.

## Nacionales

Samaniego (2019), en su trabajo de investigación titulada:

“Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&d soluciones ambientales s.a. villa el salvador – 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de la empresa D&D Soluciones Ambientales, Villa El Salvador -2019, la hipótesis alterna: existe relación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Tipo de investigación descriptivo correlacional, con un diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 32 colaboradores de la empresa, muestreo no probabilístico, los instrumentos fueron validados por especialistas, los resultados de confiabilidad del instrumento evidencio resultados de 0,850 respecto a la variable gestión del conocimiento y 0,821 respecto a la variable desempeño laboral, las resultas expusieron una correlación altamente significativa, con un Pearson de (0.912), entre las variables de estudio, gestión del conocimiento y desempeño laboral, por lo que recomienda aplicar conceptos y enfoques respecto la gestión del conocimiento ya que estas aumentarán el desempeño laboral en la empresa D&D Soluciones Ambientales.

Este estudio permite a la investigación demostrar que la gestión del conocimiento tiene una relación directa y significativa en las destrezas laborales, por tanto, la mejora en las destrezas laborales está en función de la gestión del conocimiento.

Salazar (2020) , en su tesis titulada:

“Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local de ascope en el año 2020”, tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope. El tipo de investigación fue correlacional de diseño no experimental con corte transversal. Se tuvo como muestra al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope, la cual ascienden a 52 servidores públicos. Los datos se recopilaron a través de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, por lo que se realizó dos cuestionarios para analizar ambas variables, los cuales fueron sometidos a una prueba de confiabilidad. Para medir la relación entre ambas variables se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyó en que la gestión del conocimiento se relaciona de manera directa con el desempeño laboral; teniendo una correlación alta de 0.722, donde demuestra que existe una relación positiva significativa; es decir que a medida que la gestión del conocimiento sea mayor el desempeño laboral también aumentará en proporción. Por lo tanto, acepta la hipótesis planteada en el presente trabajo.

Este estudio contribuye a la investigación observar la relación significativa de la gestión del conocimiento y las destrezas laborales, por lo que las destrezas laborales depende de la buena gestión del conocimiento.



Velez (2018), en su trabajo de investigación titulada:

“Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 136 funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez (Suficiente para su aplicación para ambos instrumentos) y fiabilidad (fuerte confiabilidad en ambos instrumentos de medición). Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, donde el coeficiente de correlación de 0,322 lo cual indicó una correlación positiva débil entre las variables y  $p = 0.000 < 0.01$ , por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Ramos (2016), en su estudio de investigación titulada:

“Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016 “, tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias Y Humanidades, Lima Norte, 2016. La población estuvo conformada por 100 docentes, muestreo no probabilístico. Muestra de 80 docentes en los cuales se han empleado las variables: la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un momento específico, que se desarrolló al aplicar los siguientes instrumentos: Un cuestionario para la gestión del conocimiento, consta de 37 ítems, que está dividido en tres dimensiones. El cuestionario para el desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 40 ítems, que está dividido en cinco dimensiones. Sus respuestas están en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), Asimismo la prueba de hipótesis realizada con respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, nos permite concluir que existe un nivel de correlación alta ( $r = 0,849$ ) entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, esto quiere decir que, a mayores valores de gestión del conocimiento, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

Pinco (2018), en sus tesis denominada:

“Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas – región Junín, 2018. “. Tuvo como objetivo demostrar la correlación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral, valorando su implicancia en las Mypes que venden productos agrícolas en la Región Junín con proyecciones más ambiciosas de competitividad. Diseño correlacional y sometido a la prueba Rho de Spearman 0,465, quedando demostrada una correlación débil entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, lo cual permitió afirmar que la integración de ambas variables aún está debilitada por diversos factores limitantes de naturaleza interna o externa de las Mypes investigadas.

Borda (2014), en su tesis de maestría titulada:

“Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura, Lima, 2014”, tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad de los servidores de la Unidad Ejecutora N° 8 Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura. El diseño de tipo correlacional, no experimental y transversal. La población a estudiar estuvo conformada por 60 trabajadores y la muestra de estudio estuvo integrada por 60 trabajadores de la Unidad, censal, debido a que es igual a la población. Dentro de los hallazgos, se concluyó que si existe relación moderada con un rho de spearman de 0.836 entre la gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 8 Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura, Lima, 2014.

Este estudio aporta a nuestra investigación, la relación moderada existente entre gestión del conocimiento y destrezas laborales, en tanto la mejora de las habilidades está en función a la buena gestión del conocimiento.

Inche (2010), en su tesis de doctorado titulada:

“Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una Institución Educativa en el Perú”, tuvo por objetivo proponer un modelo de Gc en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que permita evaluar el capital intelectual y el aprendizaje organizacional, con el propósito de mejorar la actuación organizacional, con los recursos a disposición de la Universidad. El diseño de investigación estuvo constituido por el siguiente orden: como primera instancia, se aplicó el método cualitativo con el fin de confirmar la estructura del modelo teórico de gestión del conocimiento y para determinar las bases para el diseño del cuestionario; en segundo lugar, se aplicó el método cuantitativo, con la finalidad de diseñar el formulario para una muestra de docentes de la UNMSM. En lo que respecta a la población, estuvo constituida por 114. Se concluyó que de la revisión de la literatura, la gestión del conocimiento (Gc) requiere un conjunto de políticas, directrices y procesos que favorezcan la creación, difusión e institucionalización del conocimiento para el logro de los objetivos de la organización; así mismo, se ha considerado que el capital intelectual simboliza los valores intangibles, que han sido creados o existen en la organización, desde que se origina el proceso de aprendizaje y desde que se constituye el conocimiento; otro punto es que el aprendizaje es el proceso mediante el cual un sujeto genera conocimiento a partir de la interpretación y asimilación de la información, y el conocimiento es el resultado del proceso de aprendizaje; así también otro resultado al cual se llegó, es que la gestión del conocimiento permite que el capital intelectual de una organización incremente en forma significativa la gestión de su capacidad de aprendizaje, para la disolución de problemas con el objetivo de mejorar la actuación organizacional; finalmente, el autor afirma que el capital intelectual es la materia prima esencial para la gestión del conocimiento y empieza con los reconocimientos de los activos intangibles que hace que una organización sea eficiente y competitiva.

El estudio, constituye una herramienta/modelo que es un aporte para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas, la cual va permitir valorar el capital intelectual y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral están directamente relacionadas, asimismo menciona que para su implementación se requiere de políticas y directrices.

Veliz (2016), en su tesis 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”, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral de la secretaria de gestión pública de la Presidencia del consejo de ministros. Se aplicó el método hipotético – deductivo de diseño no experimental. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fueron cuestionarios para ambas variables, la población muestra se encontró conformada por un total de 120 colaboradores, mientras que la muestra censal consideró a 114 colaboradores. Luego de procesada la información se determinó que existe relación positiva significativa, pues se obtuvo un coeficiente de relación de  $r=0.836$ , por lo tanto, la hipótesis planteada es aceptada. La investigación muestra de manera estadística la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Esta tesis permite, afirmar que existe una relación positiva entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral, por lo tanto, el aumento del desempeño laboral está asociado netamente a la correcta gestión del conocimiento.

## Local

Moscoso y Macas (2018), en su tesis de investigación denominada:

“Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes, 2018”, tuvo por objetivo determinar de qué manera la GC contribuyó a lograr la efectividad organizacional dentro de la misma, donde se aplicaron encuestas a los 20 servidores, presentando los resultados en tablas y figuras. La investigación tuvo carácter de tipo descriptivo. Dentro de los resultados se obtuvo que las dimensiones de motivación, conocimiento, clima laboral, contenidas en gestión del conocimiento, la calidad de vida laboral, trabajo en equipo y disciplina laboral involucradas en la efectividad organizacional fueron expresadas con 53.75%, 46.66% y 56.66%, 53.33%, 56.66% y 48.75% respectivamente; cifras preocupantes porque están representadas por 12 colaboradores. Se determinó el nivel de gestión del conocimiento en alto con el 50% representado por 10 colaboradores, contribuyendo a un nivel excelente del 55% de efectividad organizacional, que implica mejorar el capital intelectual mediante la creación, difusión y transferencia del conocimiento. Asimismo, describieron los elementos y factores de las dimensiones, afirmándose que no satisfacen las expectativas, existe incumplimiento de las metas establecidas y que las autoridades de la gestión municipal de turno no han desarrollado a plenitud el potencial intelectual de los colaboradores de acuerdo a la misión institucional.

El estudio permite afirmar que existe una relación positiva de la variable gestión del conocimiento y efectividad organizacional, es decir mientras mayor sea la gestión del conocimiento, mayor será la efectividad.

Pérez (2020), en su tesis titulada:

“Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con las características de tipo aplicada, no experimental, correlacional, transversal, cuantitativa, Los resultados obtenidos fueron que la gestión del talento humano tiene una influencia en el desempeño laboral del 68%, indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio, y por consiguiente existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Los resultados de la investigación coinciden en que mientras mayor sea la gestión del talento humano, el desempeño laboral será mayor. De esta manera demuestra una relación directa y significativa de ambas variables.

Baldini (2016), en su tesis denominada:

“Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la universidad nacional”. La investigación tuvo por objetivo determinar en qué medida la capacitación incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016”. El estudio de tipo relacional, transversal, no experimental, se aplicó una encuesta a 130 trabajadores nombrados de la UNTUMBES. Los resultados fueron la existencia directa y positiva de la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores indicando un nivel alto entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0,729. Se concluyó que existe incidencia de la capacitación en el desempeño laboral de

los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES en un nivel alto con el 46,9% de respuestas. Para los indicadores de conocimiento, adiestramiento y valores con alto nivel de incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la UNTUMBES.



