

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento  
laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes,  
Perú, 2022.**

**Área:** Ciencias Sociales

**Línea de investigación:** Políticas y gestión pública y privada.

**Tesis para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración**

**Autora:**

**Br. Cespedes Valladolid, Sheyla Anais**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento  
laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes,  
Perú, 2022**

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

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

**Código ORCID 0000-0003-1038-1866**

**Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (secretario)**

**Código ORCID 0000-0001-6721-620X**

**Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (Vocal)**

**Código ORCID 0000-0002-9928-9945**

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento  
laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes,  
Perú, 2022**

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

**Br. Céspedes Valladolid, Sheyla Anais (Autora)**

**Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta (Asesor)**

**Código ORCID 0000-0002-9894-2180**

**Tumbes, 2023**



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
(presencial)

En Tumbes, a los veintidós días del mes diciembre del dos mil veintitrés, siendo las once horas, en el Aula N° 5, 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 N° 284-2023/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García, (**Presidente**) Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Secretario**) y Mg. Henry Alejandro Silva Marchan, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la Bachiller: **SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID**, 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 *12...* horas *29...* minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 22 de diciembre de 2023

Mg. Galvani Guerrero García  
DNI N° 45101586  
Código ORCID N° 0000 000310381866  
**Presidente**

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta  
DNI N° 43812667  
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X  
**Secretario**

Mg. Henry Alejandro Silva Marchan  
DNI N° 41302625  
Código ORCID N° 0000 0002 9428 9945  
**Vocal**

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

# Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 11% |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | 2%  |
| 3 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                           | 2%  |
| 4 | <a href="https://s3.amazonaws.com">s3.amazonaws.com</a><br>Fuente de Internet                       | 1%  |
| 5 | <a href="https://www.untumbes.edu.pe">www.untumbes.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 1%  |
| 6 | <a href="https://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1% |
| 7 | <a href="https://es.readkong.com">es.readkong.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 8 | <a href="https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar">imgbiblio.vaneduc.edu.ar</a><br>Fuente de Internet       | <1% |

  
Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta  
Código ORCID 0000-0002-9894-2180  
(Asesor)

|    |  |      |
|----|--|------|
| 9  | <a href="http://rein.umcc.cu">rein.umcc.cu</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 10 | <a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 11 | <a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                                     | <1 % |
| 12 | <a href="http://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net">bibliotecaunapec.blob.core.windows.net</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | <a href="http://revistas.uss.edu.pe">revistas.uss.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                                       | <1 % |
| 14 | <a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 15 | <a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                       | <1 % |
| 16 | <a href="http://eprints.rclis.org">eprints.rclis.org</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 17 | <a href="http://www.ingeniare.cl">www.ingeniare.cl</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 18 | <a href="http://repository.eafit.edu.co">repository.eafit.edu.co</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 19 | <a href="http://www.multimedgrm.sld.cu">www.multimedgrm.sld.cu</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 20 | <a href="http://repositorio.bib.upct.es">repositorio.bib.upct.es</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |



Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta  
Código ORCID 0000-0002-9894-2180  
(Asesor)

|    |   |      |
|----|---|------|
| 21 | gestiondeltalentohumanomundial.blogspot.com | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 22 | repositorio.uss.edu.pe                      | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 23 | nulan.mdp.edu.ar                            | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 24 | docplayer.es                                | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 25 | repositorio.upeu.edu.pe                     | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 26 | repositorio.udch.edu.pe                     | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 27 | repositorio.upla.edu.pe                     | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |
| 28 | repositorio.uta.edu.ec                      | <1 % |
|    | Fuente de Internet                          |      |



Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurrea Zavaleta  
 Código ORCID 0000-0002-9894-2180  
 (Asesor)

Excluir citas      Activo  
 Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 15 words

## **Dedicatoria**

A papá Dios, por el gran amor verdadero que me ha brindado a lo largo de mi vida. A mis padres por ser mis amigos verdaderos, por todo su apoyo a lo largo de mi carrera profesional. A mi pequeño hijo por motivarme día a día a luchar por mis sueños para mostrarle así que con perseverancia todo en la vida se alcanza.

## **Agradecimiento**

A Dios, a mis padres, esposo, suegra y a mis buenos amigos quienes hicieron posible lograr este éxito en mi vida. Mi más sincero agradecimiento. A mi asesor Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta, por brindarme su apoyo y conocimientos científicos, así como haberme guiado con sabiduría en el logro de mis objetivos. Finalmente, a la Universidad Nacional de Tumbes y a todos sus docentes.

# ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                  | x    |
| RESUMEN.....   | xiii |
| ABSTRACT.....  | xiv  |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                   | 15   |
| II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....                     | 14   |
| 2.1. BASES TEÓRICO- CIENTÍFICAS.....                   | 14   |
| Gestión del conocimiento.....                          | 14   |
| Rendimiento laboral.....                               | 23   |
| 2.2. ANTECEDENTES.....                                 | 25   |
| III. METODOLOGÍA.....                                  | 31   |
| 3.1. TIPO DE ESTUDIO Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 31   |
| 3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....                | 29   |
| 3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....             | 31   |
| 3.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....      | 35   |
| VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....                    | 36   |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                        | 38   |
| 4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....                    | 38   |
| 4.2. Discusiones.....                                  | 48   |
| V. CONCLUSIONES.....                                   | 52   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                               | 54   |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                   | 56   |
| VIII. ANEXOS.....                                      | 62   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Población de personal del Gobierno  |    |
| Regional de Tumbes .....   | 31 |
| Tabla 2: Confiabilidad de la variable Gestión del conocimiento.....                            | 34 |
| Tabla 3: Confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral.....                                 | 34 |
| Tabla 4: Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento.....                              | 36 |
| Tabla 5: Dimensiones de la variable Rendimiento Laboral.....                                   | 37 |
| Tabla 6: Correlación Gestión del conocimiento y rendimiento laboral de los Colaboradores ..... | 39 |
| Tabla 7: Incidencia de adquirir información en el rendimiento laboral.....                     | 40 |
| Tabla 8: Correlación Adquirir información y rendimiento laboral de los .....                   | 41 |
| Tabla 9: Incidencia de organizar información en el rendimiento laboral.....                    | 41 |
| Tabla 10: Correlación organizar información y rendimiento laboral de los colaboradores.....    | 42 |
| Tabla 11: Incidencia de divulgar información en el rendimiento laboral.....                    | 43 |
| Tabla 12: Correlación Divulgar información y rendimiento laboral de los colaboradores.....     | 44 |
| Tabla 13: Incidencia de usar información en el rendimiento laboral.....                        | 45 |
| Tabla 14: Correlación Usar información y rendimiento laboral de los colaboradores.....         | 46 |
| Tabla 15: Incidencia de Medir información en el rendimiento laboral.....                       | 46 |
| Tabla 16: Correlación Usar información y rendimiento laboral de los colaboradores.....         | 48 |

## INDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1: Indicadores porcentuales de gestión laboral y rendimiento laboral de los colaboradores .....       | 38 |
| Figura 2: Indicadores porcentuales de adquirir información y rendimiento laboral de los colaboradores .....  | 40 |
| Figura 3: Indicadores porcentuales de organizar información y rendimiento laboral de los colaboradores ..... | 42 |
| Figura 4: Indicadores porcentuales de divulgar información y rendimiento laboral de los colaboradores .....  | 43 |
| Figura 5: Indicadores porcentuales de usar información y rendimiento laboral de los colaboradores .....      | 45 |
| Figura 6: Indicadores porcentuales de Medir información y rendimiento laboral de los colaboradores .....     | 47 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|  |     |
|--|-----|
| Anexo 1: Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....               | 62  |
| Anexo 2: Operacionalización de las variables.....                                | 695 |
| Anexo 3: Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del Conocimiento ..... | 67  |
| Anexo 4: Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral .....      | 68  |
| Anexo 5: Autorización para ejecución de proyecto de tesis. ....                  | 69  |
| Anexo 6: Designación de jurado .....   | 73  |
| Anexo 7: Certificado de originalidad.....  | 74  |
| Anexo 8: Cuestionario de Gestión de Conocimiento.....                            | 75  |
| Anexo 9: Cuestionario de Rendimiento Laboral.....                                | 77  |
| Anexo 10: Autorización para aplicar encuesta.....                                | 79  |

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: determinar la incidencia de la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. Se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, de nivel descriptivo. Contó con una muestra conformada por 46 trabajadores; se implemento la técnica de la encuesta, haciéndose uso de dos cuestionarios, uno que evaluó la variable gestión del conocimiento, con 23 interrogantes y 16 preguntas para el rendimiento laboral de los colaboradores. Dichos datos alimentaron los indicadores y ayudaron a obtener puntos clave para este estudio; los resultados obtenidos se procesaron en Excel y se analizaron en el programa SPSS. Se hizo uso del coeficiente de correlación RHO de spearman para la comprobación dela hipótesis planteada, arrojando así como resultado un 0.425 de correlación positiva en un nivel alto con un 0.003 de nivel de significancia menor a 0.05. Es así como los resultados nos mostraron que, si existe incidencia positiva con un grado alto respecto a la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Asimismo resultados positivos entre el adquirir, organizar, divulgar, usar y medir información; nos mostró como la interacción de los mismos son piezas claves para un adecuado desarrollo y gestión del conocimiento, lo cual conlleva a la obtención de grandes potenciales evidenciados en las labores de los trabajadores, por ello, se debe centrar más en el desarrollo y aplicación de la gestión del conocimiento dentro de las áreas del Gobierno Regional de Tumbes, para así evidenciar el cumplimiento de sus metas y objetivos a nivel institucional.

**Palabras claves:** Gestión del conocimiento, Rendimiento laboral, Adquirir, Organizar, Divulgar, Usar, Medir.

## ABSTRACT

The objective of this research is: to determine the incidence of knowledge management on the work performance of workers of the Regional Government of Tumbes, Peru, 2022. It was developed under a quantitative approach, with a non-experimental, transversal and correlational research design. , descriptive level. It had a sample made up of 46 workers; The survey technique was implemented, using two questionnaires, one that evaluated the knowledge management variable, with 23 questions and 16 questions for the work performance of the collaborators. These data fed the indicators and helped obtain key points for this study; The results obtained were processed in Excel and analyzed in the SPSS program. Spearman's RHO correlation coefficient was used to verify the proposed hypothesis, resulting in a 0.425 positive correlation at a high level with a 0.003 level of significance less than 0.05. This is how the results showed us that, there is a positive impact with a high degree regarding knowledge management and the work performance of the collaborators of the Regional Government of Tumbes. Also positive results between acquiring, organizing, disseminating, using and measuring information; showed us how their interaction are key pieces for adequate development and management of knowledge, which leads to obtaining great potential evidenced in the work of workers, therefore, more focus should be placed on the development and application of knowledge management within the areas of the Regional Government of Tumbes, in order to demonstrate the fulfillment of its goals and objectives at the institutional level.

**Keywords:** Knowledge management, Work performance, Acquire, Organize, Disseminate, Use, Measure.

## I. INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la investigación es determinar cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. Las nuevas tendencias que a lo largo de los últimos años han traído consigo cambios drásticos en las condiciones laborales tradicionales. De tal forma Mejía et al. (2012), manifiesta que “los trabajadores luego de ser solo un engranaje más del sistema productivo a pasado a convertirse en el activo más valioso al interior de las organizaciones”.

El desarrollo de una organización se encuentra estrechamente vinculada con el rendimiento y calidad de los servicios que se brindan por parte de sus trabajadores, sin embargo, para lograr lo ya antes mencionado, conlleva el desarrollo de una adecuada gestión de conocimiento a través del desarrollo de planes de mejora que ayuden a erradicar posibles problemas de en el rendimiento de los trabajadores, evitando de tal manera futuros inconvenientes para la organización. Bajo este contexto, (Flores, 2002), afirma que las empresas internacionales de consultoría manifiestan que el éxito de un proyecto está directamente relacionado con la calidad de su gestión y manejo de sus recursos humanos para el cumplimiento de los objetivos. Teniendo en cuenta que la gestión del conocimiento es necesaria para toda organización, sostiene que la implementación de un sistema de calidad ayudara a cumplir todas las políticas de calidad y mejora de una organización teniendo como base el desarrollo de un adecuado servicio para el cliente.

Según Castro (2016) El rendimiento laboral se ha convertido en uno de los temas más interesantes a nivel empresarial, generando así cambios en las estrategias laborales utilizadas en las organizaciones que enfrentan nuevos retos en la

actualidad. Así mismo, es preciso resaltar que el éxito de una empresa proviene en gran proporción por la capacidad, habilidades y conocimientos de sus trabajadores.

Actualmente las empresas internacionales, así como las nacionales son guiadas por directrices que impulsan una gestión integrada y descentralizada del talento humano en las entidades públicas y privadas. Es por ello, que “es de gran importancia precisar un cambio de paradigmas en la integración del trabajador en las organizaciones, ocasionando de tal manera que sean vistos como personas llenas de talento y capaces de generar beneficios para una empresa”. (Ortega, 2017).

En este sentido Pullas (2019) manifiesta que existe una amplia relación entre el rendimiento laboral y la gestión del conocimiento la cual es vital para poder crear líneas básicas respecto al modelo de gestión del factor humano en las organizaciones. En tal sentido el rendimiento laboral que se perciba dentro de una empresa dependerá en su mayoría de la gestión del conocimiento que se desarrolle en base al factor humano de dicha empresa u organización.

Los gestores empresariales centrados en el desarrollo del conocimiento del capital humano se esfuerzan en encontrar la manera correcta de poder desarrollar sus habilidades y destrezas con la más óptima calidad deseada por parte de las organizaciones para el logro de los objetivos y metas empresariales. por tal motivo, el rendimiento laboral juega un papel importante en las entidades públicas y privadas, haciendo resaltar la eficiencia y productividad con la que desarrollan sus actividades. Debemos resaltar que el termino rendimiento laboral según Motowidlo (2003) se entiende como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización.

