

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



**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal
nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora: Br. Geanelly Brisset, Correa Medina

Tumbes, 2026

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



**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal
nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Mg. Mimbela Sánchez, Rosa Yessenia (secretaria)

Código ORCID: 0000-0002-3474-1478

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (vocal)

Código ORCID: 0000- 0001- 6721- 620X

Tumbes, 2026

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



**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal
nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**

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

Br. Correa Medina, Geanelly Brisset (Autora)

Código ORCID: 0009-0004-2887-4989

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor)

Código ORCID: 0000- 0001- 6721- 620X

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

En Tumbes, a los doce días del mes de mayo del dos mil veintiséis, siendo las 10:30 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 325-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Jhony Gonzales Palomino (**Presidente**), Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez (**Secretaria**) y Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la Bachiller: **GEANELLY BRISSET CORREA MEDINA**, 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 Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller:


APROBADO por UNANIMIDAD con calificativo MUY BUENO


Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las 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 11 horas 20 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 12. de mayo del 2026


Mg. Jhony Gonzales Palomino
DNI N° 41903986
Código ORCID N° 0000-0002-3608-5865
Presidente (a)


Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez
DNI N° 4527311
Código ORCID N° 0000-0002-3474-1472
Secretario (a)


Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 73812667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

REPORTE DE TURNITIN



Página 1 de 89 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:592998030

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Geanelly Brisset Correa Medina

Gestión_del_conocimiento_y_productividad_laboral_del_personal_ CORREA MEDINA GEANELLY

AVANCE 1 - BASES TEORICAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:592998030

Fecha de entrega
19 may 2026, 13:17 GMT-5

Fecha de descarga
19 may 2026, 13:20 GMT-5

Nombre del archivo
Gestión_del_conocimiento_y_productividad_laboral_del_personal_nombrado- CORREA MEDINAdocx

Tamaño del archivo
8.7 MB

83 páginas

16.160 palabras

89.806 caracteres



Página 1 de 89 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:592998030




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-8721-620X
ASESOR

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	6%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-11-05	2%
3	Internet	dspace.ups.edu.ec	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-11	<1%
9	Internet	docplayer.es	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-21	<1%
11	Internet	selloeditorial.unicomfauca.edu.co	<1%

12	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-07	<1%
13	Internet	repositorio.utn.ac.cr	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-08	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-27	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-05	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-02	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
19	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-03-03	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-23	<1%
21	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2024-08-04	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-05	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24	<1%
24	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
25	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%



Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

26	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-08	<1%
27	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann on 2023-08-03	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2023-01-16	<1%
29	Internet	repositorio.unaj.edu.pe	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	<1%
31	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas on 2020-08-04	<1%
32	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-06	<1%
33	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-22	<1%
34	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
35	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-02	<1%
36	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-29	<1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-08	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-07-05	<1%
39	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-23	<1%



Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

40	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24	<1%
41	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-25	<1%
42	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-04-28	<1%
43	Trabajos del estudiante	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-02-16	<1%
44	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
45	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios por darme tanta sabiduría y guiarme por el camino del éxito. A mi familia por su apoyo incondicional.

A mis padres Ivonne y Julio, por formarme por una persona de bien y por creer en mi en cada momento.

A mis abuelos, Araceli y Pedro por acompañarme desde mis primeros pasos en esta linda etapa y por ser mi mayor inspiración en cada etapa de mi vida.

A Ricardo por su comprensión y por estar a mi lado en cada etapa de este camino.

Geanelly Brisset

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar e iluminar cada paso de esta linda etapa.

A mis padres, quien con su amor, ejemplo y sacrificio me enseñaron el verdadero valor del esfuerzo.

A mis queridos abuelos, por su amor infinito, por brindarme palabras de aliento y por ser mi mayor inspiración para seguir adelante.

A mi alma mater Universidad Nacional de Tumbes por darme la oportunidad de crecer profesionalmente, al Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta por su gran aporte académico a esta valiosa obra.