## **2.3 Definición de términos básicos**

### **Capacitación**

Es un proceso de aprendizaje que utiliza diversos métodos y que permite mejorar las habilidades de los trabajadores. (Dessler, 2009,p. 185).

### **Ventaja competitiva**

Son las fortalezas específicas de una empresa que le permiten diferenciar sus productos, y lograr costos sustancialmente más bajos que su competencia. (Hill y Gareth, 2009, p.6).

### **Objetivos organizacionales**

Es la situación deseada de la empresa, es una imagen que pretender lograr a futuro, son los fines importantes hacia los cuales se dirigen las actividades de las organizaciones. (Koontz y Weihrich, 2013, ).

### **Aprendizaje**

Es cualquier cambio en el comportamiento respectivamente permanente que suceda como resultado de la experiencia o un proceso. (Robbins y Judge, 2009, p.54).

### **Eficiencia**

Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función, es alcanzar los objetivos con el mínimo de recursos. (Koontz et al. 2012, p 14).

## **Capital intelectual**

Entendiéndose como el valor del total de los activos intangibles que posee una organización en un momento dado del tiempo. (Mayor, 2002,p.24).

## **Socialización**

Es un proceso que consiste en compartir experiencias y, por tanto, crear conocimiento tácito, experiencias como modelos mentales y habilidades técnicas. (Contreras y Tito , 2013, p.44).

## **Externalización**

Este tipo de modelo básico se da cuando se obtienen conocimientos nuevos y ventajosos para una organización. (Nonaka yTakeuchi, 1999)

## **Combinación**

Este tipo de modelo se da cuando los conocimientos son causados a través de la combinación de otros conocimientos exhibidos preliminarmente. (Nonaka yTakeuchi, 1999)

## **Internalización**

Se refiere a interiorizar las fuentes de información útilmente evaluadas del entorno, permite que el nuevo conocimiento adquirido sea analizado, procesado, Interpretado y comprendido. (Meriño, 2020, p. 257).

### **3. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** La incidencia de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La incidencia de la gestión del conocimiento no es positiva ni significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1.**

1. **H<sub>1</sub>:** La incidencia de la dimensión creación del conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La incidencia de la dimensión creación del conocimiento de la gestión del conocimiento no es positiva ni significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

## **Hipótesis específica 2.**

- H<sub>2</sub>:** La incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento no es positiva ni significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

## **Hipótesis específica 3.**

- H<sub>3</sub>:** La incidencia de la dimensión aplicación y uso de conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La incidencia de la dimensión aplicación y uso de conocimiento de la gestión del conocimiento no es positiva ni significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada se empleó la teoría de Molina (2017), el cual menciona que:

P value < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

P value > 0.05 no se rechaza la hipótesis nula, es decir es verdadera

Para la correlación y/o asociación de las variables se utilizó rho Spearman  $\rho$  (rho), basándose en su grado de relación de acuerdo a Mondragón (2014). (Anexo 5).

### 3.2 Población, muestra y muestreo

#### Población

Según Balestrini (2006) asevera que: “es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que muestran particularidades comunes”.

En el estudio la población estuvo constituida por 27 trabajadores administrativos, que comprendió, según los registros de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2022. (Tabla 3)

**Tabla 1: *Población laboral de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital***

<b>Grupo laboral</b>	<b>N° colaboradores</b>
Profesionales	10
Funcionarios	6
Técnicos	10
Auxiliares	1
<b>Total</b>	<b>27</b>

Fuente: Registros de la unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, 2022.

### **Muestra.**

Hurtado (2010) puntualiza que: “es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, y debe ser representativa (de la población)”.

La muestra estuvo constituida por el mismo número de la población que asciende a un total de 27 trabajadores administrativos.

### **Muestreo**

Ñaupas et al. (2014) nos dice que: “es una técnica de base estadístico-matemática que consiste en extraer de un universo o población (N), una muestra (n)”.

Se empleó el muestreo no probabilístico, dado que la encuesta estuvo dirigida a todos elementos de la población, aplicándose el cuestionario tipo entrevista a los 27 trabajadores administrativos en sus respectivos puestos de trabajo en su jornada laboral indicada por la Municipalidad. (Anexo 3 y 4)

## **3.3 Métodos, técnicas e instrumentos**

### **Métodos.**

De acuerdo Hurtado (2010) refiere que: “es el modo o manera de actuar o de hacer algo para lograr un objetivo y comprende el conjunto de pasos o etapas generales que guían la acción”. En la investigación se utilizó los siguientes métodos:

## **Inductivo**

Se empleó, aplicando un procedimiento que viene desde la recogida de datos hasta la elaboración de las conclusiones.

Según Pimienta y De la orden (2017) menciona que: “este método, consiste en establecer conclusiones generales a partir de la observación y análisis de hechos particulares”.

## **Deductivo**

El estudio de la gestión del conocimiento y las destrezas laborales, se fundamentó en base a las doctrinas administrativas relacionadas con tema a investigar. Al respecto Pimienta y De la orden (2017) expresa que: “permite estructurar razonamientos los que se infieren a partir de una o varias premisas verdaderas”.

## **Cuantitativo**

“Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales”. (Bernald , 2016). En la investigación se empleó programas estadísticos como el SPSS, con el modelo de Rho Spearman, Alfa de Cronbach y tablas de frecuencia.

## **Problemático-hipotético**

Hernández (2018) explica que: “es un fenómeno o hecho, sobre el cual el investigador desea encontrar una solución”. En la investigación se fundamentó en la situación problemática que genera interrogantes para responderlas mediante la formulación de hipótesis.

## **Técnicas**

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) refiere que: “las técnicas son el conjunto de medios e instrumentos a través de los cuales se efectúa el método”. Empleó las siguientes técnicas:

## Encuesta

Baena (2017) menciona que: “es un procedimiento que se da dentro de la investigación en donde se recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado”. Esta técnica empleó como instrumento de medición un cuestionario que estuvo estructurado con 12 preguntas para la variable gestión del conocimiento y 12 para destrezas laborales, valoradas con la escala de Likert (Table 2 y 3). Cuestionario tipo entrevista aplicada a la muestra determinada, con previa autorización de la institución. (Anexo 3 y 4).

**Tabla 2: Escala valorativa de la Gestión del conocimiento**

Categoría	Puntaje
Bajo	[12-19]
Medio	[20-27]
Alto	[28-36]

**Tabla 3: Escala valorativa de las destrezas laborales**

Categoría	Puntaje
Bajo	[12-19]
Medio	[20-27]
Alto	[28-36]

Fuente: Encuesta



## **Análisis documental**

Tamayo y Tamayo (2003), precisa que: “la investigación documental es la que se realiza en base a revisión de documentos, revistas y textos” en el estudio se revisó artículos de revistas y textos cuyo contenido se relaciona con las variables de estudio.

## **Instrumentos**

Tamayo y Tamayo (2003) refiere que: “es un formato en el cual se puede recolectar los datos en forma sistemática y se pueden registrar en forma uniforme”.

En el estudio se estructuró un conjunto de preguntas basadas en las variables, dimensiones e indicadores aplicado a los 27 trabajadores.

## **Cuestionario**

Bernald (2016) define que: “es un grupo de preguntas diseñadas para obtener los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación”.

Se diseñaron dos cuestionarios de 12 preguntas, que corresponden a cada uno de sus indicadores con sus alternativas en escala de Likert que fueron aplicados a los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

## **Fichas bibliográficas**

Se empleó fichas bibliográficas, para registrar la información contenida en la literatura, informes y registros, Bernald (2010) refiere que: “tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio”. (Anexo 8)

### **3.4 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

#### **Tipo de estudio**

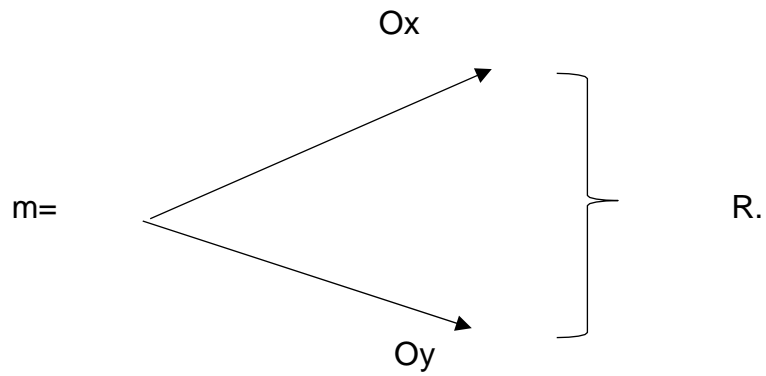
Esta investigación fue aplicada, ya que intentó resolver los problemas presentados. Al respecto Carrasco (2019) refiere que: “esta investigación, se distingue por tener propósitos prácticos, inmediados y bien definidos, ya que hace uso de datos numericos, utilizando instrumentos de medicion como el cuestionario valorado con la escala de Likert”, asimismo empleo de datos estadisticos, tal como lo refiere Bernal (2016).

Esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional ya que se describió sus propiedades y características de las variables gestión del conocimiento y destrezas laborales y su asociación entre ellas que determinará su incidencia. Según Hernández et al. (2018) señalan, que: “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación y/o asociación de las variables en una muestra o contexto particular”.