Finalmente, nos enfocamos en desarrollar el presente estudio por medio de una investigación experimental y descriptiva, donde el estudio se justifica, a través de una investigación exhaustiva que comprende los elementos positivos, así como los negativos que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

Siendo así de mucha conveniencia para la organización porque gracias a sus instrumentos se logró medir la variable gestión del conocimiento y el rendimiento laboral con lo cual se observó y estudio la forma en cómo se gestionan los conocimientos y capacidades de cada uno de los trabajadores, otorgando de tal manera sugerencias positivas que ayuden a mejorar la gestión de su conocimiento.

La presente investigación presento su planteamiento basado en la importancia de la gestión del conocimiento y sus dimensiones tienen para facilitar el logro de los objetivos y metas propuestas, como sabemos esto influye de forma directa con el bienestar de la institución, por ello la implementación de evaluaciones facilita instrumentos de medición para una mejor gestión. Fuenmayor et al. (2007) argumento como en el Instituto Universitario de Tecnología de Cambinas se evidencio una gran problemática desarrollada en el área de investigación, dicha área manifestaba dificultades en la generación del conocimiento, lo cual trajo consigo una deficiencia en el desarrollo de investigaciones y capacidades tecnológicas. Dicho estudio nos hace entender la importancia del por qué se debe conocer y difundir la información necesaria sobre la implementación de la gestión del conocimiento dentro de las entidades y/u organizaciones. Tal como lo manifiesta la UNESCO en su informe presentado en el 2005 (Bindé, 2005) es vital la necesidad de "conocer y gestionar el conocimiento", es por ello que se considera relevante analizar ciertos factores tales como: capacitación del personal, comunicación interna, condiciones de trabajo entre otras, para poder ayudar y presentar una solución al problema desarrollado dentro de la institución.

Dentro de la investigación desarrollada se conoció gracias al análisis realizado en el Gobierno Regional de Tumbes, que dicha institución cuenta con múltiples trabajadores con amplia experiencia en el rubro. Sin embargo, es importante

mencionar el inadecuado uso de sus recursos, así como los escasos de compromiso y valores. Dichos eventos se originan por la carencia de una adecuada gestión de conocimientos, la cual a su vez está generando un bajo rendimiento laboral. Ante la situación ya expuesta se manifestó el siguiente problema general: ¿Cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022?, teniendo así los siguientes problemas

Específicos: ¿Cómo el adquirir la información incide sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes?, ¿Cómo el organizar la información incide sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes?, ¿Cómo el divulgar la información incide sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes?, ¿Cómo el usar información incide sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes? Y ¿Cómo el medir información incide sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes?

La investigación detallo como objetivo general: Establecer cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022, y como específicos: Explicar la incidencia de adquirir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Describir la incidencia de organizar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Analizar la incidencia de divulgar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Explicar la incidencia de usar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes y Especificar la incidencia de medir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. BASES TEÓRICO- CIENTIFCAS

Las definiciones de gestión del conocimiento son diversas, sin embargo, todas ellas giran en torno a dos corrientes: la corriente organizacional y la corriente económica, manifestó Zabaleta y Brito (2017). Para dicho autor "La gestión del conocimiento es un proceso que consiste en: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, comparar, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito, convirtiéndose así en una herramienta de aprendizaje y en un catalizador para la innovación".

#### **Gestión del conocimiento**

Según Pérez (2008) manifiesta que "la gestión del conocimiento es una disciplina que se encarga del estudio del diseño y de la implementación de sistemas para identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización de forma que este pueda ser convertido en valor para ella". Sin embargo, se ha logrado evidenciar diversos conceptos respecto a la gestión del conocimiento según diferentes autores.

Por otro lado, Contreras (2002) señala que la gestión del Conocimiento es aquella que ayuda a "manejar, administrar y aprovechar la información y así formar y reorganizar el capital Intelectual de las personas que trabajan en una organización con el propósito de desarrollar la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que ya existe".

Para Nofa (2007) la gestión del conocimiento es un "proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información".

De igual forma, Arias (2018) argumenta que la gestión del conocimiento es el “método para simplificar y mejorar el proceso de compartir, distribuir, crear, capturar y entender el conocimiento dentro de una compañía”. En otras palabras, es la relación empleado-empresa orientada a gestionar la información; es decir, identificarla, seleccionarla, organizarla y darle un uso.

En el mismo contexto, Giraldo (2018) concluye que la gestión del conocimiento es la “habilidad de una empresa para incrementar el conocimiento tácito y crear las condiciones previas para el intercambio de información entre los empleados dentro de una unidad organizativa, y entre las unidades de la organización”.

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

Gómez et al. (2005) afirma que la gestión del conocimiento tiene como objetivos generales localizar, recoger, organizar, clasificar, valorar, transferir y difundir el resultado de la unión de la información disponible y las opciones, experiencias y puntos de vista que aporta el talento humano, y aplicarlos para su ganancia. Dicha importancia recae en los siguientes objetivos específicos:

- a)** incorporar una cultura de progreso y aprendizaje continuo.
- b)** Restaurar el conocimiento del capital humano en aptitudes organizacionales y ventajas competitivas.
- c)** Capitalizar el conocimiento para tener un retorno en la inversión de la formación, así como en la cultura de los clientes y competidores.
- d)** Traspasar lo adquirido para que la información no pierda su valor.

### **Tipos de conocimientos**

Arias (2018) expone la existencia de dos tipos de conocimientos: Explicito, un conocimiento formal y sistemático, de comunicación comprensible; y otro tácito, de carácter propio, con prototipos mentales, creencias, destrezas, perspectivas peculiares; de compleja expresión. El autor explica cómo se da la interacción dinámica entre ambos conocimientos, donde dicha interacción establece las formas

de: “socialización (lograr conocimiento tácito compartiendo experiencias gracias a la oralidad, el material escrito y las tradiciones); externalización (cambiar conocimiento tácito por explícito a través del empleo de metáforas que se integran a la cultura de la organización); y, finalmente, internalización, (incorporar conocimiento explícito en conocimiento tácito, que al incorporarse en los individuos de la organización se constituye en modelos mentales o experiencias de trabajo)”.

### **Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento**

Probst (2001) muestra cómo la GC está formada por un conjunto de fases estratégicas, los cuales se explican a continuación:

- a) Identificación del conocimiento:** "El proceso de identificar el conocimiento en las organizaciones adquiere cada vez mayor importancia. La gestión del conocimiento posee diversas herramientas para identificar el conocimiento: los directorios, los mapas de conocimiento, las topografías del conocimiento, los mapas de activos del conocimiento, los mapas de fuentes del conocimiento, que se utilizan indistintamente en función de los objetivos propuestos, pero todos con resultados probados en diversos contextos". dicho proceso le permite a la organización diseñar estrategias que ayuden a mantener tal conocimiento y así poder usarse.
  
- b) Adquisición del conocimiento:** "luego de identificarse este crece y se multiplica en la medida en que se utiliza. Esto exige a las organizaciones, que se encuentran en constante proceso de transformación, a trabajar intensamente para renovar su conocimiento. Es precisamente por eso, que la gestión del conocimiento no puede considerarse como un proceso aislado en la organización sino alineado con sus estrategias".
  
- c) Desarrollo del conocimiento:** "no es más que un proceso de desarrollo de las competencias y habilidades de los individuos que pertenecen a la organización, es un proceso donde se propicia el establecimiento de un ambiente que favorezca el surgimiento de nuevas ideas para fomentar la

innovación y de esta forma, generar soluciones que contribuyan al progreso de la sociedad en general".

**d) Distribución del conocimiento (compartir):** es importante tener en cuenta que, "el conocimiento se transfiere mediante acciones personales y, por tanto, este proceso puede realizarse desde un centro de distribución del conocimiento hacia uno o varios grupos específicos de individuos, entre y dentro de los grupos y equipos de trabajo de la organización o entre individuos". También, "puede difundirse el conocimiento mediante su reproducción, es decir, por medio de la capacitación".

**e) Uso del conocimiento:** "Para obtener una gestión efectiva del conocimiento, se deben crear plataformas de conocimientos, intranets, portales, escenarios, entre otras herramientas, con el objetivo de incentivar a los individuos a consumir información e incrementar su conocimiento. Existen determinados elementos como los estilos de dirección, las políticas y la cultura de la organización que inciden en el uso del nuevo conocimiento. Estos elementos deben manejarse con el objetivo de potenciar el proceso de gestión del conocimiento".

**f) Retención del conocimiento:** "La retención del conocimiento significa conservar la información y los conocimientos utilizados por medio de un sistema de gestión documental que respalde la acción de la organización y que facilite su consulta en el momento necesario". Para la retención del conocimiento, existen tres subprocesos fundamentales:

1. Seleccionar, a partir de los múltiples sucesos que vive la organización, las personas y procesos que por su valor deben retenerse.
2. Guardar la experiencia en forma apropiada.
3. Garantizar que la memoria organizacional se actualice constantemente.

**g) Valoración del conocimiento:** "evaluar en qué medida se cumplen o no los propósitos del conocimiento en la organización. Para esto, se aplican

diferentes técnicas. El proceso de evaluación y medición del conocimiento puede dividirse en dos fases:

1. Una, donde se observan los cambios en la base del conocimiento organizacional.
2. Y otra, donde se interpretan estos cambios en relación con los objetivos de dicho conocimiento".

### **Dimensiones de la gestión del conocimiento**

En esta investigación se aplicó el instrumento elaborado por (Nogueira, 2021) el cual puntualiza las siguientes dimensiones:

- a) Adquirir:** consta en la determinación de fuentes de información, mecanismos de comunicación o vías de restauración de datos necesarios para adquirir la información y realizar la detención.
- b) Organizar:** es la filtración de información adquirida para clasificar su contenido y dar valor, llegando así a estructurarla por medio de metadatos, para luego estos ser contextualizados (puesta en valor de la información).
- c) Divulgar:** se basa en la búsqueda y determinación de todas las vías de dispersión para poder dar a saber al público objetivo los productos\servicios diseñados.
- d) Usar:** trata de emplear la información que se tiene para la toma de decisiones, se le agrega interés y la transforma en conocimiento para luego generalizarla (centrándose en el cliente).
- e) Medir:** se enfoca en determinar las inconsistencias institucionales y de tal manera encaminar las acciones que ayudaran a acrecentar y evolucionar el capital intelectual, con visperas a su perfeccionamiento y la creación de valor.

### **Modelos de la gestión del conocimiento**

(Iahaba, 2001) afirma la existencia de modelos de la gestión del conocimiento entre ellos se destacan los siguientes:

a) Gopal y Gagnon manifiesta como su modelo "transforma el conocimiento tácito -caracterizado por ser individual e intuitivo; constituido por modelos mentales, creencias, perspectivas que no pueden ser fácilmente articuladas ni compartidas en explícito". así mismo el autor muestra cómo se divide su modelo en tres áreas:

1. **Administración del conocimiento:** abarca un encuentro entre el capital intelectual de la organización, con el fin de fijar la situación actual del conocimiento (diagnóstico) y precisar la situación anhelada.
2. **Administración de información:** Es la solidificación de la información como soporte del conocimiento; es decir, se busca precisar la calidad y singularidades que debe sustentar la información para alcanzar la posición descrita en la primera etapa.
3. **Administración del aprendizaje:** es la parte final del ciclo de transformación, del conocimiento tácito en explícito al determinar ideas y prototipos de enseñanzas, así como estilos para cuantificarlo, de tal forma en que el conocimiento y el aprendizaje se unan a la formación de la empresa. Esta etapa genera una mejora continua.

#### **b) Modelo de Nonaka (1991)**

Gracias a la existencia de estos modelos se puede afirmar como la gestión del conocimiento debe asociarse a ciertos métodos que son esenciales para la gestión empresarial, por ejemplo: la gestión de los recursos humanos y el liderazgo, conocemos el valor de los colaboradores en la creación e integración de los saberes, así como el liderazgo, quien hace que a la entidad se le haga posible discernir la vitalidad de aprender de los trabajadores. A toda gerencia le es importante tener claro que, sin la existencia del liderazgo efectivo en la GC, esta pasaría por muchas complicaciones. La entidad a través del trabajo

de la gerencia tiene que incentivar la creación de un ambiente agradable, con hábitos y estímulos que ayuden a distribuir el conocimiento.

## **Procesos operativos y su gestión de control en la empresa**

Según (Muñoz Gallego, 2012) en su proyecto el cual cita a Hugué Jordán (1995), manifestó que, "el control de gestión es un instrumento que aporta una ayuda a la decisión y van a permitir a los directores alcanzar los objetivos; es una función descentralizada y coordinada para la planificación de objetivos, acompañada de un plan de acción y la verificación de que los objetivos han sido alcanzados". Así mismo, se habló de como "la utilización de los sistemas de control de gestión garantiza a la dirección que los recursos se obtienen y se utilizan de forma eficaz para lograr los objetivos de la organización". Sin embargo, existen diversos sistemas de gestión que se mostrarán a continuación:

- 1. La gestión de compra y venta:** como ya es de conocimiento, el departamento de compras es aquel que se enfoca de las adquisiciones necesarias en el tiempo, lugar, cantidad y calidad requerida a un precio adecuado. Entre sus funciones básicas están: adquirir; almacenar; proveer; determinar procesos; definir planes; solicitar y seleccionar ofertas; identificar, así como evaluar y controlarlas compras.

En la actualidad las empresas se están enfocando en el desarrollo de una adecuada gestión reconociendo su importancia por medio de tales mecanismos:

- a. Centralización de mercadería procreando ventajas de escala.
- b. Uso de internet en el medio.
- c. Fusión de los departamentos de venta y compra.
- d. Hincapié en el resultado.

Por otro lado, cuando nos enfocamos en la gestión de ventas estamos haciendo énfasis al proceso de interacción entre diversos elementos que ayudan a la realización de la venta. Cabe mencionar que existen razones de peso para implementar una gestión de ventas en la empresa, tales como: "el desarrollo de estrategias de ventas, llevar el control de la información de

ventas, conocer la competencia y comunicar cualquier incidente que influya en los objetivos de la empresa".