Geanelly Brisset

ÍNDICE

REPORTE DE TURNITIN	v
ÍNDICE	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISION DE LA LITERATURA	24
2.1. Bases teórico – científicas	24
2.1.1 Gestión del conocimiento.....	24
2.1.2 Productividad laboral	29
2.2. Antecedentes	33
2.3. Definición de términos básicos	42
III. MATERIALES Y MÉTODOS	44
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	44
3.2. Población, muestra y muestreo	45
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección.....	47
3.4. Procesamiento de datos	52
3.5. Análisis de confiabilidad.....	52
3.6. Formulación de la hipótesis	54
3.7. Definición y operacionalización de variables.....	55
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	58
4.1. Resultados	58
4.2. Discusión.....	65
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	46
Tabla 2	Rangos de alfa de Cronbach	53
Tabla 3	Alfa de Cronbach de la Variable gestión del conocimiento	53
Tabla 4	Alfa de Cronbach de la variable productividad laboral	53
Tabla 5	Dimensiones, indicadores, ítems e instrumentos y escala de medición de la variable gestión del conocimiento	56
Tabla 6	Dimensiones, indicadores, ítems e instrumentos y escala de medición de productividad laboral	57
Tabla 7	Nivel de relación de la variable gestión conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	58
Tabla 8	Nivel de relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	59
Tabla 9	Nivel de relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	60
Tabla 10	Nivel de relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	60
Tabla 11	Relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	61
Tabla 12	Relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	62
Tabla 13	Relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	63
Tabla 14	Relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2. Matriz de operacionalización	86
Anexo 3. Solicitud de autorización de ejecución de tesis	87
Anexo 4. Autorización para ejecución de tesis	88
Anexo 5. Certificación	89
Anexo 6. Cuestionario para la variable gestión del conocimiento	90
Anexo 7. Cuestionario para la variable productividad laboral.....	92
Anexo 8. Análisis de fiabilidad de gestión de conocimiento	94
Anexo 9. Análisis de fiabilidad de Productividad laboral	96
Anexo 10. Rango de coeficiente de Rho Spearman.....	98
Anexo 11. Autorización para aplicar la encuesta.....	99
Anexo 12. Prueba de normalidad.....	100
Anexo 13. Evidencias de la recolección de datos (encuesta)	101
Anexo 14. Validez de cuestionarios por expertos.....	102

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025. La investigación fue desarrollada en un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 140 trabajadores nombrados, seleccionándose una muestra probabilística de 103 trabajadores. Se empleó la técnica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios tipo Likert validados por juicio de expertos, determinándose la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach: 0.726 para Gestión del Conocimiento y 0.715 Productividad laboral. Los datos fueron procesados con SPSS v27, utilizando el coeficiente de Rho de Spearman para la contratación de hipótesis. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral rho de Spearman de 0.721 y significancia al 1%. Respecto a las dimensiones, se halló una correlación positiva media para el conocimiento tácito (rho:0.607); explícito (rho:0.522) y el conocimiento organizacional (rho:0.648). Se concluye que la gestión del conocimiento es un factor que se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias formales para la socialización del conocimiento tácito y la optimización del conocimiento explícito y organizacional.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, productividad laboral, conocimiento tácito, conocimiento explícito, conocimiento organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between knowledge management and labor productivity among tenured staff of the Regional Government of Tumbes, 2025. The research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive-correlational level and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 140 tenured employees, from which a probabilistic sample of 103 employees was selected. The survey technique was used, applying two Likert-type questionnaires validated by expert judgment. Reliability was determined using Cronbach's alpha: 0.726 for Knowledge Management and 0.715 for Labor Productivity. The data were processed using SPSS v27, employing Spearman's rho coefficient for hypothesis testing. The results revealed a moderate positive correlation between knowledge management and labor productivity (Spearman's rho of 0.721, with significance at the 1% level). Regarding the dimensions, a moderate positive correlation was found for tacit knowledge (rho: 0.607), explicit knowledge (rho: 0.522), and organizational knowledge (rho: 0.648). It is concluded that knowledge management is a factor significantly related to worker productivity, suggesting the need to implement formal strategies for the socialization of tacit knowledge and the optimization of explicit and organizational knowledge.

Keywords: Knowledge management, labor productivity, tacit knowledge, explicit knowledge, organizational knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, el conocimiento se ha convertido en el recurso estratégico más importante en las entidades estatales, al permitir aprovechar uno de los recursos más valiosos e intangibles que poseen los seres humanos. Su adecuada gestión crea una estructura organizacional eficiente e innovadora, donde las habilidades, experiencias e informaciones se transmiten de manera oportuna entre colaboradores, impulsándolos adoptar prácticas innovadoras que fortalezcan la toma de decisiones y el aprovechamiento de nuevas oportunidades para el desarrollo institucional.

En tal sentido, por gestión de conocimiento se concibe como una herramienta que se utiliza para compartir conocimiento tácito de manera abierta, estar dispuesto a escuchar otras opiniones, experiencias que se comparten en una organización para lograr el éxito. (Gairín, 2012). Por su parte, Bolívar (2019) la productividad laboral es la capacidad de optimizar los recursos disponibles para obtener mejores resultados, enfocándose en hacer lo que realmente importa y hacerlo de manera eficiente, priorizando calidad y efectividad sobre cantidad.