#### **Diseño de investigación**

En la presente investigación se empleó el diseño no experimental, porque se describió el comportamiento de las variables de gestión del conocimiento y destrezas laborales, como se percibe en la realidad. Hernández et al. (2018), indican que: “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada”. Asimismo de diseño transversal porque se dará en un periodo de tiempo, en este caso 2022.

Para la contrastación de la hipótesis se empleará el diseño correlacional, como se aprecia:



Dónde:

$m$  = Muestra

$Ox$  = Observación Gestión del conocimiento

$Oy$  = Observación Destrezas laborales

$r$  : Relación entre variables

### **3.5 Procesamiento y análisis**

#### **Procesamiento de datos**

Una vez recogida la información, se procedió a ordenar las preguntas obtenidas de las encuestas realizadas para luego clasificarlas, se empleó el programa Excel para la tabulación de los datos, esta registración se exportó al software estadístico de ciencias sociales (SPSS), en su procesamiento se obtuvo coeficientes, tablas de frecuencia y figuras que representó resultados de las variables en base a los objetivos.

#### **Análisis de datos**

Una vez procesado los datos explicaron los resultados obtenidos, mediante la discusión, comparándolos con los resultados de otros investigadores, asimismo fundamentándose con el estado del arte, logrando efectuar la contrastación de hipótesis y alcanzando el objetivo de determinar si la gestión del conocimiento tiene incidencia en las destrezas laborales de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

### **3.6 Análisis de confiabilidad y validez del instrumento**

#### **Análisis de confiabilidad**

El alfa de Cronbach, mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí.

Para el cuestionario de la variable gestión del conocimiento se aplicó una muestra piloto de 13 personas, el 50% de los 27 servidores administrativos obteniendo un coeficiente de 0.7705 (aceptable), demostrando la confiabilidad del instrumento de medición. (Tabla 1).

Para el cuestionario de la variable destrezas laborales se aplicó una muestra piloto de 13 personas obteniendo un coeficiente de 0.8915 (bueno), demostrando la confiabilidad del instrumento de medición. (Tabla 3)

Galindo (2020) afirma que 0 es una confiabilidad nula y 1 se considera una confiabilidad absoluta, como regla general se considera un instrumento confiable los que obtienen un valor de alfa de Cronbach superior a 0.71, y a su vez coincide con lo señalado por otros autores, el coeficiente es aceptable si se alcanza como resultado un valor entre 0.71 y 0.80.

**Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento**

Nivel	Valor
Excelente	0.91 – 1
Bueno	0.81 – 0.90
Aceptable	0.71 – 0.80
Cuestionable	0.61 – 0.70
Pobre	0.51 – 0.60
Inaceptable	0 - 0.50

Fuente: Galindo (2020)

### 3.7 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento

#### Definición conceptual

“La gestión del conocimiento es entendida como la disciplina que se encarga del estudio del diseño y de la implementación de sistemas, donde su objetivo principal es identificar, capturar y compartir metódicamente el conocimiento comprendido dentro de una organización”. (Gutiérrez, 2008, p.26).

## Definición operacional

Los datos para la variable Gestión del Conocimiento se adquirieron mediante la técnica de la encuesta, el instrumento plasmado es un cuestionario con 12 preguntas, valorándolos con la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA)=3, indeciso (I) =2, en desacuerdo (DA)= 1, aplicado a los 27 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Tabla 2. (Ver Anexos N° 01 y 02)

## Dimensiones e indicadores

**Tabla 5: Indicadores de la variable gestión del conocimiento**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
-Creación del conocimiento	-Adquisición de la información	1,2	1,2,3
	-distribuir información	3,4	
	-Interpretación compartida		
-Transferencia y almacenamiento del conocimiento	-Almacenar el conocimiento	6,7	
	-Transferencia del conocimiento	8,9	
-Aplicación y uso del conocimiento	-Compromiso con el conocimiento	9,10	
	-Aplicación del conocimiento	11	
	-Innovación del conocimiento	12	

Fuente: cuestionario

## Variable dependiente: Destrezas laborales

### Definición conceptual

“Las destrezas laborales es la eficacia que manifiesta el colaborador al llevar a cabo su función, la cual resulta imprescindible en las organizaciones” (Chiavenato, 2011, p.407).

### Definición operacional

Los datos para la variable destrezas laborales se adquirieron mediante la técnica de la encuesta, el instrumento plasmado en un cuestionario con 12 preguntas en escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA)=3, indeciso (I) =2, en desacuerdo (DA)= 1, aplicado a los 27 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

### Dimensiones e indicadores

**Tabla 6: Indicadores de la variable destrezas laborales**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento de medición y escala de Likert
-Intelectuales	-Perspectiva estratégica	1	1,2,3
	-Análisis y sentido común	2	
	-Planificación y organización	3	
-Interpersonales	-Dirigir colaboradores		
	-Persuasión	4	
	-Decisión	5	
	-Sensibilidad interpersonal	6	
	-Comunicación oral	7	
-Adaptabilidad	-Adaptabilidad al medio	8	
		9,10	
-Orientación a resultados	-Energía a iniciativa	11	
	-Deseo de éxito	12	

## 4. RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1 Resultados

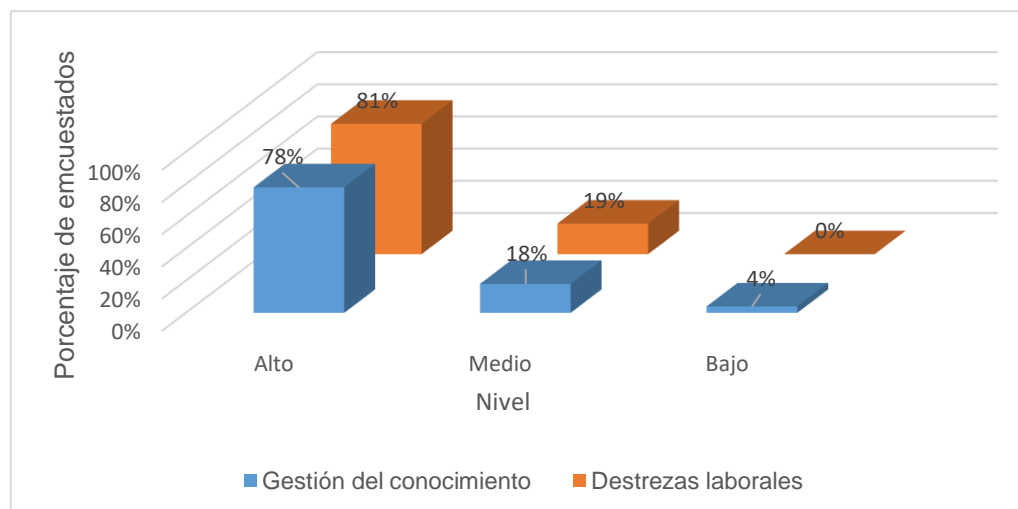
**Para el objetivo general:** determinar las incidencias de la Gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**Tabla 7: Incidencia de la Gestión del conocimiento en las destrezas laborales**

Nivel	Gestión del conocimiento			Destrezas laborales		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
Alto	28-36	21	78%	28-36	22	81%
Medio	20-27	5	18%	20-27	5	19%
Bajo	12-19	1	4%	12-19	0	0%
Total		27	100%		27	100%

Fuente: la encuesta

**Figura 1: Incidencia de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales**





De las resultas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, se advirtió que la variable gestión del conocimiento se sitúa en el nivel alto con un 78%, en el nivel medio 18% y en el nivel bajo el 4%, que tuvo una incidencia en la variable destrezas laborales, expresándose en el nivel alto con el 81%, en el nivel medio con 19% .Estas cifras indican que las gestión del conocimiento representada por la creación del conocimiento, transferencia y aplicación, promueve habilidades y capacidades laborales, incrementando el rendimiento laboral de los trabajadores.

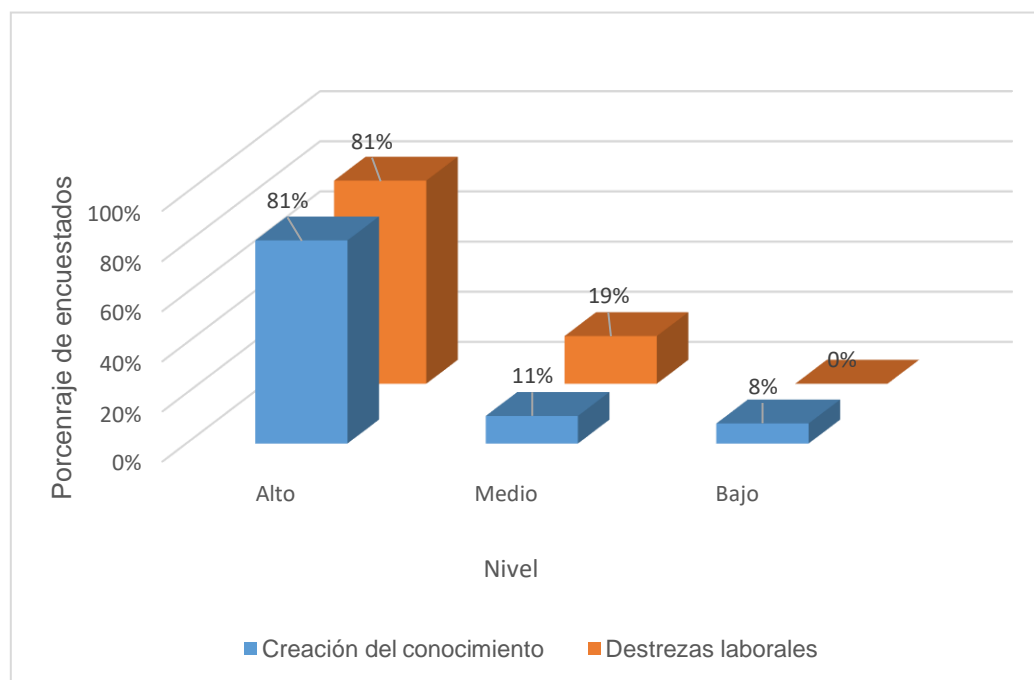
**Para el objetivo específico 1:** analizar las incidencias de la creación del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