- 2. La gestión de la producción y de los stocks:** (Carro Paz & Gonzales Gomez, 2015) argumentan que las piezas fundamentales de la gestión de stock se basan en "el análisis de las necesidades, la clasificación de los costos y la elaboración de modelos que seleccionen las variables idóneas para un adecuado sistema de control". Toda gestión de stocks se basa en un conocimiento real descrito por la demanda. Así mismo, la gestión de stock influye en el servicio al cliente, de tal manera el contar con un procedimiento operativo que describa el proceso de gestión de stock se convierte en una herramienta de consulta y apoyo para los usuarios implicados.
- 3. La gestión de recursos humanos:** (Delgado de Smith, 2018) describe es, "el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos". Se reafirma una vez más la vital importancia de la integración del talento humano como pieza fundamental para la facilitación de estrategias empresariales.

Por consiguiente, la GRH establece métodos, donde la hipótesis esencial es integrar al individuo en la institución formando parte del recurso que se desea perfeccionar dentro de una visión mejorada, enérgico y competitiva.

En base a la gestión de recursos humanos, (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2016) afirmó lo siguiente: "hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen".

## **Rendimiento laboral**

Gabini (2018) muestra como Murphy define el rendimiento laboral bajo la siguiente expresión: "conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja".

Motowidlo (2003) argumenta que es "el valor total que la entidad espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, es la contribución que dicho trabajador hace a la consecución de la eficacia de su organización".

Asimismo, (Campbell, 2012) manifiesta como el concepto de rendimiento no se encontraba bien definido y entendido. De tal manera estableció que dicho termino debería diferenciarse de la efectividad para poder definirse de la siguiente manera: "Rendimiento Laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento incluye aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (esto es, el nivel de su contribución)".

Sin embargo, (Borman, 2014) señala que existe dos tipos de rendimiento en base a sus efectos organizacionales, teniendo así el rendimiento de tarea o intra rol y el contextual o extra rol:

- a)** Rendimiento de tarea: "Es aquel que se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales y está compuesto por diversos componentes, tales como: habilidades, posesión del conocimiento, formación para nuevos trabajos, Aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir las metas organizacionales.

- b) Rendimiento contextual: "Un buen rendimiento es aquel que, además de cumplir con las obligaciones de rol de tareas del trabajador, comporta el que este se comprometa de forma espontánea en comportamientos beneficiosos para la organización".

### **Importancia del rendimiento laboral**

Cubas (2016) señala que el rendimiento laboral es de vital importancia debido a que se pueden generar diversos principios para compensar a los colaboradores, incrementa el nivel de desempeño, implementar líneas de carrera, identificar cuando se necesita capacitación y encontrar diferentes problemáticas en corto tiempo para ser solucionadas lo más rápido posible para que de esta manera no tenga perjuicios graves.

### **Caracterización del rendimiento laboral**

Hace hincapié respecto al rendimiento laboral, sobre la importancia de manifestar como la moderna administración distingue la eficiencia entre la productividad y la efectividad organizacional. "La eficiencia en términos generales, es la relación entre la producción y la energía consumida en la misma".

### **Evaluación del rendimiento laboral**

Cubas (2016) indica que los sistemas de evaluaciones poseen diferentes niveles aplicados según la persona que va a realizar la evaluación, es decir se van a utilizar diferentes medios de evaluación, pero los resultados van a depender de que la persona que va a realizar el proceso los realice adecuadamente. Los objetivos más resaltantes para la realización de una evaluación de rendimiento o desempeño son: conservar niveles de eficiencia y productividad, agregar estrategias de mejora continua, considerar mediciones del rendimiento del trabajador y dar oportunidades de línea de carrera para los colaboradores.

Asimismo, Keith (2014) afirma que dicha evaluación, "Constituye el desarrollo por el cual se mide el rendimiento global del trabajador; en otros términos, se mide la contribución total que se está aportando a la organización, factor que determina su estancia en la empresa".

### **Dimensiones del rendimiento laboral**

Gabini, (2016) muestra a través de un instrumento de investigación como Koopmans define las siguientes dimensiones:

- a) Rendimiento en la tarea: comprende todas aquellas conductas propias a las tareas técnicas del área que son desarrolladas por cada uno de los trabajadores.
- b) Comportamientos contraproducentes: incluyen toda acto premeditado por parte de un integrante de la entidad opuesta a los legales intereses de la misma.
- c) Rendimiento en el contexto: son consideradas todas aquellas actividades direccionadas a sostener el entorno interpersonal y psicológico en donde se desarrolla el núcleo técnico.

## **2.2. ANTECEDENTES**

### **Internacionales**

(Jimenez, 2019) elaboro su tesis titulada "La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del ecuador", tiene como objetivo principal busca determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa Fiscales de la zona 8 del Ecuador, la investigación fue de carácter descriptiva correlacional, su muestra fue de 260 docentes. para tal estudio se utilizó una encuesta, compuesta por 28 preguntas, 15 de ellas correspondía a la variable de la gestión del conocimiento y 13 de las restantes a la variable de desempeño laboral, así mismo se utilizó el estadístico Alpha de

Cronbach. La investigación dio como resultado una correlación positiva alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes.

(Serna, 2018) en su estudio "Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes", tiene como finalidad analizar la influencia de la gestión del conocimiento sobre el desempeño de pequeñas, medianas y grandes organizaciones establecidas en el estado de Aguascalientes. obtuvo una muestra de 206 empresas del sector industrial, comercio y servicios, a quienes se le aplicaron una serie de cuestionarios personales a directivos, gerentes o propietarios de las unidades económicas. Se realizó una investigación cuantitativa, exploratoria. El análisis de los datos se realizó mediante la técnica estadística de estructuras estructurales (SEM).

El instrumento está conformado por dos escalas, para medir la gestión del conocimiento se obtuvo la escala de Bozbura (2007) y para medir el desempeño organizacional la propuesta de Wu y Chen (2014), fue diseñado específicamente para medir el impacto de la GC. Así mismo se utilizó una escalada tipo Likert de siete posiciones que van desde (1) total desacuerdo hasta (7) totalmente de acuerdo. se obtuvo como resultados que, contamos con una cultura que permite políticas y estrategias para gestionar adecuadamente el conocimiento, y que, si capacitamos a los empleados, por ende, mejora el desempeño de las organizaciones. Sin embargo, a los empleados no les gusta compartir sus conocimientos por temor a perder sus trabajos.

(Aníbal, 2021) en su investigación tiene como objetivo "analizar la Gestión del Conocimiento en el Programa de Fortalecimiento de Emprendimientos e Iniciativas Productivas Locales (PFEIPL) aplicado por el Gobierno Provincial de Imbabura". La información recolectada se obtuvo por medio de encuestas, a través de un cuestionario tipo escala de Likert, el estudio que se aplicó fue de carácter cualitativo, exploratoria y descriptiva. se tomó una muestra de 12 técnicos, así mismo, se aplicó una encuesta constituida por 30 preguntas. Los resultados de la investigación demostraron, "la presencia de la gestión del conocimiento en cada una de las etapas programa de Fortalecimiento de Emprendimientos e Iniciativas

Productivas Locales y se evidencia la necesidad importante de tener un modelo de gestión del conocimiento que apoye y les muestre el camino a seguir para alcanzar mejores resultados en el programa".

## **Nacionales**

(Mendoza, 2020) en su investigación titulada, "Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de ascope en el año 2020", pretende determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores públicos. El estudio realizado fue de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra con la que se trabajó fue de 52 servidores a quienes se le aplicó dos cuestionarios cada uno correspondiente a sus dos variables. Se usó con el fin de medir la relación entre ambas variables se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. Dentro del estudio se concluyó 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. En cuanto a las variables se identificó que el 94.2% de los servidores públicos percibe la variable en nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral es percibida en nivel regular por el 76.90% de los servidores públicos".

(Hurtado Pantos, 2018) en su estudio, "Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017", se presentó como hipótesis que, si existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, se sostuvo una investigación con enfoque cuantitativo. Así mismo, se aplicó un diseño no experimental, transversal, correlacional. Obtuvo una muestra de 190 trabajadores del Gobierno Regional, extraídos de una población de 360 personas. Dentro del proceso de obtención de datos se utilizó la Escala de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento, así como también un cuestionario con escalamiento Likert con una confiabilidad

superior a 0,9; y una Escala adaptada de evaluación del desempeño de 360°, disponible en la red, con una confiabilidad superior a 0,8. Finalmente, "se encontró relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, 2017 ( $\chi^2=65,477$ ;  $p=0,000$ ). Además, se encontró relación entre cada una de las dimensiones de la gestión de conocimiento y el desempeño laboral. Los resultados permitieron verificar tanto la hipótesis general propuesta, como las hipótesis específicas que se han sostenido".

(Cerron, 2021) en su investigación titulada, "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19", investigación en la cual describe la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, tomando en cuenta como dichas variables se fundamentan en el crecimiento de la organización. Para el estudio se ha utilizado como muestra un total de 24 personas del área de administración. Su diseño está basado en una investigación no experimental, de tipo básica y descriptiva correlacional. Así mismo, se hizo uso de un cuestionario con 19 interrogantes enfocadas en las dos variables mencionadas. Los resultados finales de la investigación mostraron haber encontrado, "un nivel de significancia mayor a 0,05, al relacionar las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que, si existe influencia entre ambos, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de Pearson, se ha encontrado un coeficiente de  $r=0,769$ , el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva buena".

(Migomi, 2019), en su estudio tuvo como objetivo principal determinar, "a relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018", en dicho estudio se aplicó una investigación de enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Se aplicó una encuesta como instrumento de investigación enfocadas en sus dos variables, gestión por competencias y desempeño laboral. La muestra considerada para tal estudio fue de 53 trabajadores, dicha encuesta contuvo 57 interrogantes que abarcan las dimensiones e indicadores de las variables ya antes mencionadas. Así mismo, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach general de

0,939, lo que quiere decir que el instrumento es fiable y consistente. De tal manera la investigación concluye que, "existe una correlación positiva media entre las variables estudiadas, según el valor obtenido por la herramienta estadística de Pearson donde se obtuvo un valor de 0.609".

## **2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS**

### **Gestión del conocimiento**

(Alfaro Calderón, 2012), apoyado en los conocimientos de Koontz (1995), define el termino como el proceso mediante el cual se obtiene despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización; por ello concluye que la gestión del conocimiento es, un proceso dinámico e interactivo de detectar, generar, codiciar, transferir, capturar y usar el conocimiento para lograr los objetivos y resolver los problemas que enfrente la organización, así como la generación de ventajas competitivas.

### **Conocimientos**

Alfaro (2012), lo define como la "combinación de datos importantes que son obtenidos en base a sus experiencias, valores y aptitudes. Así mismo, es considerado un recurso capaz de generar soluciones a diversos problemas que se presenten en el entorno".

### **Productividad**

Fajardo (1985), argumenta que es aquella relación entre el volumen de producción y los recursos utilizados, por un periodo de tiempo determinado, con el objetivo de aumentar la capacidad de producción por medio de una cantidad establecida en el trabajo a través del incremento del trabajo del hombre, la incorporación de maquinarias, y el mejoramiento de la capacidad administrativa.

## **Inteligencia de negocios (bi)**

Hans Peter Luhn (1958), manifestó en su artículo que, la adquisición y utilización de conocimiento basado en los hechos a mejorado la estrategia del negocio y las ventajas tácticas en el mercado. Así mismo, constato que todas estas mejoras se llevaron a cabo gracias a la inteligencia de negocios y la gestión del conocimiento, tecnologías que han desplegado un mercado relevante de productos de software. Sin embargo, todo esto es posible gracias a los progresos de la tecnología y a que los directivos de las empresas han entendido que el acceso rápido y oportuno al conocimiento empírico sobre su negocio, representa mejoras substanciales en los resultados.

## **Motivación**

Manjarrez (2020), "es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta".

## **Evaluación del desempeño**

Sánchez (2012), "es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona".

## **Organización**

Según Koontz y Weihrich, citado por (José, 2018), argumenta que es aquella que se basa en "la identificación y clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, delegación, coordinación, y estructura organizacional"

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. TIPO DE ESTUDIO Y CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS**

##### **Tipo y enfoque de estudio**

La investigación básica responde a un enfoque cuantitativo, con tipo de estudio descriptivo- correlacional. Ramos (2020) menciona que en el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio. En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano.

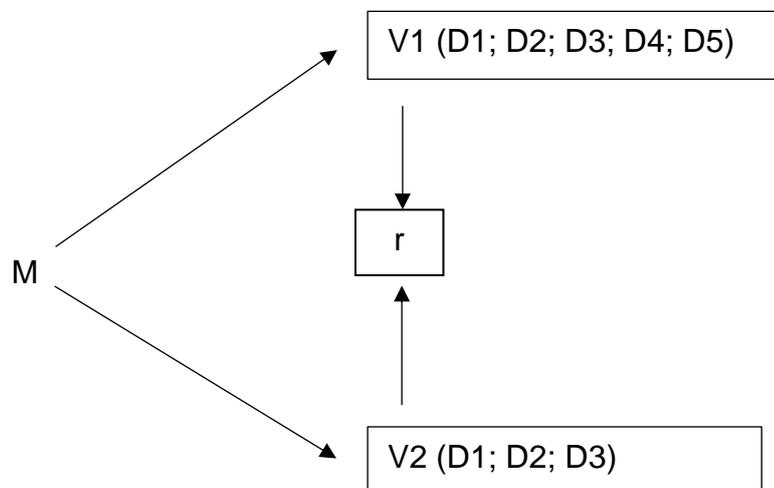
##### **Diseño y contrastación de hipótesis**

El diseño de la investigación es:

- a)** No experimental, según Kerlinger (2002), define que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.
  
- b)** Transversal, según (Miguel, 2008), define que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de un hecho.

El diseño de contrastación de hipótesis en la presente investigación es descriptivo, el cual se presenta en el siguiente esquema:

Donde:



M= Muestra de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes

R = Relación entre la V1 y V2

V1 = Gestión del conocimiento

V2 = Rendimiento Laboral

## CONTRASTE DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL:

**H<sub>1</sub>:** La gestión del conocimiento si incide significativamente sobre el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes 2022.

**H<sub>0</sub>:** La gestión del conocimiento no incide significativamente sobre el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes 2022.