A nivel global, la investigación Sami y el Bedawy (2020), manifestaron la GC impacta positivamente en la productividad total en las organizaciones egipcias. Al demostrar que un aumento del 10% en su implementación se asocia con un incremento del 9.3% en la productividad, satisfacción del cliente, calidad y eficiencia organizacional.

En el ámbito nacional, diversas investigaciones han demostrado que las buenas prácticas del conocimiento no solo dependen de las capacidades humanas y organizacionales, sino también de aspectos tecnológicos que permiten la organización institucional y el intercambio eficiente del conocimiento.

Chávez et al. (2023), indicaron la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y comunicación explican en un 51,8% en la productividad de los

funcionarios públicos. Sin embargo, al desglosarse en dimensiones: técnica, económica y social; el impacto de la productividad se distribuye en un 48,8%, 54,7% y 43,1% respectivamente. Evidenciando que vincular las TIC con la gestión del conocimiento contribuye al éxito en la gestión pública.

En nuestra región las instituciones públicas enfrentan retos administrativos que afectan la calidad de gestión, desempeño laboral, transmisión y desarrollo del saber organizacional. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024), los niveles de empleo regional, correspondiente al año 2023 manifestaron, 58.2 % de la población contaba con empleo adecuado, mientras el 37 % estaba en situación de subempleo y 4,8 % permanecía desempleada. Sin embargo, la tasa de empleo formal solo representa 23.2%, mientras que la informalidad 76.8%, restringiendo el desarrollo de competencias y permanencia laboral. Además, el 11.2% de la población de 15 años a más accedió a educación superior universitaria y 16.2 % ha optado por superior no universitaria.

Desde la perspectiva teoría, este estudio se fundamentará en los aportes del autor Pérez-Montoro (2008) y la variable productividad laboral se fundamentará en los estudios de Robbins y Coulter (2018), estos aportes permitirán analizar sus dimensiones con el fin de entender como el correcto manejo del conocimiento impacta directamente la productividad laboral. Asimismo, los resultados de esta investigación tienden a mejora y proponer estrategias que contribuyan y valoren el conocimiento individual, al reconocer que detrás de cada función hay personas con capacidades y habilidades valiosas que promueven un mejor rendimiento institucional del Gobierno Regional Tumbes. Para garantizar la rigurosidad del estudio, se aplicarán métodos, técnicas e instrumentos que permitirán validar la hipótesis y así contribuir como modelo para futuras investigaciones.

Como aporte económico, demuestra que una adecuada gestión del conocimiento optimiza los recursos públicos, mejora el rendimiento laboral e institucional al agilizar procesos y mitigar errores operativos. Además, al valorar las opiniones y el aprendizaje continuo de los trabajadores, fortalece el trabajo colaborativo y demuestra una imagen institucional eficiente, transparente y participativa ante la ciudadanía.

Nova (2025), señala el Reino Unido presento un déficit en la productividad del sector público al evidenciar una caída, del 0,3%, después de haber presentado una disminución del 0,2% en 2023. Debido a la falta de saber gestionar los conocimientos y las experiencias de los trabajadores. Asimismo, Lindhard (2025), cuando un trabajador está bien capacitado, al mismo tiempo tiene práctica, necesitará menos tiempo como recursos para hacer su labor. Por eso, la ausencia de capacitaciones constantes, los procesos mal diseñados organizacionalmente y el personal sin formación adecuada son causas frecuentes de baja productividad en distintos países. En la gran mayoría la productividad, depende del conocimiento que tengan los colaboradores para ejecutar estrategias y planes de acción de forma óptima, en caso contrario tiene como consecuencia un bajo rendimiento, ineficiencia en el trabajo, todo lo cual agrava el desarrollo económico como la capacidad de las instituciones públicas o privadas para crecer y mantenerse competitivas. (Mendivil et al., 2020)

Además, Banco Interamericano de Desarrollo (2022), tomo la iniciativa de implementar un programa “Conocimiento para Resultados” que promueve prácticas de GC en entidades estatales de Colombia con el fin de mejorar procesos administrativos, tiempo promedio necesario para resolver problemas y la respuesta institucional frente al ciudadano. Con una eficiencia del 40% y 35%.

Según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2024), menciona que la actual falta de gobernanza se refleja en el último Ranking de Competitividad Mundial (WCR), donde nuestro país se ubicó en el puesto 63 de 67 economías, retrocediendo ocho posiciones respecto al año anterior. Esta calificación representa la segunda gobernanza más desfavorable registrada por el país, poniendo en manifiesto la deficiencia en la gestión gubernamental, la limitada capacidad interna del aparato estatal como también una ineficaz gestión del conocimiento de los colaboradores de las distintas instituciones públicas del territorio peruano.