**Tabla 8: *Incidencia de la dimensión creación del conocimiento en las destrezas laborales***

Nivel	Creación del conocimiento			Destrezas laborales		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	11-15	22	81%	28-36	22	81%
<b>Medio</b>	8-10	3	11%	20-27	5	19%
<b>Bajo</b>	5-7	2	8%	12-19	0	0%
<b>Total</b>		27	100%		27	100%

Fuente: la encuesta

**Figura 2: Incidencia creación del conocimiento en las destrezas laborales**



En la tabla 6, se evidencia que la dimensión creación del conocimiento que refiere a la capacidad que tiene la municipalidad para crear nuevos conocimientos, utilizando como medios charlas, capacitaciones, cursos, obtuvo un nivel alto de 81%, en el nivel medio un 11% y en el nivel bajo un 8%,incidiendo en la variable destrezas laborales con un nivel alto de 81%, en el nivel medio con el 19%, indicando estas cifras porcentuales como favorables entre la creación del conocimiento y la capacidad para desenvolverse en el trabajo.

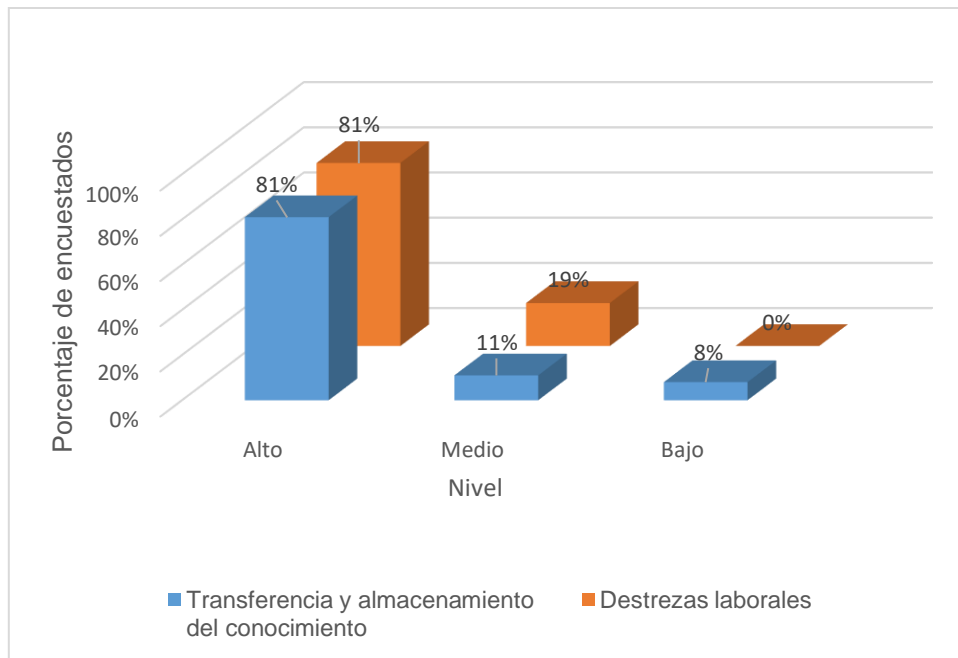
**Para el objetivo específico 2:** explicar las incidencias de la transferencia y almacenamiento del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

**Tabla 9: Incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento en las destrezas laborales**

Nivel	Transferencia y almacenamiento			Destrezas laborales		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	7- 9	22	81%	28-36	22	81%
<b>Medio</b>	5 -6	3	11%	20-27	5	19%
<b>Bajo</b>	3 -4	2	8%	12-19	0	0%
<b>Total</b>		27	100%		27	100%

Fuente: la encuesta

**Figura 3: Incidencia de la transferencia y almacenamiento del conocimiento en las destrezas laborales**



En la tabla 7, se observa que la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento que representa la interacción y el transmitir información, compartiendo experiencias entre los miembros de la institución, obtuvo un nivel alto de 81%, en el

nivel medio un 11% y en el nivel bajo un 8%, inciendiendo en la variable destrezas laborales con un nivel alto de 81%, en el nivel medio con el 19% de los encuestados.

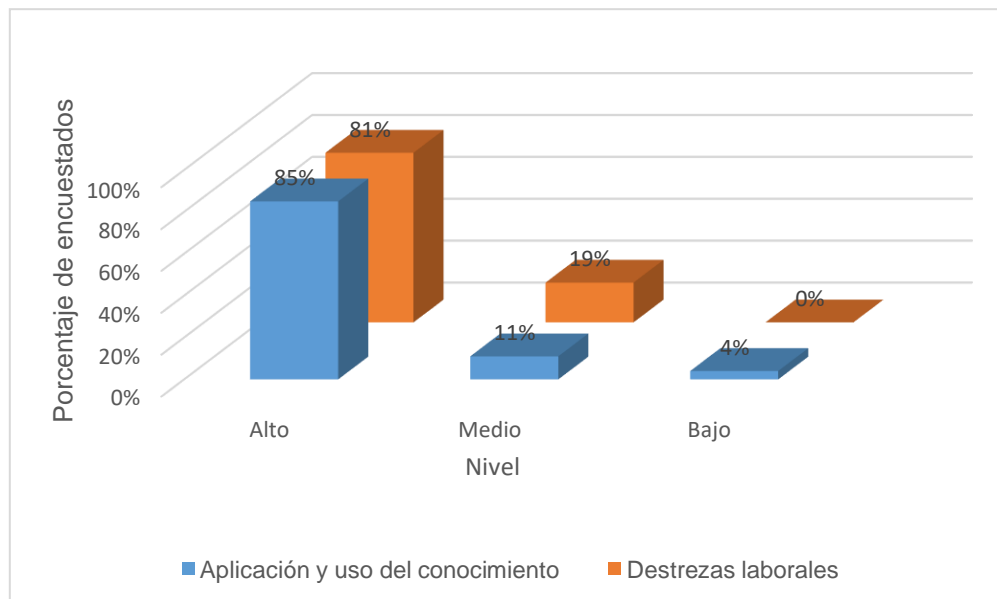
**Para el objetivo específico 3:** describir las incidencias de la aplicación y uso de conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

**Tabla 10: Incidencia de la dimensión aplicación y uso del conocimiento en las destrezas laborales**

Nivel	Aplicación y uso del conocimiento			Destrezas laborales		
	Puntuación	N° Enc.	%	Puntuación	N° Enc.	%
<b>Alto</b>	10-12	23	85%	28-36	22	81%
<b>Medio</b>	7-9	3	11%	20-27	5	19%
<b>Bajo</b>	4-6	1	4%	12-19	0	0%
<b>Total</b>		27	100%		27	100%

Fuente: la encuesta

**Figura 4: Incidencia de la dimensión Aplicación y uso del conocimiento en las destrezas laborales**



En la tabla 8, se aprecia que la dimensión aplicación y uso del conocimiento que involucra que el trabajador emplea lo aprendido de los medios proporcionados por la institución en su puesto de trabajo, obtuvo un nivel alto de 85%, en el nivel medio un 11% y en el nivel bajo un 4%, incidiendo en la variable destrezas laborales en el nivel alto con el 81% y en el nivel medio de 19%.

**Comprobación de hipótesis para el objetivo general:** La incidencia de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**Tabla 11: correlación de la variable gestión del conocimiento y destrezas laborales**

		Variable_Gestión_del _conocimiento	Variable_Destrezas _laborales
Rho de Spearman	Variable_Gestion_del_conocimiento	1.000	<b>.482</b>
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.011
		N	27
	Variable_Destrezas_ laborales	<b>.482</b>	1.000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.011	
	N	27	27

Fuente: la encuesta

Obteniendo un rho Spearman de 0.482 entre la variable gestión del conocimiento y destrezas laborales, demuestra una correlación y/o asociación positiva media y significativa entre ambas variables. Teniendo un P-evalue de  $0.011 < 0.05$ , nos indica que la hipótesis alterna ha sido aceptada.

**Comprobación de hipótesis para el objetivo específico 1:** La incidencia de la dimensión creación del conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**Tabla 12: correlación de la dimensión creación del conocimiento y destrezas laborales**

		Creación del conocimiento	Variable_Destrezas laborales
Rho de Spearman	Creación_del_conocimiento	1.000	<b>.445</b>
			.020
		27	27
	Variable_Destrezas_laborales	<b>.445</b>	1.000
		.020	
		27	27

Fuente: la encuesta

Estas afirmaciones se corroboran con el coeficiente de rho Spearman de 0.445 entre la dimensión de creación del conocimiento de la variable gestión del conocimiento y destrezas laborales, indicando una correlación y/o asociación positiva media y significativa. Teniendo un P-evalue de  $0.020 < 0.05$ , nos indica que la hipótesis planteada para el objetivo general ha sido aceptada.