## 3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

### Población

Según (Palella, 2008), define que “la población es un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones”. La población para esta investigación está conformada por 46 servidores administrativos que laboran en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú 2022.

**Tabla 1: Población de personal del Gobierno Regional de Tumbes**

| <b>Directivos y grupos ocupacionales</b> | <b>Nombrados</b> |
|--|------------------|
| Directivos                               | 1                |
| Especialistas                            | 11               |
| Técnicos                                 | 10               |
| Asistentes                               | 17               |
| Auxiliares                               | 7                |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>46</b>        |

Fuente: Oficina de administración del personal del Gobierno Regional de Tumbes.

### **Muestra**

La muestra es equivalente a la población, se dispone trabajó con la totalidad de la población, la cual corresponde a 46 servidores administrativos que laboran en el Gobierno Regional de Tumbes, determinándose muestra por idoneidad y deliberación de la investigación.

### **Muestreo**

En base a la singularidad de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico, es decir que para la obtención de datos se empleó una encuesta tipo entrevista en su centro de trabajo.

## **3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **Método**

Según Navarro (1982), expresa que es el procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica, que el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento. El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad. Para tal investigación se empleará los siguientes métodos:

- a)** Descriptivo, Padúa (1993), sintetiza que con su estudio ayudará a determinar "fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y especial determinada", proporcionando de tal manera conocimiento sobre las conductas de las variables y su repercusión entre ellas. Es así, como su conexión nos facilitará conocer el objetivo de la investigación.
  
- b)** Análisis, para obtener los resultados deseados en el transcurso de la investigación, los datos obtenidos se analizaron para así poder concluir la validez o rechazo de la hipótesis planteada.
  
- c)** Síntesis, porque se empleó una maniobra contraria al análisis que establece el vínculo de las partes estudiadas psicológicamente y de tal manera facilitó el descubrimiento de las conexiones y peculiaridades comunes entre la variable gestión del conocimiento y la variable rendimiento laboral.
  
- d)** Inductivo-deductivo, desde el punto de vista inductivo nos enfocamos en aquellos datos que se recolectaron por medio de la variable gestión del conocimiento y el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes. según (Omar, 2017) define que el método inductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica".

## **Técnica de recopilación de datos**

Para el desenvolvimiento de la presente investigación se consideró tales técnicas. Fidas (2006)

### **a) Encuesta**

Al aplicar la encuesta basada en la variable gestión del conocimiento se usó un cuestionario diseñado por el autor Medina Nogueira (2020), el cuestionario está conformado por 23 preguntas, aplicándose la escala de medición de Likert, Siempre = (5); Casi siempre = (4); A veces = (3); Casi nunca = (2); Nunca = (1); se empleó por medio de una encuesta enfocada a 43 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes en su horario de trabajo. (Ver Anexo 09).

Para aplicar la encuesta basada en la variable rendimiento laboral se hará uso de un cuestionario diseñado por el autor M Gabini (2016, el cuestionario está conformado por 16 preguntas, aplicándose la escala de medición de Likert, Siempre = (5); Casi siempre = (4); A veces = (3); Casi nunca = (2); Nunca = (1); su aplicación fue por medio de la encuesta dirigida a 43 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes en su horario de trabajo. (Ver Anexo 10).

### **b) técnica documental**

Se estudió, examinó y discutió la literatura de diversos libros, artículos y revistas de investigación.

## **Instrumento**

1. Cuestionario: mecanismo de calculo que se empleará por medio de una entrevista en la investigación.
2. Fichas bibliográficas: Instrumento que proporciona información detallada.

### **Confiabilidad del instrumento.**

Conforme Averana et al. (2014), se conoce como: "El grado con que los puntajes de una medición se encuentran libres de error de medida", así mismo, (Ruiz Bolivar, 2016) precisa que un coeficiente de confiabilidad nos dirá si el instrumento difiere de manera correcta los sujetos dentro de lo que mide el test o escala. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los resultados que se aproximen más a 1 mostraran una alta confiabilidad.

Finalmente, se procedió a calibrar la fiabilidad del instrumento a través de una prueba piloto de 15 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes. El índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach muestra un valor de 0,75 por las 23 interrogantes presentadas por la variable gestión del conocimiento, con ello se verifica que hay confiabilidad en el instrumento de medición por lo tanto el resultado es el adecuado. (Tabla 2 y Anexo 3)

**Tabla 2: Confiabilidad de la variable Gestión del conocimiento**

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.75             | 23              |

De igual forma para la variable del rendimiento laboral se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,81 indicándonos de tal manera que se cuenta con confiabilidad en la aplicación del instrumento. (Tabla 3 y Anexo 6)

**Tabla 3: Confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral**

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.81             | 16              |

### 3.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

#### Fase analítica descriptiva

Dentro de la investigación se tomaron los puntajes para luego ser colocados en el software Excel. Luego de tener lista la base de datos se procedió a utilizar el SPSS versión 25, para cuantificar la medida de propensión central (promedio) y de variabilidad (desviación estándar), quienes serán reveladas en tablas.

#### Fase analítica inferencial

Por medio del software SPSS25, se ejecutaron pruebas de correlación de dos variables “Rho de Spearman”, así mismo, se procedió con el contraste de las hipótesis trazadas, lo cual nos llevó a la aceptación o rechazo de  $H_0$ . Sin embargo, se debió realizar primero el cálculo de la naturalidad de los datos (Prueba de Shapiro Wilks). Si fuera el caso de efectuarse el supuesto de la distribución normal se tendrá que utilizar la prueba de correlación de Pearson en sustitución de la Spearman.

|                                   | Shapiro - Wilk |    |       |
|-----------------------------------|----------------|----|-------|
|                                   | Estadístico    | gl | Sig   |
| Gestión del conocimiento          | ,987           | 46 | ,025  |
| Adquirir                          | ,935           | 46 | ,018  |
| Organizar                         | ,957           | 46 | ,0247 |
| Divulgar                          | ,932           | 46 | ,0198 |
| Usar                              | ,971           | 46 | ,0201 |
| Medir                             | ,966           | 46 | ,0196 |
| Rendimiento Laboral               | ,955           | 46 | ,0126 |
| Rendimiento en la tarea           | ,964           | 46 | ,036  |
| Comportamientos contraproducentes | ,936           | 46 | ,079  |
| Rendimiento en el contexto        | ,968           | 46 | ,169  |

## VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

### VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

#### Definición conceptual

Según Pérez (2008) manifiesta que “la gestión del conocimiento es una disciplina que se encarga del estudio del diseño y de la implementación de sistemas para identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización de forma que este pueda ser convertido en valor para ella”.

#### Definición operacional

La Gestión del Conocimiento se cuantificó por medio de sus dimensiones, donde tal contenido está plasmado en un cuestionario que cuenta con 23 ítems, valorizándose con escala de Likert: Siempre (S = 5), Casi siempre (CS = 4), A veces (AV = 3), Casi nunca (CN = 2), Nunca (N = 1); se aplicó a 46 trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 4: Dimensiones de la variable Gestión del conocimiento**

| Dimensiones  | Ítems                  |
|--------------|------------------------|
| Adquirir     | 2, 3, 21               |
| Organizar    | 1, 6, 7, 8, 11, 19, 20 |
| Divulgar     | 9, 12, 14, 15, 16      |
| Usar         | 13 y 22                |
| Medir        | 4, 5, 10, 18, 23       |
| <b>TOTAL</b> | <b>23</b>              |

Fuente: Cuestionario

## VARIABLE INDEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL

### Definición conceptual

Motowidlo (2003) argumenta que “es el valor total que la entidad espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, es la contribución que dicho trabajador hace a la consecución de la eficacia de su organización”.

### Definición operacional

El Rendimiento Laboral se cuantificó por medio de sus dimensiones, donde tal contenido está plasmado en un cuestionario que cuenta con 16 ítems, valorizándose con escala de Likert: Siempre (S = 5), Casi siempre (CS = 4), A veces (AV = 3), Casi nunca (CN = 2), Nunca (N = 1); se aplicará a 46 trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 5: Dimensiones de la variable Rendimiento Laboral**

| Dimensiones                          | Ítems               |
|--------------------------------------|---------------------|
| Rendimiento en la tarea              | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| Comportamientos<br>Contraproducentes | 8, 9, 10, 11, 12    |
| Rendimiento en el<br>contexto        | 13, 14, 15, 16      |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>16</b>           |

Fuente: Cuestionario

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

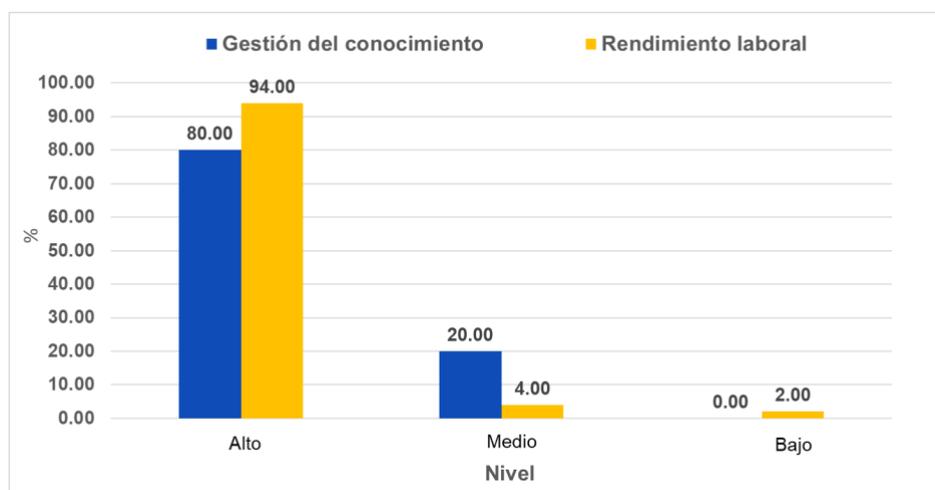
### 4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Para el objetivo general:** Establecer cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

**Tabla 6: Incidencia de la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral de los colaboradores.**

| Nivel | Gestión del conocimiento |    |     | Rendimiento Laboral |    |     |
|-------|--------------------------|----|-----|---------------------|----|-----|
|       | Puntaje                  | n  | %   | Puntaje             | n  | %   |
| Alto  | 62 a 82                  | 37 | 80  | 62 a 82             | 43 | 94  |
| Medio | 41 a 61                  | 9  | 20  | 41 a 61             | 2  | 4   |
| Bajo  | 20 a 40                  | 0  | 0   | 20 a 40             | 1  | 2   |
|       | Totales                  | 46 | 100 |                     | 46 | 100 |

Fuente: Encuestas



**Figura 1: Indicadores porcentuales de gestión laboral y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

En la tabla 6, se evidencia que la gestión del conocimiento manifestó un nivel alto representado por el 80% de las respuestas y el nivel medio presentó un 20%. Dichos resultados incidieron en el rendimiento laboral de los colaboradores con un

nivel alto del 94%, así como el nivel medio obtuvo el 4% y el nivel bajo el 2% de las respuestas adquiridas de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Hipótesis para el objetivo general:** La gestión del conocimiento incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Se acepta la hipótesis general con un coeficiente de correlación del 0,425 y un nivel de significancia del 0,003 mostrándonos que existe incidencia entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Tabla 6: Correlación Gestión del conocimiento y rendimiento laboral de los Colaboradores**

| Coeficiente Rho de Spearman |                            | Gestión del conocimiento | Rendimiento laboral |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------|
| Gestión del conocimiento    | Coeficiente de correlación |                          | 0,425**             |
|                             | Sig. (bilateral)           |                          | 0,003               |
|                             | N                          |                          | 46                  |
| Rendimiento laboral         | Coeficiente de correlación | 0,425**                  |                     |
|                             | Sig. (bilateral)           | 0,003                    |                     |
|                             | N                          | 46                       |                     |

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

**Fuente:** Encuestas aplicadas

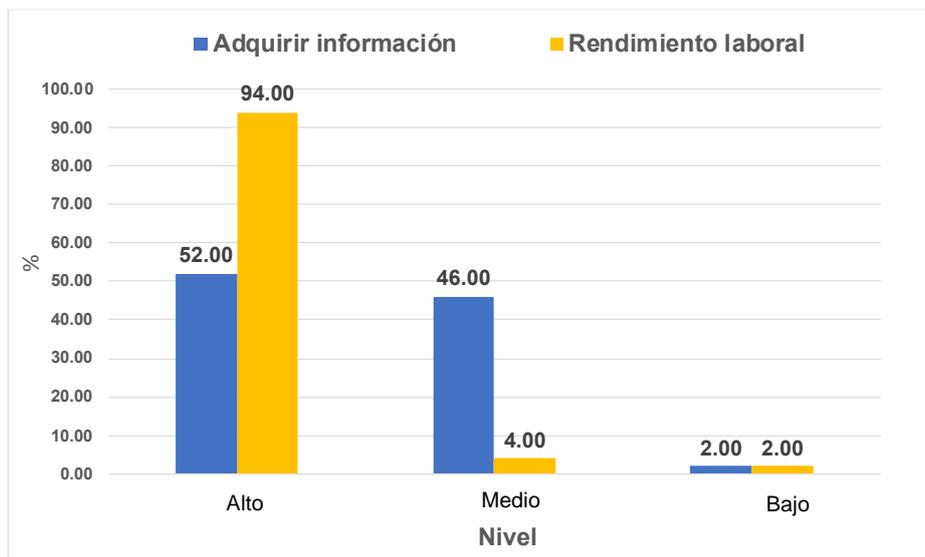
Según el análisis del coeficiente los valores nos indican que entre más cercanos a la unidad se encuentren se observara la existencia de una relación significativa muy fuerte, sin embargo, cuanto más cerca están del cero su relación se debilita, considerando el signo ya sea positivo (relación directa) o negativo (relación inversa). Por los datos obtenidos, se acepta la hipótesis para el objetivo general.

**Para el objetivo específico 1:** Explicar la incidencia de adquirir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 7: Incidencia de adquirir información en el rendimiento laboral**

| Nivel | Adquirir información |    |        | Rendimiento laboral |    |       |
|-------|----------------------|----|--------|---------------------|----|-------|
|       | Puntaje              | n  | %      | Puntaje             | n  | %     |
| Alto  | 15 a 18              | 24 | 52.00  | 62 a 82             | 43 | 94.00 |
| Medio | 11 a 14              | 21 | 46.00  | 41 a 61             | 2  | 4.00  |
| Bajo  | 7 a 10               | 1  | 2.00   | 20 a 40             | 1  | 2.00  |
|       | Totales              | 46 | 100.00 |                     | 46 | 0.00  |

Fuente: Encuestas



**Figura 2: Indicadores porcentuales de adquirir información y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

La adquisición de información basada en la determinación de herramientas informáticas en la organización obtuvo una incidencia del 52% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presentó el 46% y el nivel bajo tuvo el 2% de las respuestas.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1:** El adquirir información incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 8: Correlación Adquirir información y rendimiento laboral de los**

| Coeficiente Rho de Spearman |                            | Adquirir información | Rendimiento laboral |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|---------------------|
| Adquirir información        | Coeficiente de correlación |                      | 0,318*              |
|                             | Sig. (bilateral)           |                      | 0,032               |
|                             | N                          |                      | 46                  |
| Rendimiento laboral         | Coeficiente de correlación | 0,318*               |                     |
|                             | Sig. (bilateral)           | 0,032                |                     |
|                             | N                          | 46                   |                     |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuestas aplicadas

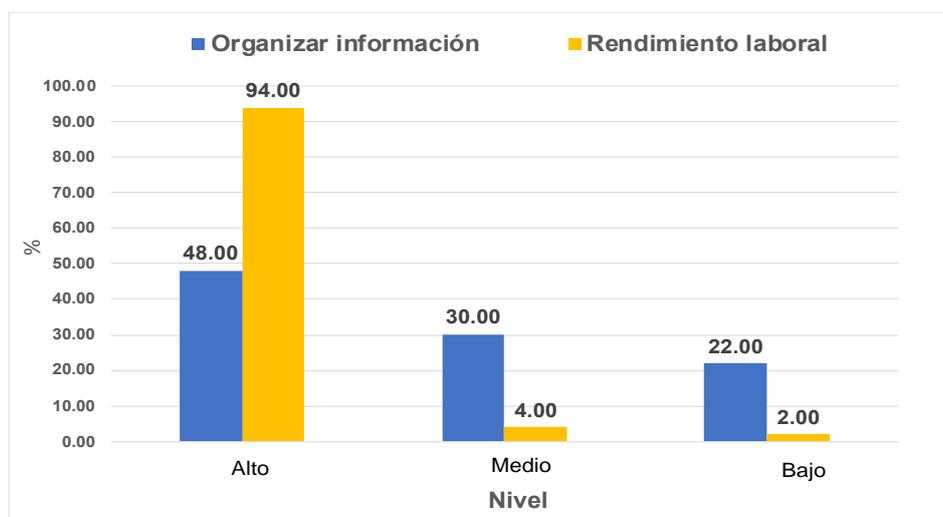
Se acepta la hipótesis para el objetivo específico 1, con un coeficiente de correlación del 0,318 y un nivel de significancia del 0,032 mostrándonos que existe incidencia entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Para el objetivo específico 2:** Describir la incidencia de organizar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 9: Incidencia de organizar información en el rendimiento laboral**

| Nivel | Organizar información |    |        | Rendimiento laboral |    |       |
|-------|-----------------------|----|--------|---------------------|----|-------|
|       | Puntaje               | n  | %      | Puntaje             | n  | %     |
| Alto  | 22 a 26               | 22 | 48.00  | 62 a 82             | 43 | 94.00 |
| Medio | 17 a 21               | 14 | 30.00  | 41 a 61             | 2  | 4.00  |
| Bajo  | 12 a 16               | 10 | 22.00  | 20 a 40             | 1  | 2.00  |
|       | Totales               | 46 | 100.00 |                     | 46 | 0.00  |

Fuente: Encuestas



**Figura 3: Indicadores porcentuales de organizar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

El organizar información es la filtración de datos adquiridos para obtener conocimiento útil, llegando así a estructurarlo mediante el uso de metadatos dentro de la organización, tuvieron una incidencia del 48% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 30% y el nivel bajo tuvo el 22% de las respuestas.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2:** El organizar información incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 10: Correlación organizar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

|                       | <b>Coefficiente Rho de Spearman</b> | <b>Organizar información</b> | <b>Rendimiento laboral</b> |
|-----------------------|-------------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Organizar Información | Coefficiente de correlación         |                              | 0,336*                     |
|                       | Sig. (bilateral)                    |                              | 0,023                      |
|                       | N                                   |                              | 46                         |
| Rendimiento laboral   | Coefficiente de correlación         | 0,336*                       |                            |
|                       | Sig. (bilateral)                    | 0,023                        |                            |
|                       | N                                   | 46                           |                            |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuestas aplicadas

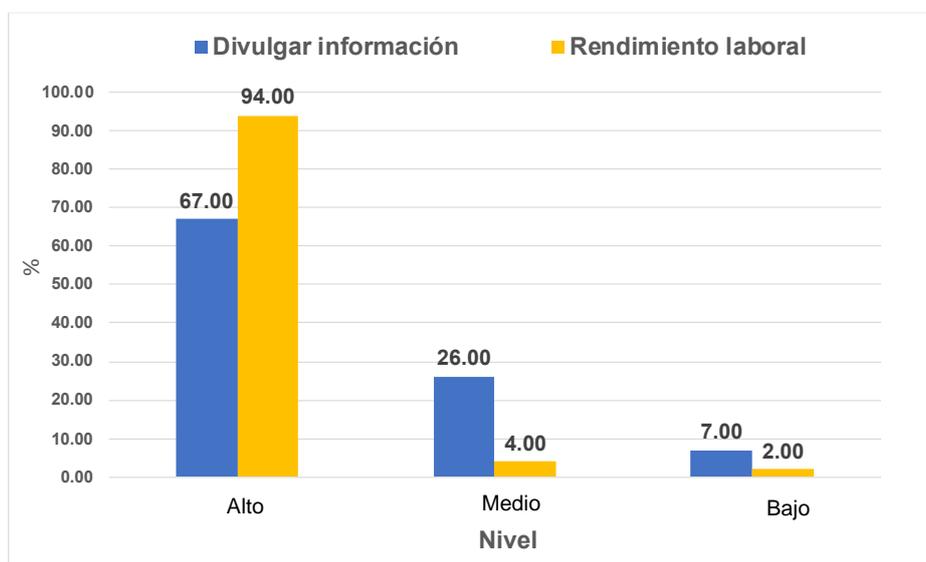
Se acepta la hipótesis para el objetivo específico 2, con un coeficiente de correlación del 0,336 y un nivel de significancia del 0,023 mostrándonos que existe incidencia entre organizar información y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Para el objetivo específico 3:** Analizar la incidencia de divulgar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 11: Incidencia de divulgar información en el rendimiento laboral**

| Nivel | Divulgar información |    |        | Rendimiento laboral |    |       |
|-------|----------------------|----|--------|---------------------|----|-------|
|       | Puntaje              | n  | %      | Puntaje             | n  | %     |
| Alto  | 15 a 18              | 31 | 67.00  | 62 a 82             | 43 | 94.00 |
| Medio | 11 a 14              | 12 | 26.00  | 41 a 61             | 2  | 4.00  |
| Bajo  | 7 a 10               | 3  | 7.00   | 20 a 40             | 1  | 2.00  |
|       | Totales              | 46 | 100.00 |                     | 46 | 0.00  |

Fuente: Encuestas



**Figura 4: Indicadores porcentuales de divulgar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

El divulgar información se basa en la búsqueda y determinación de todas las vías de comunicación para poder hacer llegar al público objetivo los conocimientos

alcanzados, se obtuvo una incidencia del 67% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 25% y el nivel bajo tuvo el 7% de las respuestas.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3:** El divulgar información incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 12: Correlación Divulgar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

|                      | <b>Coeficiente Rho de Spearman</b> | <b>Divulgar información</b> | <b>Rendimiento laboral</b> |
|----------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
|                      | Coeficiente de correlación         |                             | 0,305*                     |
| Divulgar información | Sig. (bilateral)                   |                             | 0,040                      |
|                      | N                                  |                             | 46                         |
| Rendimiento laboral  | Coeficiente de correlación         | 0,305*                      |                            |
|                      | Sig. (bilateral)                   | 0,040                       |                            |
|                      | N                                  | 46                          |                            |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuestas aplicadas

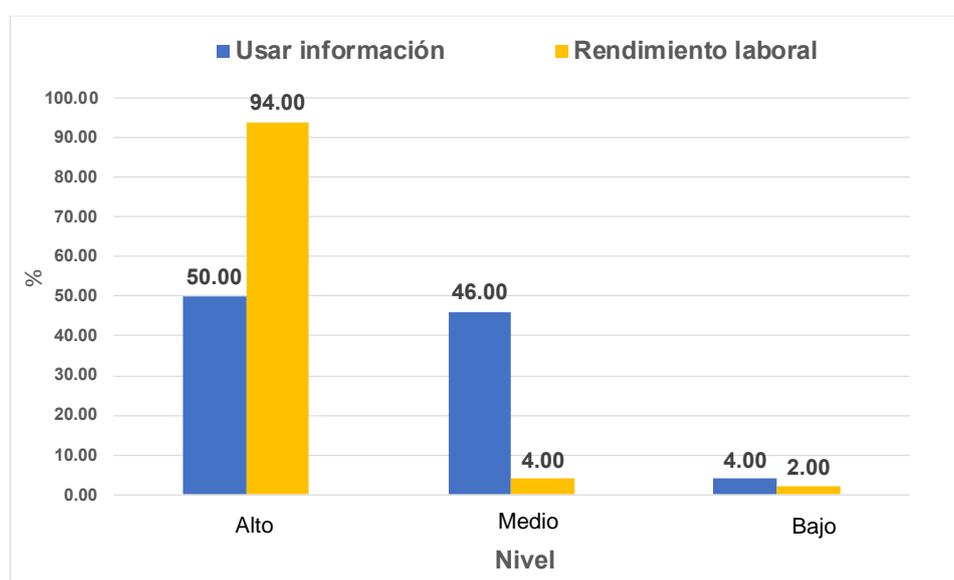
Se acepta la hipótesis para el objetivo específico 3, con un coeficiente de correlación del 0,305 y un nivel de significancia del 0,040 mostrándonos que existe incidencia entre divulgar información y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Para el objetivo específico 4:** Explicar la incidencia de usar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 13: Incidencia de usar información en el rendimiento laboral**

| Nivel | Usar información |    |        | Rendimiento laboral |    |       |
|-------|------------------|----|--------|---------------------|----|-------|
|       | Puntaje          | n  | %      | Puntaje             | n  | %     |
| Alto  | 15 a 18          | 23 | 50.00  | 62 a 82             | 43 | 94.00 |
| Medio | 11 a 14          | 21 | 46.00  | 41 a 61             | 2  | 4.00  |
| Bajo  | 7 a 10           | 2  | 4.00   | 20 a 40             | 1  | 2.00  |
|       | Totales          | 46 | 100.00 |                     | 46 | 0.00  |

Fuente: Encuestas



**Figura 5: Indicadores porcentuales de usar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

El usar información se enfoca en emplear datos a su alcance para la toma de decisiones y así transformar en conocimiento para luego generalizarla en la organización, se alcanzó una incidencia del 50% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 46% y el nivel bajo tuvo el 4% de las respuestas.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4:** El usar información incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 14: Correlación Usar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

| Coeficiente Rho de Spearman |                            | Usar información | Rendimiento laboral |
|-----------------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| Usar información            | Coeficiente de correlación |                  | 0,312*              |
|                             | Sig. (bilateral)           |                  | 0,035               |
|                             | N                          |                  | 46                  |
| Rendimiento laboral         | Coeficiente de correlación | 0,312*           |                     |
|                             | Sig. (bilateral)           | 0,035            |                     |
|                             | N                          | 46               |                     |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuestas aplicadas

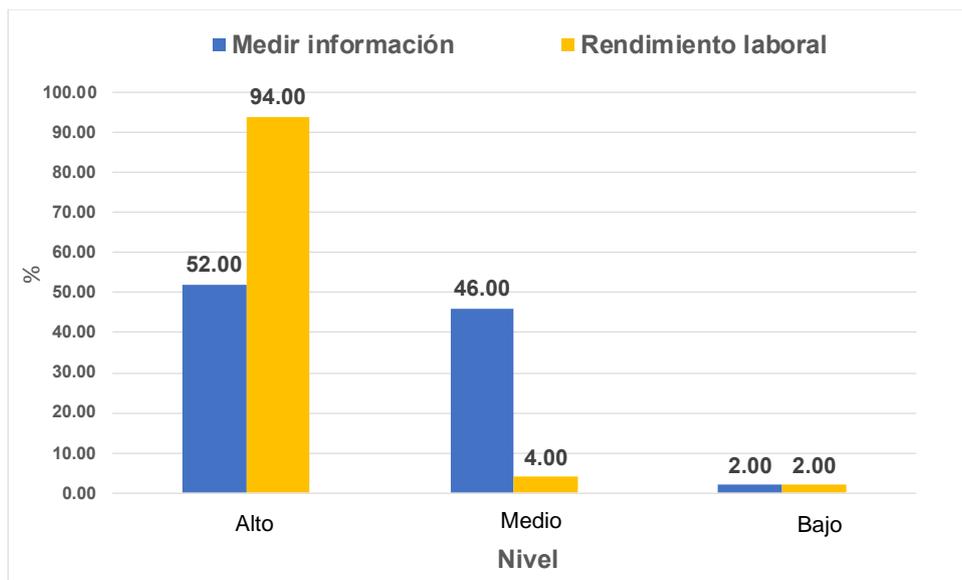
Se acepta la hipótesis para el objetivo específico 4, con un coeficiente de correlación del 0,312 y un nivel de significancia del 0,035 mostrándonos que existe incidencia entre usar información y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

**Para el objetivo específico 5:** Especificar la incidencia de medir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 15: Incidencia de Medir información en el rendimiento laboral**

| Nivel | Medir información |    |        | Rendimiento laboral |    |       |
|-------|-------------------|----|--------|---------------------|----|-------|
|       | Puntaje           | n  | %      | Puntaje             | n  | %     |
| Alto  | 15 a 18           | 24 | 52.00  | 62 a 82             | 43 | 94.00 |
| Medio | 11 a 14           | 21 | 46.00  | 41 a 61             | 2  | 4.00  |
| Bajo  | 7 a 10            | 1  | 2.00   | 20 a 40             | 1  | 2.00  |
|       | Totales           | 46 | 100.00 |                     | 46 | 0.00  |

Fuente: Encuestas



**Figura 6: Indicadores porcentuales de Medir información y rendimiento laboral de los colaboradores**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

El medir información se enfoca en determinar las inconsistencias institucionales para encaminar las acciones que ayudaran a evolucionar el capital intelectual, se alcanzó una incidencia del 52% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 46% y el nivel bajo tuvo el 2% de las respuestas.