**comprobación de hipótesis para el objetivo específico 2:** La incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**Tabla 13: correlación de la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento y destrezas laborales**

Rho de	Transferencia_y_almacenamiento	Coeficiente	Transferencia_ Almacenamiento	Variable Destrezas laborales
Spearman		de correlación Sig. (bilateral)	1.000	<b>,539*</b> ,004
	Variable_Destrezas_laborales	N	27	27
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	<b>,539*</b> .004	1.000
		N	27	27

Fuente: la encuesta

Contestaciones que se fundamentan con el cálculo de rho Spearman de 0.539 entre la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento y la variable destrezas laborales, indica una correlación y/o asociación positiva considerable y significativa. Teniendo un P-evalue de  $0.004 < 0.05$ , nos indica que la hipótesis alterna ha sido aceptada.

**Comprobación de hipótesis para el objetivo específico 3:** La incidencia de la dimensión aplicación y uso de conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.

**Tabla 14: correlación de la dimensión aplicación y uso de conocimiento y destrezas laborales**

		Aplicación_y_uso_d el_conocimiento	Variable_Destrezas_ laborales
	Coefficiente de correlación	1.000	<b>.428</b>
Aplicacion_y_uso_del_conocimiento	Sig. (bilateral)		.026
Rho de Spearman	N	27	27
	Coefficiente de correlación	<b>.428</b>	1.000
Variable_Destrezas_laborales	Sig. (bilateral)	.026	
	N	27	27

Fuente: la encuesta

Alcanzando un rho Spearman de 0.428 entre la dimensión aplicación y uso de conocimiento y la variable destrezas laborales, indica una correlación y/o asociación positiva media y significativa entre las variables referidas. Teniendo un P-evalue de  $0.026 < 0.05$ , nos muestra que la hipótesis alterna ha sido aceptada.



## 4.2 Discusión

**En cuanto al objetivo general:** Determinar las incidencias de la Gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Según Montoro (2008), entiende a la gestión del conocimiento como un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de intercambio de información y transmisión entre los miembros de la organización, que se orienta a mejorar el rendimiento laboral. Y de acuerdo a Aguilar (2020), describe a las destrezas laborales como las capacidades que posee el trabajador para emplear eficazmente lo aprendido y que contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

Se evidenció que la variable gestión del conocimiento que involucra las dimensiones, creación del conocimiento, transferencia y aplicación, alcanzó un 78% de las respuestas, incidiendo en la variable destrezas laborales en el orden de 81%, ambas situadas en el nivel alto. Es decir que gestionando el conocimiento a través de los procesos de los colaboradores permitirá realizar sus funciones con mayor efectividad. Cifras que se corroboran con el Rho Spearman de 0.482, observándose una correlación media y significativa con un p-value de (0.011) entre ambas variables.

Los resultados de la investigación, se afianzan con lo investigado por Salazar (2020), quien determinó que existe una relación positiva y significativa, con un Pearson de (0.722), es decir que gestionando el conocimiento contribuirá al eficiente desarrollo de las actividades de los trabajadores. Del mismo modo Samaniego (2019) señala que existe una relación altamente significativa entre la Gc y el desempeño laboral con un Pearson de (0.912) ,entendiéndose que la gestión del conocimiento mejora las competencias del capital humano y promueve la construcción del conocimiento. Igualmente, Ramos (2016) sostiene que existe una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral, al igual que Veliz (2016) y Perez (2020) quienes manifiestan una correlación positiva y significativa entre ambas.

Por su parte velez (2018) encontró que existe una correlacion débil entre la gestión del conocimiento y productividad laboral, similar a lo encontrado por Borda (2014) quien fundamenta que existe relacion moderada con un rho de spearman de 0.836 entre la GC y la productividad laboral.

Al respecto Chiavenato (2000), refiere que el desempeño de los trabajadores puede estar influenciado mediante distintos factores previamente definidos y valorados, por lo cual se debe tomar en cuenta, que los resultados pueden estar influenciando por otros elementos como la motivación laboral. Situación que ratifica Porret (2010) quien ostenta que, el ser humano como ser complejo debe desenvolverse en diferentes ámbitos, siendo uno de ellos el ámbito laboral, cada individuo posee características peculiares que se deben tener en cuenta por verse influenciada y por tanto, afectada por varios factores, como normas y roles, actividades, sentimientos e interacciones, tradiciones, costumbres y usos.

**En cuanto al objetivo especifica 1:** analizar las incidencias de la creación del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. De acuerdo a Takeuchi y Nonaka (1999) refiere a la creacion del conocimiento como el conjunto de actividades dirigidas a generar aprendizaje entre los miembros de la organización.

Se evidenció que la dimensión creación del conocimiento, obtuvo un nivel de 81% de las respuestas de los encuestados, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, ambas situadas en el nivel alto. Lo que indica que realizando actividades para la generación de nuevo conocimiento mejorará el rendimiento de los colaboradores.

Con relación a la hipótesis específica 1, La incidencia de la dimensión creación del conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Se obtuvo un rho Spearman de 0.445, observándose una

correlación y/o asociación positiva y significativa con un p-value de (0.020) entre ambas variables.

Estos resultados se contraponen a los resultados encontrados por Rocha (2020), quien estipuló que no existe una relación directa significativa entre ambas variables, asimismo menciona que la internalización no impacta en el desempeño laboral. Mientras que Marengo (2013), sostiene que los trabajadores demuestran interés por el saber hacer y obtener información, puesto que consideran que no poseerla significa grandes dificultades al momento de desempeñarse en su puesto de trabajo.

**En cuanto al objetivo específico 2:** explicar las incidencias de la transferencia y almacenamiento del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Gutiérrez (2008) expresa que la transferencia del conocimiento se basa en el intercambio de información o dispersión que se realiza entre los miembros de la institución, asimismo alega que el almacenamiento del conocimiento trata de extraer el conocimiento de la mente de las personas y plasmarlo en manuales y procesos.

Se observó que la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento adquirió un nivel de 81%, de los encuestados, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, ambas ubicadas en el nivel alto. Lo que muestra que compartiendo y difundiendo la información proveniente de diversas fuentes le va permitir a la institución crear valor y desarrollar con efectividad la buena gestión del conocimiento.

De acuerdo a la hipótesis específica 2: La incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Se obtuvo una rho Spearman de 0.539, observándose una correlación considerable y significativa con un p-value de (0.004) entre ambas.

Resultados que se afianzan parcialmente con los hallazgos de Pinco (2018), quien encontró que en los establecimientos comerciales de insumos gariocolas existe una correlación débil con un rho Spearman de 0.465 entre la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral. Inche (2010), en su investigación puntualiza que para una eficiente gestión del conocimiento se requiere de directrices y políticas que orienten y favorezcan la creación y compartimiento de la información para que se puedan cumplir con los objetivos trazados.

**En cuanto al objetivo específico 3:** describir las incidencias de la aplicación y uso de conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Takeuchi y Nonaka (1999) refiere a la aplicación y uso del conocimiento como la práctica o demostración de lo aprendido y que contribuye a la generación de acciones novedosas orientadas a mejorar el rendimiento laboral.

Se percibió que la dimensión aplicación y uso de conocimiento, obtuvo un 85% de los encuestados, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, ambas ubicadas en el nivel alto. Lo que muestra que haciendo uso del nuevo conocimiento permitirá que el colaborador mejore sus habilidades, aplicándolo a diversos contextos en su centro de labores., esto quiere decir que, a mayores valores de aplicación y uso del conocimiento, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específica 3: La incidencia de la dimensión aplicación y uso de conocimiento de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. se alcanzó un rho Spearman de 0.428, percibiendo una correlación positiva media y significativa con un p-value de (0.026), entre ambas.

Resultados similares encontrado por Mejía y Sarmiento (2015) quienes hallaron que aplicando el modelo propuesto por Nonaka y Takeuchi el cual se basa en la creación, transferencia y aplicación de conocimiento mejorara las competencias de los trabajadores. Por otro lado, Moscoso y Macas (2018) describen que para una efectividad organizacional se debe mejorar factores como la creacion, transferencia para un mejor desempeño laboral.

## 5. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable gestión del conocimiento representada con el 78 %, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, corroborándose con un  $\rho$  de 0.482, indicando una correlación y/o asociación positiva media y significativa que existe entre ambas variables. El desempeño de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital está en función a la buena gestión del conocimiento que realice la institución.
2. Se identificó que la dimensión creación del conocimiento, representada con el 81%, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, afirmándose con un  $\rho$  de 0.445, demostrando una correlación y/o asociación positiva media y significativa, lo cual muestra que la institución realiza actividades para la generación del conocimiento que afecten positivamente a un mejor desempeño laboral.
3. Se estipuló que la dimensión la transferencia y almacenamiento del conocimiento, representada con el 81%, incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, confirmándose con un  $\rho$  de 0.539, manifestando una correlación y/o asociación positiva considerable y significativa, lo cual refleja que la institución difunde y almacena el conocimiento para que los trabajadores puedan acceder a ella, adaptarla, integrarla y posteriormente contribuya en el desarrollo de sus funciones.

4. Se estableció que la dimensión aplicación y uso del conocimiento, representada con el 85%. Incidiendo en la variable destrezas laborales con el 81%, corroborándose con un  $\rho$  (rho) de 0.428, manifestando una correlación positiva media y significativa, lo cual evidencia que los servidores administrativos de la MPDH ponen en práctica lo impartido por los diferentes cursos, charlas que proporciona la institución en su puesto de trabajo.