**Prueba de hipótesis para el objetivo específico 5:** El medir información incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Tabla 16: Correlación Usar información y rendimiento laboral de los colaboradores**

| Coeficiente Rho de Spearman |                            | Medir información | Rendimiento laboral |
|-----------------------------|----------------------------|-------------------|---------------------|
| Medir información           | Coeficiente de correlación |                   | 0,328*              |
|                             | Sig. (bilateral)           |                   | 0,026               |
|                             | N                          |                   | 46                  |
| Rendimiento laboral         | Coeficiente de correlación | 0,328*            |                     |
|                             | Sig. (bilateral)           | 0,026             |                     |
|                             | N                          | 46                |                     |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuestas aplicadas

Se acepta la hipótesis para el objetivo específico 5, con un coeficiente de correlación del 0,328 y un nivel de significancia del 0,026 mostrándonos que existe incidencia entre medir información y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno regional de Tumbes.

## 4.2. Discusiones

**Para el objetivo general:** Establecer cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

El rendimiento laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento incluye aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (esto es, el nivel de su contribución). La gestión del conocimiento tuvo una incidencia del 80% manifestando un nivel alto en el rendimiento laboral en base a las respuestas, el nivel medio presentó un 20%, representan el adquirir, organizar, divulgar, usar y medir información. En este sentido es de vital importancia mencionar que los colaboradores perciben en un 57% que la entidad aprovecha el conocimiento que tienen las personas, así mismo, el 43% la organización aprende de la interacción con el entorno, en gran parte

ayuda a proteger el potencial del talento humano. Samaniego, (2019) En su tesis, “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D Soluciones Ambientales, Villa El Salvador - 2019”. concluyeron, “que existe relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores, determinando así que la empresa maneja y desarrolla de manera adecuada la gestión del conocimiento, afectaran positivamente al desempeño laboral de los colaboradores”. Por lo tanto, se observa coincidencias entre ambos resultados de investigación, tanto en el Gobierno Regional de Tumbes y la tesis desarrollada en Villa el salvador.

**Para el objetivo específico 1:** Explicar la incidencia de adquirir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

La adquisición de información basada en la determinación de herramientas informáticas en la organización obtuvo una incidencia del 52% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 46% y el nivel bajo tuvo el 2% de las respuestas. Huamán, (2018) En su trabajo de investigación respecto a “Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018”, concluyeron que “la planificación y adquisición de conocimientos influyeron con un nivel alto en el desempeño laboral con una correlación de 0,863. Los indicadores de adquisición de información alcanzaron un nivel alto en su incidencia con el rendimiento laboral con un coeficiente de 0,318. Por ello, se determina la existencia de similitudes entre los resultados de los estudios en el Gobierno Regional de Tumbes y la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca.

**Para el objetivo específico 2:** Describir la incidencia de organizar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

El organizar información es la filtración de datos adquiridos para obtener conocimiento útil, llegando así a estructurarlo mediante el uso de metadatos dentro de la organización, tuvieron una incidencia del 48% para el nivel alto sobre el

rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 30% y el nivel bajo tuvo el 22% de las respuestas. Reynoso, (2019) con su estudio titulado “Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del sector consultoría y servicios de lima 2019”, muestra como la organización se relaciona de manera directa con el desempeño organizacional obteniendo una correlación del 0,828. Dichos datos nos ayudan a conocer que existe acercamientos en los indicadores que revelaron niveles altos tanto en la investigación de las Empresas de consultorías de Lima, así como en el Gobierno Regional de Tumbes.

**Para el objetivo específico 3:** Analizar la incidencia de divulgar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

El divulgar información se basa en la búsqueda y determinación de todas las vías de comunicación para poder hacer llegar al público objetivo los conocimientos alcanzados, se obtuvo una incidencia del 67% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, así mismo, presentó un coeficiente de correlación del 0,305 mostrando así su relación directa y significativa sobre un adecuado desempeño laboral. Ramírez, (2022) expuso en su trabajo de investigación titulado “Gestión del desempeño laboral en la universidad nacional de San Martín, Tarapoto – 2022”, como la transferencia y almacenamiento del conocimiento guardan relación significativa para contribuir con un buen desempeño laboral, obteniendo un coeficiente del 0,870. Se observa coincidencias en ambos estudios, tanto en el Gobierno Regional de Tumbes, así como en la tesis de Ramírez Orbe.

**Para el objetivo específico 4:** Explicar la incidencia de usar la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

El usar información se enfoca en emplear datos a su alcance para la toma de decisiones y así transformar en conocimiento para luego generalizarla en la organización, se alcanzó una incidencia del 50% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel

medio presento el 46% y el nivel bajo tuvo el 4% de las respuestas. Jorge, (2022) detalla en su estudio titulado “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso – 2022” que, “existe efecto significativo entre el uso de información dentro de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, los datos que lo confirman son una correlación del 0,497 que describe como el uso de la información ayuda a resolver problemas identificados dentro o fuera de la institución”. Tales datos se asemejan a la investigación realizada en el Gobierno Regional de Tumbes, guardando así relación entre ambos estudios.

**Para el objetivo específico 5:** Especificar la incidencia de medir la información sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.

El medir información se enfoca en determinar las inconsistencias institucionales para encaminar las acciones que ayudaran a evolucionar el capital intelectual, se alcanzó una incidencia del 52% para el nivel alto sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel medio presento el 46% y el nivel bajo tuvo el 2% de las respuestas. Quispe, (2019) nos muestra a través de su trabajo de investigación de nombre “Gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – 2019” como la evaluación permite identificar las brechas de mejora con fines de desarrollo para el personal, estos datos se confirman con los resultados obtenidos en su investigación, los cuales arrojan que el 67,9% corresponde al nivel medio y su correlación es del 0,924. Entre ambos resultados de los estudios realizados en el Gobierno Regional de Tumbes y la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann existen coincidencias.

## V. CONCLUSIONES

1. La presente investigación nos muestra que, respecto a la hipótesis general, y su coeficiente de correlación del 0,425 existe relación positiva entre la Gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes - 2022, con ello nos demuestra que mientras exista una adecuada gestión del conocimiento se observara buenos resultados en el rendimiento de los trabajadores.
2. El adquirir información cuenta con un nivel alto del 52% y un coeficiente de Spearman del 0,318 dichos datos nos indica como se relaciona la dimensión 1 con la variable, es decir que la adquisición de herramientas informáticas en la organización influye de manera significativa sobre el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Comprendiendo así que a mayor adquisición de conocimientos mejor será el rendimiento de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.
3. Se determina la existencia de relación significativa entre la dimensión 2 y la variable rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, por medio de un coeficiente de Spearman del 0,336 y un nivel alto del 48%. Es decir que el organizar información influye de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores, entendiendo así que a mayor organización mejor capacidades y rendimiento se obtendrá en el Gobierno Regional de Tumbes.
4. El divulgar información basado en la búsqueda y determinación de vías de comunicación para hacer llegar al público objetivo los conocimientos alcanzados, obtuvo un coeficiente del 0,305 y un nivel alto del 67%, mostrando así que existe asociación positiva entre la dimensión 3 y la variable rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Comprendiendo así que mientras más conocimiento se divulgue

entre los colaboradores mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores.

5. Se determina la existencia de relación significativa entre la dimensión 4 y la variable rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes, a través de un coeficiente de Spearman del 0,312 y un nivel alto del 50%. Es decir que el usar información influye de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral de los trabajadores, entendiendo así que mientras más se use el conocimiento dentro de las instalaciones de la organización mayor será el rendimiento obtenido por los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes.
  
6. El medir información enfocado en determinar las inconsistencias institucionales para encaminar las acciones que ayudaran a evolucionar el capital intelectual, alcanzó un coeficiente de Spearman del 0,328 y un nivel alto del 52%, exponiendo así que hay relación positiva entre la dimensión 5 y la variable rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Comprendiendo así que evaluando el conocimiento de los colaboradores se lograra erradicar deficiencias y carencias, logrando de tal manera un mayor rendimiento laboral de los trabajadores.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Los Directivos del Gobierno Regional de Tumbes, deben continuar mejorando la gestión del conocimiento dentro de sus instalaciones, a través de nuevos proyectos, tales como: **planes de desarrollo profesional** que vayan de la mano con la integración de nuevas herramientas que definan las necesidades del personal como es, el **check ins** (espacios para hablar de cualquier problema o preocupación que impacte el rendimiento laboral) y las estrategias necesarias para desarrollar un adecuado rendimiento laboral (reconocimiento laboral, beneficios, programas de capacitación y desarrollo y automatización de funciones), todo ello acompañado de una excelente organización y evaluación.
2. Es de vital importancia aplicar nuevos y mejorados métodos de adquisición de información, como nuevas conexiones con personal calificado capaz de compartir su conocimiento con técnicas innovadoras capaces de elevar el conocimiento de los colaboradores, así como su rendimiento laboral dentro de la organización.
3. Se recomienda a los directivos del Gobierno Regional, sistematizar un nuevo orden de todos los conocimientos obtenidos por la organización considerando su secuencialidad dentro de una base de datos, archivadores o portafolios. Así mismo, plasmar el conocimiento en nuevas plataformas fáciles de acceder y promover su difusión, entre ellas: software, drive, LinkedIn, entre otras.
4. A través de un equipo de trabajo consolidado se logrará compartir conocimientos y experiencias que ayuden a expandir sus conocimientos y aprendizajes de los colaboradores, con la ayuda de nuevas vías de comunicaciones tales como: intranet, blog y otros sitios web se logrará un mayor rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno regional de Tumbes.

5. Por medio de estrategias motivacionales como: fomentar la participación de los colaboradores, reconocimientos y programas de incentivos, espacios de trabajo agradable y reconocimientos. Todo ello, aplicado a los trabajadores de la organización para lograr potenciar el uso y aplicación de los conocimientos adquiridos, alcanzando de tal manera el máximo potencial del rendimiento laboral de los colaboradores.
  
6. La entidad deberá diseñar e implementar nuevos métodos de evaluación que controlen los avances y logros obtenidos de cada una de las áreas de la organización, así mismo, se exhorta a desarrollar planes operativos que cuenten con herramientas tecnológicas capaces de identificar deficiencias que afecten el rendimiento laboral de los colaboradores. Entre ellos tenemos: escala de calificaciones, prueba de rendimiento, valoración psicológica, evaluación 360 grados y evaluación 180 grados.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

. (s.f.). Ecuador.

Alfaro Calderón, G. y. (2012). Modelo de gestión del conocimiento para la pequeña y mediana empresa. *Sotavento* , 8 - 21.

Aníbal, H. F. (2021). *La gestión del conocimiento en el Programa de Fortalecimiento de Emprendimientos e Iniciativas Productivas Locales del Gobierno Provincial de Imbabura* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .

Arias, E. J. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy . *Scielo*.

Arias, E. J. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy . *Scielo*.

Averana, P. C., Moraga, J., Cartes Velasquez, R., & Manterola. (2014). Validez y Confiabilidad de Investigación Odontologica . *Scielo*, 69 - 75.

Bindé, J. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: Informe mundial de la UNESCO*. Paris: UNESCO.

Borman, W. C. (2014). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. México: jossey bass.

Calvo Rojas jeison, P. M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Scielo*.

Campbell, J. P. (2012). *A theory of performance*. San francisco: Jossey-Bass.

Carro Paz, R., & Gonzales Gomez, D. (2015). *Gestión de Stocks*. Mexico: Pearson Education.

Castro Vasquez, P. M. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivacion laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas. Potosi, Mexico: Universidad Nacional del Estado de San Luis Potosi.

Cerron, K. B. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.

- Conde, H. I. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de Ciencias y Humanidades, Lima norte*. Lima, Perú: Universidad César vallejo.
- Contreras, M. B. (Diciembre de 2002). *Gestión del conocimiento. Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas-Cepal Eclac.
- Cubas Medina, N. R. (2016). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- adeu deportivo sac- chiclayo*. Chiclayo, Perú: Universidad señor de sipán.
- Delgado de Smith, Y. (4 de Septiembre de 2018). *Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de Gestión de Recursos Humanos: <https://yamilesmith.blogspot.com/2015/06/gestion-de-recursos-humanos.html?m=1>
- Fajardo, C. E. (1985). Del concepto de productividad en el management clásico al concepto de eficacia en el management contemporáneo. *Universidad Nacional de Colombia*. , 66-79.
- Fidias, A. (2006). *ntroducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento 3ª. ed*. México: Trillas.
- Flores, P. S. (2002). *La calidad en el servicio al cliente, una ventaja competitiva para las empresas*. Huajuapán de león, Oaxaca: Universidad Tecnológica de la Mixteca .
- Fuenmayor, B., Perez, S., & Narvaéz, J. (2007). Investigación y Gestión del conocimiento. Caso: Instituto universitario de Tecnologia de Cabimas. *Laurus*, 355 - 376.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral, Una exploración empírica*. Buenos Aires, Argentina: Teseo.
- Giraldo, O. C. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revision de la lieteratura. *Facultad de ciencias económicas y administrativas*, 140-163.
- Gómez Díaz, D., Pérez de Armas, M., & Curbelo Valladares, I. (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. *Redalyc*, 37-46.