## 6. RECOMENDACIONES

1. El Gerente del área de Planeamiento y Presupuesto debe involucrar en su plan estratégico programas de capacitación con su respectivo financiamiento, como herramienta de apoyo y gestión enfocado en actualizar, perfeccionar y desarrollar nuevas competencias laborales a fin mejorar el rendimiento de sus trabajadores.
2. El encargado de Recursos Humanos junto con la alta gerencia debe realizar un análisis de las actividades de la institución, un diagnóstico y evaluación de necesidades en materia de conocimiento existente y futuro a fin de planificar los temas a desarrollar y asegurar la adquisición de información valiosa y sean aplicados en el ejercicio de sus funciones.
3. El encargado de Recursos Humanos junto con la alta gerencia debe desarrollar mecanismos como canales de comunicación (plataformas) que permitan a todos trabajadores acceder a los documentos, manuales y así disponer de todo el potencial del conocimiento que se encuentra diseminado en la institución.
4. El encargado de Recursos Humanos junto con la alta gerencia debe desarrollar un proceso de retroalimentación en los planes de capacitación que brinda a sus trabajadores, que permitan la interacción a fin de que puedan comprender e intercambiar información y experiencias y sea aplicado en la creación de valor.



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(s.f.).

Hernández Rodríguez, C., Cano Flores, M., & Arano Chávez, R. M. (2017). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y SU IMPACTO*. Mexico: I Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas.

Aguilar, R. B. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *valor agregado*, 114.

Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias, Evaluación de 360°*. Buenos aires: Ediciones Granica.

Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* . México: Grupo editorial Patria

Balestrini Acuña , M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Cracaras-Venezuela: BL Consultores Asociados.

Bardales Escorza, J. M., & Trelles Garrido, C. J. (2022). *Gestión del Recurso Humano para Promover la Efectividad en el Servicio al Usuario en la Municipalidad Provincial de Tumbes*. Trujillo: universidad César Vallejo.

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson - Prentice Hall.

Borda , L. N. (2014). *Repositorio UCV*. Obtenido de Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4794/Borda\\_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4794/Borda_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrasco , D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica* . Lima : Talleres gráficos San Marcos .

Castrillon, D. Y. (2006). *La gestión del conocimiento*. Bogota : Universidad del Rosario.

Chiavenato, I. (2000). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Bogotá: Mc. Graw Hill.

chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Editorial McGraw-Hill /interamericana editores, S.A. de C.V.

- Contreras Contreras , F., & Tito Huamani , P. L. (2013). *La Gestión del conocimiento y las políticas públicas* . Lima: Universidad María Auxiliadora.
- Dessler , G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administracion de personal*. Mexico: published-hall inc.
- Fincowsky, F. E., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Forte, V. H. (2016). *La gestión del conocimiento en las organizaciones* . Buenos aires : Alfaomega.
- Galindo Dominguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos-una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alzamora: Héctor Galindo-Domínguez.
- Gestión del conocimiento*. (2020). Venezuela : Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.
- Gestión del conocimiento en la administración pública. (2021). *Revista multidisciplinar*
- .
- Godoy Espinoza , M. P., Mora Secaira, J. I., & Libeiro Roca, F. F. (2016). *Gestión del conocimiento para el desarrollo de organizaciones inteligentes*. Ecuador : Revista publicando.
- Gomez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Ma. Eugenia Buendía López.
- Gutiérrez, M. P. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. España: Ediciones Trea, S. L.
- Hellriegel, S. J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández , S. R., Fernández, C. C., & Batista, L. M. (2018). *Metodología de la investigación* . México: Mc-Graw Hill .
- Hernandez Muñoz, M. C. (2010). *Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la Gerencia de gestión documental y centro de servicios Compartidos del grupo Bancolombia en Medellín* . Medellin: Repositorio Universidad de Antioquia. Obtenido de Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la Gerencia de gestión documental y centro de servicios Compartidos del grupo Bancolombia en Medellín . Medellin: Repositorio Universidad de Antioquia.:

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/Hern%c3%a1ndezMonica\\_2010\\_ModeloGestionConocimiento.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/Hern%c3%a1ndezMonica_2010_ModeloGestionConocimiento.pdf)

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill - Educación.

Hill, C., & Gareth, J. (2009). *Administración estratégica*. Mexico: McGRAW-HILL.

Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. Caracas : Quirón .

Inche Mitma, J. L. (2010). *Repositorio UNMSM*. Obtenido de Repositorio UNMSM: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1139/Inche\\_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1139/Inche_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jaramillo, J. M. (s.f.). *Indicadores de gestión* . 3 R.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración*. Mexico: McGRAW-HILL.

Marengo, C. O. (2013). *Repositorio-“La gestión del conocimiento en el Sector Público Chaqueño”*. Obtenido de Repositorio-“La gestión del conocimiento en el Sector Público Chaqueño”: <http://escueladegobierno.chaco.gov.ar/files/tesis/tesis-marengo-cristian.pdf>

Martins Pestana, F., & Santa, P. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas : FEDUPEL.

Mayor Oreja, C. (2002). *Capital intelectual y producción científica*. Madrid : Dirección General de Investigación, Consejería de Educación.

Merino cordoba, V. H., Chirinos Araque, Y. d., Camejo Lopez, L., & Martinez de Meriño, C. Y. (2016). *Gestión del conocimiento*. Venezuela : Editorial Universitario Servando Garcés.

Meriño Córdoba, V. H., Martínez Meza, E. A., Antúnez Pérez, Á. Z., Cruz de los Ángeles, J. A., Pérez Paredes, A., Morán Bravo, L. D., . . . Rincón Rodríguez, I. C. (2020). *Gestión del conocimiento*. Venezuela : Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.

Ministros, P. d. (19 de diciembre de 2018). *Diario el Peruano*. Obtenido de Diario el Peruano: [busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que)

aprueba-el-reglamento-del-sistema-admini-decreto-supremo-n-123-2018-pcm-1724739-1

- Molina Arias , M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Scielo*, 5.
- Mondragón, M. A. (2014). *USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA*. Bogotá: ibero americana.
- Montoro Gutiérrez , M. P. (2008). *Gestión del conocimiento*. España: Trea, S. L.
- Moscoso Agurto, I. D., & Macas Benites, F. A. (2018). *Repositorio untumbes*. Obtenido de Repositorio untumbes: file:///D:/Users/PC/Downloads/TESIS%20-%20MOSCOSO%20Y%20MACAS%20(2).pdf
- Nagles G., N. (2007). LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO FUENTE DE INNOVACIÓN. *EAN*, 78-81.
- Ñaupas Paitan , H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramirez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación* . Bogotá : U-Transversal 42 No. 4 B-83
- Pabon Cadavid , J. A. (2016). Gestión del conocimiento y políticas de innovación. *Revista La Propiedad Inmaterial n.º 22*.
- Pavez Salazar, A. A. (2001). *Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas*. valparaiso: Universidad Técnica Federico Santa María. Obtenido de Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas.
- Peluffo, M. B., & Catalan Contreras , E. (2002). introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público. *Cepal*, 18.
- Pérez Gonzales , F. O. (2020). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bvelino*. Tumbes : Universidad Nacional de Tumbes .
- Perú, P. d. (16 de Septiembre de 2018). *El peruano*. Obtenido de El peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27658-ley-marco-decreto-legislativo-n-1446-1692078-21>
- Pimienta Prieto, J. H., & De la orden Hoz, A. (2017). *Metodologla de la investigación*. México: Pearson.

- Pinco Villalta, R. J. (2018). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE INSUMOS AGRÍCOLAS – REGIÓN JUNÍN, 2018*. HUANCAYO: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.
- Porret Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas : Manual para la gestión del capital*. Madrid: ESIC.
- Ramos Conde , H. I. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades Lima norte, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Riesco Gonzáles, M. (2006). *El negocio es el conocimiento* . Buenos aires : Ediciones Díaz de Santos .
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comoprtamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rocha Tamayo, J. A. (2020). *La Gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral:Propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana .
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., & Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales . *Redalyc* , 74.
- Salazar Mendoza, R. E. (2020). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE ASCOPE*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Samaniego Candia , P. (2019). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA D&D SOLUCIONES AMBIENTALES S.A. VILLA EL SALVADOR - 2019*. Lima: Universidad autónoma del Perú.
- Sanchez Gutiérrez, G., & Romero Huesca, S. (2019). La Gestión y el intercambio de conocimiento como herramientas estratégicas de la cooperación Sur Sur. La experiencia mexicana. *Revista Internacional De Cooperación Y Desarrollo*, 36-37.