- Huaman Ccorimanya, E. (2018). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca*. Calca, Perú: Universidad de Cesar Vallejo.
- Hurtado Pantos, P. F. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*. Moquegua: Universidad César vallejo.
- Jimenez, M. C. (2019). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del ecuador*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Jorge Santillan, R. (2022). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso*. Huanuco, Perú: Universidad de Huanuco.
- José, R. L. (2018). *Actualización de la estructura organizacional de la empresa Pezzani y Otárola Ltda., para implementar las respectivas descripciones de cargo*. bío bío: Universidad del bío bío.
- Keith, D. (2014). *Administración de los recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed)*. México: McGraw-Hill.
- lahaba, Y. N. (2001). *La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones*. Scielo.
- Luis, P. V. (1999). *Introducción al concepto de planificación estratégicas*. Pamplona: Universidad de Pamploma.
- Manjarrez Fuentes Nelly Narcisa, B. V. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. *Universidad de Cienfuegos*, 359-365.
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2012). *El factor del talento humano en las organizaciones*. *Ingeniería Industrial*.
- Mendoza, R. E. (2020). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de ascope*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del norte.
- Migomi, C. Q. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo*

- S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018. Arequipa: Universidad tecnológica del Perú.
- Miguel, A. V. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, 1 - 46.
- Montero, A. V. (2017). *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, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Vision de Futuro*, 1 - 20.
- Motowidlo, S. (2003). Rendimiento laboral. En S. Motowidlo, *Rendimiento laboral* (pág. 86).
- Motowidlo, S. J. (2003). *Rendimiento laboral. Manual de psicología: Psicología Industrial y Organizacional (12va. Edición)*. Nueva York : John Wiley & Sons.
- Muñoz Gallego, A. F. (2012). Gestión y Control de los flujos de compras y ventas de las Pymes mediante ERP. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena.
- Navarro, E. d. (1982). *Metodología de Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Nofal, N. G. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Escuela de administración de negocios* , 77-87.
- Nogueira, Y. E. (2021). Evaluación de la gestión del conocimiento en un centro logístico nacional . *Scielo*.
- Omar, R. J. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Ortega, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondon, Ecuador.
- Padúa, J. (1993). *Técnicas de Investigación aplicada a las Ciencias Sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Palella, S. y. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición)*. Caracas: Fedupel.
- Perez, M. G. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. España: Ediciones Trea, S. L.

- Pérez, M. G. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. España: Ediciones Trea, S. L. .
- Probst G, R. S. (2001). *Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento*. México: Pearson Educación.
- Pullas, M. K. (2019). La gestión del conocimiento y su relacion con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del ecuador. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- Quispe Pari, C. S. (2019). La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Ramirez Orbe, J. (2022). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ramos Galarza, c. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmericana*.
- Reynoso Fernández, A. (2019). Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del sector consultoria y servicios de Lima. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ruiz Bolivar, C. (2016). *Confiableidad. Programa internacional Doctorado en Educación*. España: PIED.
- Samaniego Candia, P. (Julio de 2019). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D soluciones ambientales S.A villa el salvador. Villa el salvador, Perú: Universidad Autonoma del Perú.
- Sánchez Henríquez, J. &. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 54-82.
- Serna, P. J. (06 de Agosto de 2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. México.
- Zabaleta de Armas, M., & Brito Carrillo, L. y. (2017). Modelo Universitario de gestión del conocimiento. En O. V. Barrios Hernández Karelis, *Gestión del*

*conocimiento y capacidad de innovación* (págs. 47-49). Barranquilla:  
Universidad Simón Bolívar.

## VIII. ANEXOS

**Anexo 1:** Matriz de consistencia del proyecto de investigación

| <b>FORMULACIÓN DE PROBLEMA</b>   | <b>HIPOTESIS GENERAL</b>   | <b>OBJETIVO GENERAL</b>  | <b>VARIABLES</b>   | <b>MARCO TEORICO (ESQUEMA)</b>   | <b>MÉTODOS</b>  |
|--|--|--|--|--|---|
| ¿Cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022? | La gestión del conocimiento incide de manera directa y significativa sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. | Establecer cómo incide la gestión del conocimiento sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. | <b>V1:</b><br>Gestión del Conocimiento<br><br><b>V2:</b> Rendimiento Laboral | (Alfaro Calderón, 2012), es el proceso mediante el cual se obtiene despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.<br><br>Gabini (2018) en base a Murphy define: "conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja". | <b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><b>Diseño:</b> No experimental<br><b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva, estadística correlacional.<br><br><b>Población:</b> Trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes 46 personas establecidas en el CAP<br><br><b>Muestra:</b> Se trabajará con la población de estudio. |
| <b>Hipótesis Específicas:</b>  |  | <b>Objetivos Específicos:</b>  |  |  |   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>H.E. 1:</b> El adquirir la información incide de manera directa y significativa sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>  | <p><b>O.E. 1:</b> Explicar la incidencia de adquirir la información sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>                   | <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis:</b><br/>Análisis estadístico descriptivo, correlacional y comparativo.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b><br/>Prueba de Hipótesis, correlación de Spearman.</p> |
| <p><b>H.E. 2:</b> El Organizar la información incide de manera directa y significativa sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> | <p><b>O.E. 2:</b> Describir la incidencia de Organizar la información sobre la satisfacción el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> |   |
| <p><b>H.E. 3:</b> El Divulgar la información incide de manera directa y significativa sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>  | <p><b>O.E. 3:</b> Analizar la incidencia de Divulgar la información sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>                   |   |
| <p><b>H.E. 4:</b> El Usar la información incide de manera directa y significativa sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>      | <p><b>O.E. 4:</b> Estudiar la incidencia de Usar la información sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p>                       |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>H.E 5:</b> El Medir la información incide de manera directa y significativa sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> | <p><b>O.E. 5:</b> Explicar la incidencia de Medir la información sobre el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> |  |
|---|--|--|

**Anexo 2: Operacionalización de las Variables**

| <b>VARIABLE</b>              | <b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>   | <b>DIMENSIÓN</b> | <b>INDICADORES</b>       | <b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> |
|------------------------------|--|------------------|--------------------------|---------------------------|
| V1: Gestión del conocimiento | (Gutiérrez, 2008) lo definen como “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, de forma que este pueda ser convertido en valor para ella”. | Adquirir         | Análisis del puesto      | Ordinal                   |
|                              |  |                  | Reclutamiento            |                           |
|                              |  |                  | Selección                |                           |
|                              |  | Organizar        | Inducción                |                           |
|                              |  |                  | Supervisión              |                           |
|                              |  | Divulgar         | Remuneración             |                           |
|                              |  |                  | Programa de incentivos   |                           |
|                              |  | Usar             | Formación                |                           |
|                              |  |                  | Capacitación             |                           |
|                              |  | Medir            | Evaluación del desempeño |                           |
| Calidad de trabajo           |  |                  |                          |                           |

Fuente: Elaborado tomando el cuestionario de Medina Nogueira, (2020)

| VARIABLE                | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DIMENSIÓN                         | INDICADORES                               | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------|--|-----------------------------------|---|--------------------|
| V2: Rendimiento Laboral | (Motowidlo, 2003) lo definen como “ <i>el</i> valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. | Rendimiento en la tarea           | Conocimientos                             | Ordinal            |
|                         |  |                                   | Nivel de comunicación                     |                    |
|                         |  |                                   | solución de problemas                     |                    |
|                         |  |                                   | Calidad de servicio                       |                    |
|                         |  |                                   | Capacidad de organización y planificación |                    |
|                         |  | Comportamientos contraproducentes | Trabajo en equipo                         |                    |
|                         |  |                                   | Productividad                             |                    |
|                         |  |                                   | Motivación                                |                    |
|                         |  | Rendimiento en el contexto        | Organización                              |                    |
|                         |  |                                   | Compromiso ético                          |                    |

Fuente: Elaborado tomando el cuestionario de Gabini, (2016)

### Anexo 3: Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del Conocimiento

| Sujeto    | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 | Item 19 | Item 20 | Item 21 | Item 22 | Item 23 | TOTAL  |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1         | 5      | 1      | 5      | 3      | 3      | 4      | 2      | 1      | 1      | 3       | 5       | 1       | 2       | 2       | 1       | 2       | 2       | 3       | 4       | 2       | 3       | 5       | 5       | 65     |
| 2         | 5      | 4      | 5      | 1      | 5      | 2      | 4      | 3      | 2      | 4       | 4       | 4       | 2       | 5       | 3       | 5       | 5       | 2       | 4       | 5       | 3       | 2       | 5       | 84     |
| 3         | 4      | 5      | 4      | 3      | 5      | 5      | 5      | 3      | 4      | 2       | 2       | 3       | 2       | 2       | 4       | 5       | 4       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 4       | 89     |
| 4         | 4      | 1      | 2      | 5      | 2      | 2      | 5      | 5      | 2      | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       | 2       | 5       | 4       | 2       | 3       | 2       | 5       | 83     |
| 5         | 3      | 4      | 2      | 1      | 1      | 2      | 4      | 2      | 2      | 1       | 4       | 1       | 4       | 2       | 2       | 3       | 4       | 2       | 2       | 2       | 1       | 2       | 1       | 52     |
| 6         | 4      | 4      | 2      | 2      | 2      | 3      | 5      | 2      | 3      | 4       | 5       | 5       | 5       | 3       | 4       | 2       | 2       | 1       | 5       | 4       | 2       | 3       | 5       | 77     |
| 7         | 2      | 5      | 4      | 1      | 2      | 3      | 5      | 2      | 5      | 1       | 4       | 3       | 4       | 5       | 5       | 3       | 5       | 5       | 5       | 5       | 4       | 3       | 4       | 85     |
| 8         | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 3      | 4      | 4      | 3      | 2       | 5       | 2       | 2       | 4       | 4       | 4       | 2       | 2       | 3       | 5       | 2       | 5       | 5       | 86     |
| 9         | 1      | 2      | 1      | 5      | 1      | 2      | 3      | 2      | 2      | 5       | 5       | 4       | 3       | 2       | 2       | 4       | 1       | 2       | 3       | 4       | 2       | 4       | 3       | 63     |
| 10        | 4      | 3      | 4      | 5      | 5      | 2      | 5      | 2      | 2      | 2       | 4       | 5       | 3       | 2       | 5       | 2       | 5       | 2       | 2       | 3       | 4       | 4       | 4       | 79     |
| Varianzas | 1.61   | 2.24   | 2.04   | 2.89   | 2.69   | 0.96   | 0.96   | 1.24   | 1.24   | 1.76    | 0.81    | 1.96    | 1.36    | 1.76    | 1.85    | 1.24    | 2.16    | 2.09    | 1.05    | 1.61    | 1.29    | 1.45    | 1.49    | 133.81 |

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

$V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza del total

#### DATOS

k=

23

$V_i$ =

37.75

$V_t$ =

133.81

$\alpha$ =

0.750514637

$$\alpha = \frac{23}{23 - 1} \left[ 1 - \frac{37.75}{133.81} \right]$$

$$\alpha = 0.75$$

**Anexo 4:** Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento Laboral

| Sujeto    | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | TOTAL  |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 1         | 2      | 4      | 5      | 3      | 3      | 4      | 2      | 1      | 1      | 3       | 3       | 4       | 2       | 2       | 3       | 1       | 43     |
| 2         | 5      | 4      | 5      | 4      | 5      | 2      | 4      | 3      | 2      | 4       | 4       | 4       | 2       | 5       | 5       | 5       | 63     |
| 3         | 4      | 5      | 4      | 3      | 5      | 5      | 5      | 3      | 5      | 4       | 2       | 3       | 2       | 2       | 4       | 5       | 61     |
| 4         | 5      | 1      | 3      | 5      | 2      | 2      | 5      | 5      | 5      | 4       | 5       | 4       | 5       | 5       | 5       | 4       | 65     |
| 5         | 3      | 3      | 2      | 1      | 1      | 2      | 4      | 3      | 2      | 1       | 3       | 1       | 4       | 2       | 4       | 3       | 39     |
| 6         | 4      | 4      | 2      | 2      | 5      | 4      | 3      | 5      | 3      | 4       | 5       | 5       | 5       | 3       | 4       | 2       | 60     |
| 7         | 3      | 5      | 4      | 5      | 2      | 5      | 5      | 5      | 5      | 1       | 4       | 3       | 4       | 5       | 5       | 3       | 64     |
| 8         | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 3      | 4      | 5      | 4      | 2       | 5       | 2       | 2       | 4       | 5       | 5       | 66     |
| 9         | 1      | 2      | 1      | 5      | 1      | 2      | 3      | 2      | 2      | 4       | 3       | 4       | 3       | 2       | 2       | 2       | 39     |
| 10        | 4      | 3      | 4      | 5      | 5      | 2      | 5      | 2      | 2      | 2       | 4       | 2       | 3       | 4       | 5       | 2       | 54     |
| Varianzas | 1.64   | 1.64   | 1.85   | 1.96   | 2.84   | 1.49   | 1      | 2.04   | 2.09   | 1.49    | 0.96    | 1.36    | 1.36    | 1.64    | 0.96    | 1.96    | 108.24 |

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

$V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza del total

**DATOS**

k=

16

$V_i$ =

26.28

$V_t$ =

108.24

$\alpha$ =

0.807686622

$$\alpha = \frac{16}{16 - 1} \left[ 1 - \frac{26.28}{108.24} \right]$$

$$\alpha = 0.81$$

## Anexo 5: Autorización para ejecución de proyecto de tesis



### **RESOLUCIÓN N° 004-2023/UNTUMBES-FACECO-D**

Tumbes, 24 de julio de 2023

**VISTO:** El correo institucional, que contiene el documento presentado por el presidente del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis denominado: "Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.", presentado por la Bachiller en Administración, SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID, y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, en concordancia con lo establecido en el artículo 32° de la Ley Universitaria 30220, artículo 26° del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y el artículo 31° del Reglamento General de la UNTUMBES, las Facultades son unidades de formación académica, profesional y de gestión. En ellas se estudia una o más disciplinas según la afinidad de sus contenidos y objetivos. Tiene como finalidad el fomento de la cultura, del arte y el deporte; la formación científica y humanística, la producción de bienes y/o prestación de servicios, y la responsabilidad social universitaria;

Que, con Resolución Decanal N° 024-2023/UNTUMBES-FACECO-D de fecha 26 de enero de 2023, se designa a los docentes: Mg. Galvani Guerrero García (**Presidente**) Mg. Darwin Eberi Aguilar Chuquirata, (**Secretario**) y Mg. Henry Alejandro Silva Marchan, (**Vocal**), como miembros del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis mencionado en el visto;

Que, mediante el correo institucional el presidente del jurado alcanza el acta de jurado de fecha 19 de julio de 2023, que contiene la Revisión del Proyecto de Tesis, en donde el Jurado Calificador considera al mencionado proyecto expedito para su desarrollo, teniendo en cuenta que han sido levantadas las observaciones correspondientes del Proyecto de Tesis;

Que, el Reglamento de Grados y Títulos en su artículo 14° establece que, la Facultad emitirá la Resolución de aprobación del Proyecto de Tesis y autorización de su ejecución;

Que, la Señora Decana de la Facultad de Ciencias Económicas en uso de las atribuciones que le son conferidas en la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes;

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.- APROBAR,** el Proyecto de Tesis denominado: "Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.", que presenta la Bachiller en Administración: SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID.