- Spencer. (1991). *EVALUACIÓN DE COMPETENCIA EN EL TRABAJO*. Boston : McClelland.
- Stoner, J. A. (2011). *Administración*. Mexico : Edition Published by Prentice-Hall, Inc.
- Takeuchi, I. N. (1995). *La organización creadora de conocimiento*. Mexico : ISBN.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa S.A de C.V.
- Tarí Guilló, J., & García Fernández, M. (3 de septiembre-diciembre de 2009). *DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD: UNA*. Obtenido de Investigaciones Europeas de Dirección : <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120375008.pdf>
- Tobón, S., Pérez, J. F., Serna Antelo , M. L., Loaiza Alvarez , R., Galvis Panqueva , A. H., Slater Morales, A. W., . . . Arroyo Rodríguez, F. J. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional* . Colombia : corporación CIMTED.
- Valhondo, D. (2002). *Gestión del conocimiento (del mito a la realidad)*. España: Ediciones Díaz de Santos,S. A.
- Velásquez, F. R., & Rey, C. N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Velez Cervantes, R. M. (2018). *Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018*. Ica: Universidad César Vallejo.
- Veliz Montero, A. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*. Lima: universidad cesar vallejo.
- Zabala Marcano, M. (2012). La gestión de conocimientos en las organizaciones proveedoras de servicios de telecomunicaciones. T. *Télématique*, 46.
- Zelada, M. S. (2019). Gestión del Conocimiento. *Iberoamerican Business Journal*, 54

## **ANEXOS**

## Anexo 1 : Matriz de consistencia

**Título: Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Tipo y diseño de investigación
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuáles son las incidencias de la gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, ¿2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión creación del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022?</p> <p>2. ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión transferencia y almacenamiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si la gestión del conocimiento tiene incidencias en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>1. Analizar si la dimensión creación del conocimiento tiene incidencias en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p> <p>2. Explicar si la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento tiene incidencias en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>-La incidencia de la gestión del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p>1. La incidencia de la dimensión creación del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p> <p>2. La incidencia de la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: independiente</b></p> <p>-Gestión del conocimiento</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-Creación del conocimiento -Transferencia y Almacenamiento Del conocimiento -Aplicación y uso de conocimiento</p> <p><b>Variable 2. dependiente</b></p> <p>-Destrezas laborales</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Aplicada</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental y transversal.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>27 trabajadores administrativos</p>



<p>3. ¿Cuáles son las incidencias de la dimensión Aplicación y uso de conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022?</p>	<p>3. Describir si la dimensión aplicación y uso de conocimiento tiene incidencias en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p>	<p>3 La incidencia de la dimensión aplicación y uso de conocimiento es positiva y significativa en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p>		
---	---	--	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: “Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022”.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
<p><b>Variable 1.</b></p> <p>Gestión del conocimiento</p>	<p>La gestión del conocimiento puede ser entendida como la disciplina que se encarga del estudio del diseño y de la implementación de sistemas cuyo principal objetivo es identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización, Gutiérrez (2008).</p>	<p>Los datos para la variable Gestión del Conocimiento se obtendrán mediante la técnica de la encuesta, el instrumento plasmado en un cuestionario con 12 preguntas en escala de Likert, aplicado a los 27 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: independiente</b></p> <p><b>Creación del conocimiento</b></p> <p>-Adquisición de la información -Difusión de Información -Interpretación compartida</p> <p><b>Transferencia y almacenamiento del conocimiento</b></p> <p>-Almacenar el conocimiento -Transferencia del conocimiento</p> <p><b>Aplicación y uso Del conocimiento</b></p> <p>-Compromiso-aprendizaje -Aplicación del Conocimiento -Innovación del conocimiento</p>	<p>1,2 3,4 5  6,7 8  9,10 11 12</p>	<p>cuestionario</p> <p>- En desacuerdo= 1 -Indeciso = 2 -Totalmente de acuerdo = 3</p>

<p><b>Variable 2</b> Destrezas laborales</p>	<p>Las destrezas laborales es la eficacia que demuestra el colaborador al llevar a cabo su trabajo, la cual está resulta imprescindible en las organizaciones, Chiavenato (2011).</p>	<p>Los datos para la variable destrezas laborales se obtendrán mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario de 12 preguntas como instrumento en escala de Likert, aplicado a los 27 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital , Tumbes, 2022.</p>	<p><b>Variable 2 : dependiente</b> <b>Destrezas laborales</b></p> <p><b>Intelectuales</b> -Perspectiva estratégica 1 -Análisis y sentido común 2 -Planificación y organización 3</p> <p><b>Interpersonales</b> -Dirigir colaboradores 4 -Persuasión 5 -Decisión 6 -Sensibilidad interpersonal 7 -Comunicación oral 8</p> <p><b>Adaptabilidad</b> -Adaptabilidad al medio 9,10</p> <p><b>Orientación a resultados</b> -Energía a iniciativa 11 -Deseo de éxito 12</p>	<p>cuestionario</p> <p>-En desacuerdo= 1 -Indeciso = 2 -Totalmente de acuerdo = 3</p>
--	---	--	--	---

Fuente: Nonaka y Takeuchi (1999), Alles (2005).

### **Anexo 3: Cuestionario de la variable gestión del conocimiento**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que el presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la “Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022”. Este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho propósito académico. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

#### **I. Datos**

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

#### **II. Instrucciones**

En el presente cuestionario se detallarán diversas preguntas de acuerdo a los indicadores de la variable gestión del conocimiento. Asimismo, le agradecemos responda marcando con un aspa (x) la alternativa que considera pertinente de acuerdo a su punto de vista.

A continuación, se presenta las diferentes alternativas según la escala de Likert:

En desacuerdo.....(DA) = 1

Indeciso.....(I) = 2

Totalmente de acuerdo .....(TA) = 3

## Variable 1: Gestión del conocimiento

N°	Preguntas	ED	I	TA
		1	2	3
	<b>Creación del conocimiento</b>			
1	Intercambia experiencias municipales en diferentes certámenes.			
2	Se le capacita constantemente sobre las tareas, programas y disposiciones correspondientes a su puesto de trabajo.			
3	Existen canales de comunicación (físicos o virtuales) que difunden las nuevas disposiciones que están vigentes dentro de la institución.			
4	Tiene acceso a la información actualizada de la institución: manuales, reglamentos, etc.			
	<b>Transferencia y almacenamiento del conocimiento</b>			
5	Se programa reuniones para compartir las buenas prácticas y el trabajo realizado.			
6	Se cuenta el conocimiento como un nuevo acervo para mejorar el desempeño en la institución.			
7	Existe un proceso de retroalimentación después de recibir las capacitaciones.			
8	Intercambia información con sus compañeros de trabajo sobre los nuevos conocimientos adquiridos a través de capacitaciones o experiencias.			
	<b>Aplicación y uso del conocimiento</b>			
9	Participa activamente dentro de los cursos, charlas, ponencias y demás capacitaciones que se brindan dentro de la institución.			
10	Los conocimientos brindados por la institución ayudan a mejorar las habilidades de los colaboradores.			
11	Utiliza los conocimientos adquiridos en las diversas capacitaciones para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución.			
12	Se aplica las TICS en los nuevos conocimientos adquiridos dentro de la institución.			

#### **Anexo 4: Cuestionario de la variable destrezas laborales**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que el presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la “Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022”. Este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente paradicho propósito académico. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

##### **I. Datos**

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_

##### **II. Instrucciones**

En el presente cuestionario se detallarán diversas preguntas de acuerdo a los indicadores de la variable destrezas laborales. Asimismo, le agradecemos responda marcando con un aspa (x) la alternativa que considera pertinente de acuerdo a su punto de vista.

A continuación, se presenta las diferentes alternativas según la escala de Likert:

En desacuerdo.....(DA) = 1

Indeciso.....(I) = 2

Totalmente de acuerdo .....(TA) = 3

## Variable 2: Destrezas laborales

N°	Preguntas	ED	I	TA
		1	2	3
<b>Intelectuales</b>				
1	Tiene claramente definidas las funciones que debe realizar en su área de trabajo dentro de la institución.			
2	Coordina con sus compañeros de trabajo antes, durante y después de realizar sus funciones.			
3	Tiene un cronograma establecido para realizar sus labores en la institución.			
<b>Interpersonales</b>				
4	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando no entienden algunos procedimientos o son nuevos en la institución.			
5	Comparte ideas de trabajo que son aceptadas por los demás trabajadores dentro de la institución.			
6	Tiene autonomía al momento de realizar las actividades y tareas dentro de su puesto de trabajo			
7	Acepta y pone en práctica las ideas compartidas por sus compañeros dentro de la institución.			
8	Propicia un buen clima, de tolerancia, respeto y buen trato.			
<b>Adaptabilidad</b>				
9	Se adapta fácilmente a los cambios que se presentan en su área de trabajo.			
10	Resuelve fácilmente situaciones problemáticas que se presenten dentro de la institución.			
<b>Orientación a resultados</b>				
11	Posee una actitud positiva y una participación frecuente dentro de la institución a fin de realizar mejor sus funciones.			
12	Al realizar sus funciones los resultados obtenidos superan sus expectativas.			

***Muchas gracias***

## Anexo 5: coeficiente de rho Spearman

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Mondragón (2014)*



## Anexo 6: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

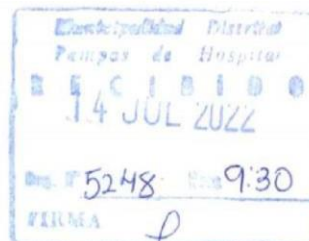
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 14 de julio del 2022.

Carta N° 003- 2022/ YENC

Ing.: Samuel Edmundo Pacheco Marchan

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita egresada de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: **"Incidencia de gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes-2022"**; para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo".

Atentamente,

Est. Balladares Preciado Mariliz Claribel

Tesista

## Anexo 7: Autorización para ejecución de tesis



Municipalidad Distrital  
de Pampas de Hospital

Alcaldía

### "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pampas de Hospital, 21 JUL 2022

OFICIO N° 390-2022-MDPH-ALC-SEPM

Srta.  
Mariliz Claribel Preciado Balladares  
Estudiante de Administración  
Universidad Nacional de Tumbes

ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO

REF. : EXP. ADM. N° 5248-2022

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en nombre de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital que me honro dirigir, comunicarle lo siguiente:


Que, con Expediente Administrativo N° 5248-2022 de fecha 14 de julio de 2022, nos solicita que nuestra entidad permita realizar un muestreo y recolección de datos (encuestas), como requisito para la presentación de su Proyecto de Investigación (Tesis).