**ARTICULO 2°.- AUTORIZAR,** la ejecución del Proyecto de Tesis denominado: "Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022." de la línea de investigación: Políticas y Gestión Pública y Privada, de la Bachiller en Administración: SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID.

**ARTICULO 3°.- RATIFICAR,** al Docente Mg. Gianlis Amílcar Espuma Zavaleta como **Asesor**, para la Elaboración del Proyecto de Tesis que desarrolla la Bachiller: SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID.

**ARTICULO 4°.- COMUNICAR,** al Vicerrectorado Académico y al Instituto de Investigación de la Universidad Nacional de Tumbes lo dispuesto mediante la presente resolución para su conocimiento y las acciones que son de su propia competencia.

Dado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, a los veinticuatro días del mes de julio de dos mil veintitrés.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.** - (FDO) Mg. ISABEL CRISTINA TANG SERQUEN DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNTUMBES (FDO) Mg. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA SECRETARIO ACADÉMICO.

C.C  
VRACAD  
DECANA  
INST. INVESTIGACIÓN  
UNIDAD. INV. FCE.  
JUR. CAL.  
DIR. ESC. ADM.  
ASESOR  
INT.  
ARCH.

## Anexo 6: Asignación de jurado de tesis



### RESOLUCIÓN DECANAL N° 024-2023/UNTUMBES-FCCEE

Tumbes, 26 de enero de 2023

**VISTO:** El correo institucional que contiene el INFORME N° 001-2023/UNTUMBES-FCCEE-UI-P de fecha 23 de enero de 2023, presentado por el Presidente miembro de la Unidad de Investigación, en donde se designa el Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis denominado: "**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022**", presentado por la Bachiller en Administración, SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID, y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, en concordancia con lo establecido en el artículo 32° de la Ley Universitaria 30220, artículo 26° del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y el artículo 31° del Reglamento General de la UNTUMBES, las Facultades son unidades de formación académica, profesional y de gestión. En ellas se estudia una o más disciplinas según la afinidad de sus contenidos y objetivos. Tiene como finalidad el fomento de la cultura, del arte y el deporte; la formación científica y humanística, la producción de bienes y/o prestación de servicios, y la responsabilidad social universitaria;

Que, en el nuevo Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes en su artículo 12° establece la designación del jurado propuesto, emitiéndose una copia de la misma a cada integrante conjuntamente con un ejemplar del proyecto presentado. El jurado tendrá un plazo máximo de quince (15) días para efectuar la revisión y emitir su informe con las observaciones efectuadas;

Que, mediante correo institucional, los señores miembros de la Unidad de Investigación alcanzan el Acta de Trabajo para Dictaminar Proyecto de Tesis, de fecha, 18 de enero de 2023, indicando que no se han presentado observaciones del Proyecto de Tesis mencionado en el visto; por lo que el mismo debe continuar con el trámite que corresponda de conformidad con el artículo 12° y 13° del nuevo Reglamento de Grados y Títulos;

Que, en consecuencia, la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, propone el Jurado evaluador para el Proyecto de Tesis, el mismo que se consigna en la parte resolutive;

Que, la señora Decana de la Facultad, en uso de las atribuciones que le son conferidas en la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes;

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.** – **DESIGNAR**, como miembros del Jurado Calificador del Proyecto de Tesis denominado: "**Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022**", a los siguientes docentes:

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| Mg. Gahani Guerrero García          | (Presidente) |
| Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta | (Secretario) |
| Mg. Henry Alejandro Silva Marchan   | (Vocal)      |

**ARTÍCULO 2°.** – **RATIFICAR**, al Docente **Mg. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta**, como **Asesor**, para la Elaboración del Proyecto de Tesis que desarrolla la Bachiller en Administración, SHEYLA ANAIS CESPEDES VALLADOLID.

**ARTÍCULO 3°.** – **EXHORTAR**, a los miembros del Jurado, dar cumplimiento a lo indicado en los artículos desde el 13° hasta el 25° del nuevo Reglamento de Grados y Títulos.

Dado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, a los veintiséis días del mes de enero del dos mil veintitrés.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.** - (FDO) Mg. ISABEL CRISTINA TANG SERQUEN DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS DE LA UNTUMBES (FDO) MG. ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA SECRETARIO ACADÉMICO.

C.c:  
VRACAD.  
DECANA.  
JUR.CAL.  
UNIDAD INV. FCE  
DIR. ESC. ADM.  
ASESOR.  
INT.  
ARCH.

Mg. Alex Alfret Armestar Amaya  
Secretario Académico (F.C.E.)

## Anexo 7: Certificado de originalidad

### CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

Yo **Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta**, docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito al Departamento Académico de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Administración.

#### CERTIFICA:

Que, el Proyecto de Tesis: **Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022**. Presentado por la bachiller **Céspedes Valladolid Sheyla Anais** de la Facultad Ciencias Económicas de la Escuela profesional de Administración; ha sido asesorado y examinado por mi persona; por tanto, queda acreditado para su presentación a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su desarrollo como proyecto de tesis.

**Tumbes, enero del 2023**



.....  
**Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta**

**Código ORCID 0000-0002-9894-2180**

**Asesor del Proyecto de Tesis**

## Anexo 8: Cuestionario de Gestión del Conocimiento

### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, la siguiente encuesta tiene como objetivo fundamental obtener información que apoye a la investigación titulada **“La gestión del conocimiento y su incidencia sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”**. Por lo tanto, la información recolectada será completamente anónima y será utilizada únicamente para fines académicos. Por tal motivo se solicita leer detalladamente los enunciados y dar su opinión contestando con sinceridad las siguientes preguntas. A continuación, se presentan los enunciados:

Marque con una “X” la alternativa correcta.

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

| Preguntas   |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1. Considera que la empresa cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades relacionadas con:   | La adquisición de nuevo conocimiento.   |       |            |         |              |         |
|   | La organización del nuevo conocimiento.   |       |            |         |              |         |
|   | La divulgación del conocimiento.  |       |            |         |              |         |
|   | El uso del conocimiento.  |       |            |         |              |         |
|   | La medición del conocimiento.   |       |            |         |              |         |
| 2. La empresa, para la mejora de sus procesos, es una organización que aprende de:  | La interacción con el entorno (clientes, proveedores, regulaciones y normativas). |       |            |         |              |         |
|   | Otras organizaciones.   |       |            |         |              |         |
|   | Su propio proceder y experiencia.   |       |            |         |              |         |
| 3. Marque las vías por las que usted adquiere el conocimiento necesario para el desempeño de su puesto de trabajo:<br>__Cursos de posgrado __Motores de búsqueda en Internet __Publicaciones web especializadas __Intercambio de experiencias (en vivo) __Intercambio de información (e-mail) __Reuniones de trabajo __Uso del teléfono fijo __Participación en eventos científicos __Otras. ¿Cuáles? |   |       |            |         |              |         |
| 4. ¿La empresa comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores?   |   |       |            |         |              |         |

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 5. ¿Las capacitaciones recibidas en la empresa me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo?   |   |  |  |  |  |
| 6. ¿La empresa tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores?   |   |  |  |  |  |
| 7. ¿La empresa tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo?   |   |  |  |  |  |
| 8. ¿La empresa tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para realizar mi trabajo de manera óptima?   |   |  |  |  |  |
| 9. Marque las vías por las que se tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo: __Normativas y manuales __Videos tutoriales __Mapas de conocimiento __Portal web __Base de datos __Ninguna __Otras. ¿Cuáles?   |   |  |  |  |  |
| 10. ¿La empresa evalúa las necesidades futuras de conocimiento de los trabajadores?   |   |  |  |  |  |
| 11. ¿La empresa desarrolla planes para atender las necesidades futuras de conocimiento de los trabajadores?   |   |  |  |  |  |
| 12. ¿Lo que yo sé hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la empresa?   |   |  |  |  |  |
| 13. La empresa aprovecha el conocimiento de los trabajadores para:  | La capacitación a otros trabajadores.                             |  |  |  |  |
|   | El desarrollo de nuevos proyectos.                                |  |  |  |  |
|   | El mejoramiento en los procesos.                                  |  |  |  |  |
| 14. ¿La información de mi proceso es accesible a todos los interesados?   |   |  |  |  |  |
| 15. ¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la empresa es puesto a disposición de toda la compañía?   |   |  |  |  |  |
| 16. Marque las vías por las que es puesto a disposición de toda la compañía el conocimiento generado en los diferentes procesos de la empresa: __Sesiones científicas en el centro __Publicaciones web especializadas __Intercambio de experiencias (en vivo) __Intercambio de información (e-mail) __Reuniones de trabajo __Tesis aplicadas en la empresa __Uso del teléfono fijo __En eventos científicos desarrollados por el centro __Otras. ¿Cuáles? |   |  |  |  |  |
| 17. ¿Mi proceso aprende de otros procesos dentro de la organización?  |   |  |  |  |  |
| 18. ¿El conocimiento existente en la empresa es inventariado?   |   |  |  |  |  |
| 19. ¿En la empresa están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarles cuando es necesario?   |   |  |  |  |  |
| 20. Si tengo dudas para realizar las actividades en mi proceso le pregunto a (Nombre/Responsabilidad):<br>(1) _____ (2) _____ (3) _____   |   |  |  |  |  |
| 21. ¿La empresa tiene identificadas personas o entidades externas que pueden contribuir al desarrollo del conocimiento de la misma?   |   |  |  |  |  |
| 22. ¿La empresa hace uso de <i>software</i> especializado para compartir información? ¿Cuál (es)?   |   |  |  |  |  |
| 23. En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta:  | Sus contribuciones al desarrollo del conocimiento organizacional. |  |  |  |  |
|   | Cursos de capacitación.   |  |  |  |  |

## Anexo 9: Cuestionario del Rendimiento Laboral

### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, la siguiente encuesta tiene como objetivo fundamental obtener información que apoye a la investigación titulada “**La gestión del conocimiento y su incidencia sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022**”. Por lo tanto, la información recolectada será completamente anónima y será utilizada únicamente para fines académicos. Por tal motivo se solicita leer detalladamente los enunciados y dar su opinión contestando con sinceridad las siguientes preguntas. A continuación, se presentan los enunciados.

Marque con una “X” la alternativa correcta.

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

| Preguntas   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| <b>Factor 1: Rendimiento en la tarea</b>  |       |            |         |              |         |
| 1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios. |       |            |         |              |         |
| 2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas.                       |       |            |         |              |         |
| 3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.  |       |            |         |              |         |
| 4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.    |       |            |         |              |         |
| 5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.                            |       |            |         |              |         |
| 6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.                          |       |            |         |              |         |
| 7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.  |       |            |         |              |         |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <b>Factor 2: Comportamientos contraproducentes</b>  |  |  |  |  |  |
| 8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.                                       |  |  |  |  |  |
| 10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas. |  |  |  |  |  |
| 12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.                |  |  |  |  |  |
| <b>Factor 3: Rendimiento en el contexto</b>   |  |  |  |  |  |
| 13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.                           |  |  |  |  |  |
| 14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.                                     |  |  |  |  |  |
| 15. Participé activamente de las reuniones laborales.   |  |  |  |  |  |
| 16. Mi planificación laboral fue optima.  |  |  |  |  |  |

## Anexo 10: Autorización para aplicación de encuestas

### Autorización para realizar estudios de investigación

Sra: **C.P.C.ANA GREGORIA GONZALES ROMERO**  
Cargo: JEFA DE RECURSOS HUMANOS  
Institución: GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES.

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| GOBIERNO REGIONAL TUMBES    |             |
| ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA |             |
| <b>RECIBIDO</b>             |             |
| N° DCC                      | 5560 418    |
| N° EXP                      |             |
| FECHA                       | 13/27/20    |
| HORA                        | 12:22       |
| FIRMA                       | 09 AGO 2023 |

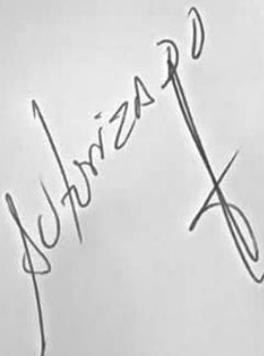
Estimada, le saluda cordialmente la bachiller en administración: **Cespedes Valladolid sheyla anais**, para solicitarle permiso para ejecutar un estudio de investigación en dicha institución. Actualmente me encuentro redactando mi tesis para optar mi título profesional en Administración, el título del estudio es: "Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes". Por tal motivo, deseo se me permita reclutar a 46 colaboradores del área de infraestructura para completar un cuestionario de 4 páginas (copia adjunta).

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada, así mismo, si está usted de acuerdo y acepta mi solicitud, le pido y extienda una carta de autorización reconociendo su consentimiento para llevar a cabo mi investigación en sus instalaciones.

De ante mano, muchas gracias.



Br. CESPEDES VALLADOLID SHEYLA ANAIS



Tumbes, 09 de Agosto del 2023