Ante ello, se acepta la realización del muestreo y recolección de datos (encuestas) en los/as servidores/as la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, esperando que pueda cumplir con responsabilidad, eficiencia, y eficacia con las labores asignadas.

Hago oportuna la ocasión para expresarle mi reconocimiento y las muestras de mi especial consideración y estima,

Atentamente,

SEPM/ALC.MDPH  
Archivo

Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital  
  
Ing° Samuel E. Pacheco Marchan  
ALCALDE

Fundado el 18 de junio de 1962  
Av. Plaza de Armas N° 131 - Tumbes - Perú  
R.U.C.: 20190178189

"Pampas, Unidos Crecemos Todos"

## Anexo 8: Fichas bibliográficas

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICAS</b>	
<b>I. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA</b>	
<b>Autor</b>	Hernández Forte, Virgilio
<b>Título</b>	La gestión del conocimiento en las organizaciones.
<b>Año</b>	2016
<b>Número de edición</b>	1ra edición.
<b>Nombre de la editorial</b>	Alfaomega
<b>Ciudad</b>	Buenos aires
<b>Fecha de consulta</b>	7 de junio del 2022
<b>Número de páginas</b>	332

<b>FICHA BIBLIOGRÁFICAS</b>	
<b>I. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA</b>	
<b>Autor</b>	Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo
<b>Título</b>	Administración de recursos humanos
<b>Año</b>	2011
<b>Número de edición</b>	5ta edición.
<b>Nombre de la editorial</b>	Pearson educación
<b>Ciudad</b>	México
<b>Fecha de consulta</b>	10 de junio del 2022
<b>Número de páginas</b>	530

## Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la variable 1: gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

K= el número de ítems

$\sum S_i^2$ = sumatoria de varianza de los ítems

$ST^2$  = varianzas de la suma de los ítems

$\alpha$  = coeficiente de alfa de Cronbach

**Reemplazando:**

$\alpha = 0.7705$

**Tenemos:**

N°	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	Suma ítems
1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
6	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	28
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	28
10	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	32
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	33
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
13	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	30
<b>VARP</b>	0.7337	0.4024	0.178	0.402	0.391	0.071	0.24852	0.213	0.178	0.1775	0.213	0.1302	11.361

$\sum S_i^2$	3.3373
$S_T^2$	11.361
$\alpha$	0.7705

## Anexo 10: Análisis de fiabilidad de la variable 2: destrezas laborales

Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

K= el número de ítems

$\sum S_i^2$ = sumatoria de varianzas de los ítems

$ST^2$  = varianzas de la suma de los ítems

$\alpha$  = coeficiente de alfa de Cronbach

**Reemplazando:**

$\alpha = 0.8915$

**Tenemos:**

N°	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	Suma ítems
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	34
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

VARP	0.1420118	0.071	0.1302	0.071	0.071	0.07	0.071	0.07	0	0.071	0.28	0	5.76331361
------	-----------	-------	--------	-------	-------	------	-------	------	---	-------	------	---	------------

$\sum S_i^2$	1.053
$S_T^2$	5.763
$\alpha$	0.8915



**INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Alex Alfreth Armarstar Amaya	Docente ordinario Universidad Nacional de Tumbes	Magister en administración y gestión empresarial

**I. TÍTULO:** Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
<b>TOTAL</b>																						X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**Autor del instrumento:** Br. Mariliz Claribel Balladares Preciado

Lugar y fecha: Tumbes, 12 de junio 2023

DNI del experto: 41737972

Teléfono: 972850084

Firma del experto



Mg. Alex Alfreth Armarstar Amaya  
 Reg.Unic de Coleg.N° 8729  
 CLAD - TUMBES

**INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
INFANTE CARRILLO RUBÉN EDGARDO	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**I. TÍTULO:**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables															X					
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																	X			
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																	X			
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional															X					
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																		X		
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																		X		
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
<b>TOTAL</b>																						

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**Autor del instrumento:**

Lugar y fecha: Tumbes, 14 de junio del 2023

DNI del experto: 42734687

Teléfono: 932394209

Firma del experto



## Anexo 12: Relación de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	REGIMEN LABORAL	GRUPO OCUPACIONAL	CONDICIÓN	Legenda 1	
01	80230333	PACHECO MARCHAN SAMUEL EDMUNDO	LEY N° 30057	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO	LEY N° 30057	Ley de Servicio Civil
02	80230173	RUIEL MARCHAN JORGE ALFONSO	D. LEG N° 278	PROFESIONAL/FUNCIONARIO	NOMBRADO/CONFIANZA	D. LEG N° 278	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público
03	42371752	VASQUEZ INFANTE JOHNNY PATRICK	D. LEG N° 278	FUNCIONARIO	CONFIANZA	D. LEG N° 278	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
04	80231523	OCAMPOS PRADO ROSENDO	D. LEG N° 278	TÉCNICO	NOMBRADO	D. LEG N° 1817	Regimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CES
05	80232682	JUANCO OCAMPO MIGUEL	D. LEG N° 278	TÉCNICO	NOMBRADO		
06	80230323	DARATE SALAZAR MIRIANO	D. LEG N° 278	TÉCNICO	NOMBRADO		
07	80322647	TAVDAZO INFANTE ROSITA MARLENY	D. LEG N° 278	TÉCNICO	NOMBRADA		
08	80230484	INFANTE DE MOGOLLÓN ISIDORA	D. LEG N° 278	AUXILIAR	NOMBRADA		
09	80247334	VILLALCENCIO MOGOLLÓN JUAN RICARDO	D. LEG N° 278	TÉCNICO	NOMBRADO		
10	43371470	CESPEDES CALDERÓN REYNA ELIZABET	D. LEG N° 278	TÉCNICO	CONTRATADO		
11	80810050	RUEDA MOGOLLÓN WALTER ESTEBAN	D. LEG N° 278	TÉCNICO	CONTRATADO		
12	41788048	INFANTE MENA JANET BABEL	D. LEG N° 278	TÉCNICO	CONTRATADO		
13	42723006	ZAPATA MORAN LUIS ALBERTO	D. LEG N° 278	TÉCNICO	CONTRATADO		
14	80249377	ROMERO LOPEZ CLARA ESMELDA	D. LEG N° 278	TÉCNICO	CONTRATADO		
15	40488140	LUNA MOGOLLÓN PEDRO FRANCISCO	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
16	80230815	RUEDA MOGOLLÓN LEONARDO	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
17	43420359	SEMINARIO RUEDA REDIMER	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
18	80230660	RUIEL SERNA ANGEL	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
19	42763553	REBOLLEDO DARATE MIGUEL ANSEL	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
20	40887343	ALEMÁN ROSALES JUAN CARLOS	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
21	80308638	DARATE PRECADO CARLOS OSWALDO	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
22	80218327	INFANTE MOGOLLÓN JAME	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
23	40710787	RIBCO AYALA DEYMS	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
24	80208813	DARATE SOCOLASANTOS	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
25	80247216	RUEDA SOCOLA ELOISA	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
26	40348953	RAMIREZ COBERNAS ERICK JOSELIN	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
27	80230427	ROSALES ALEMÁN JOSE ENRIQUE	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
28	80256356	HERRERA ROMERO ALCIA	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
29	44182185	RUIEL REVOLLEDO SALLY MARIEL	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
30	80233400	SAYONAMECA VICTOR MANUEL	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
31	80230682	ROMERO SALCADA ANDRÉS GREGORIO	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
32	75744258	JARAMILLO REYES ALEX VICTOR	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
33	80673174	CASTILLO GARCIA PEDRO	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
34	74301848	ZAPATA ALAYUESSON CLEYDER	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
35	80247247	HEREDIA CARRILLO GLORIA DEL PILAR	D. LEG N° 728	OBRAERO MUNICIPAL	INDETERMINADO		
36	42379004	TRELLES MENDOZA EDITHSON OMAR	D. LEG N° 1057	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO		
37	42510638	ZAPATA JIMENEZ MANUEL	D. LEG N° 1057	FUNCIONARIO	CONFIANZA		
38	47171790	YENQUE CALERO RONALDO JAVIER	D. LEG N° 1057	FUNCIONARIO	CONFIANZA		
39	45978987	TAVDAZO INFANTE WILDER ALAN	D. LEG N° 1057	FUNCIONARIO	CONFIANZA		
40	45978987	ATOCHÉ BALLADARES MARINO GABRIEL	D. LEG N° 1057	FUNCIONARIO	CONFIANZA		
41	43726133	CHRISTIAN STALIN LOPEZ MONTAÑO	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
42	1837170	IBRAHIM KADIR SERNA LAVALLE	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
43	3427622	FRANK FREDERICK HUMBERT OCAMPOS RUIEL	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
44	44885847	CYNTHIA ROSA RUIEL DARATE	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
45	40885478	SAMUEL BARRIENTOS ALEMÁN	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
46	72714460	REYLA KIMBERLEN FORD ZAPATA	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
47	72732230	JOSÉDYMARIA RAMIREZ MARCHAN	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
48	72638003	ESSON ALESSANDRO RAMIREZ HEREDIA	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		
49	78811640	ERWIN ERASMITO ALVARADO CAMACHO	D. LEG N° 1057	PROFESIONAL	INDETERMINADO		