Por otra parte, existe la desconfianza en las instituciones del estado peruano. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024), “solo el 10,5% de la población confía en los gobiernos regionales, y 18,3% califica su gestión como

buena o muy buena, mientras el 68,8% la percibe mala o muy mala” (p. 7-12). Esta situación se evidencia de manera homogénea en todas las regiones. La mala gestión afecta a la productividad laboral al desaprovechar el capital humano disponible. Además, afecta a los ciudadanos quienes son beneficiarios de la gestión y evaluadores del desempeño institucional.

Según el diario la República (2024) informó, que nuestro país enfrenta serios desafíos en la productividad laboral, al ubicarse en los últimos lugares del ranking, con un Producto bruto interno (PIB) por hora trabajada que apenas alcanza los 12.55 dólares en comparación con otras economías de América Latina. Esta cifra refleja un problema estructural que limita el desarrollo económico del país y reduce su competitividad en el ámbito regional.

Actualmente, diversas entidades de nuestra región enfrentan ciertas limitaciones que impiden alcanzar sus objetivos, debido a que las áreas administrativas están conformadas por Recursos humanos que no dispone del perfil de competencias requerido para la ejecución de las funciones.

El Gobierno Regional de Tumbes, como entidad descentralizada del Estado, tiene por finalidad fomentar el desarrollo integral sostenible de todo el departamento. A pesar de su rol estratégico se ha observado que, desde la contratación de los servidores públicos mediante el proceso normativo de evaluación curricular (concurso público), el proceso de formación se desarrolla sin una ruta uniforme de inducción, situación que conlleva a algunos trabajadores optar por adquirir conocimientos por iniciativa propia, para adaptarse al entorno laboral. Además, son ubicados arbitrariamente en áreas y/o oficinas que no son de su competencia a su perfil profesional.

Asimismo, se ha percibido que el conocimiento por parte de los colaboradores con mayor rango de profesionalismo, no es compartido constantemente para lograr e impulsar un mejor trabajo en equipo. Dificultando la comunicación, coordinación interna, rendimiento operativo y cumplimiento de las tareas. Otra situación, es la actualización limitada de los documentos de gestión que prima la institución (MOF, ROF, CAP), no demuestra cambios normativos ni las realidades actuales de

gestión, presentándose como una desventaja en el manejo documentario. La ausencia de programas de capacitación, herramientas y acceso a cursos o plataformas online, guías técnicas, manuales informativos, causa retrasos en el cumplimiento de actividades, compromiso y desempeño del servidor.

Dentro del funcionamiento institucional, también se observó ausencia de la cultura institucional que oriente el buen manejo y transferencia del conocimiento que se ha desarrollado en las funciones administrativas. Observarse que no existen políticas de cumplimiento, prácticas ni estructuras que fomenten de manera sistemática la recopilación y la conservación del saber generado dentro de la institución. Esta situación se ve afectado en los cambios gobierno de turno, implicando la reestructuración total de los equipos técnicos y en consecuencia la perdida de todos los conocimientos construidos dado que, muchas veces las nuevas gestiones no cuentan con un talento humano capacitado en gestión pública, generando una discontinuidad en los proyectos sociales debido a que se repiten los mismos errores de gestiones anteriores.

Ante lo expuesto líneas arriba se induce efectuar la investigación planteandose las siguientes interrogantes.

Se plantea la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional, Tumbes 2025?. De donde se desprende sus problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?, 2. ¿Cuál es la relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?, 3. ¿Cuál es la relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?

En su ejecución de la investigación se ha emplea el método científico, con sus métodos auxiliares inductivo, deductivo, sintético y analítico. La recolección de datos se lleva a cabo mediante la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario. Los datos recopilados se procesan en dos programas: Microsoft Excel y software estadístico Statistical Product and Service Solutions

(SPPS), lo que posibilita la obtención de los resultados: Coeficiente de Spearman, tablas de frecuencia y p- valúe que permiten validar la hipótesis planteada.

Este estudio pretende determinar la relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025 y de manera específica: 1. Analizar la relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes. 2. Describir la relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes. 3. Explicar la relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Se constató que hay relación significativa al evidenciar que la gestión del conocimiento del Gobierno Regional de Tumbes se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores, su adecuada gestión mejora la administración de los servicios públicos, generan políticas de desarrollo sostenible para la ciudadanía.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

Al implementar esta gestión de manera positiva, desarrollara una cultura organizacional efectiva, al organizar, compartir, crear y aplica el saber colectivo, convirtiéndose en un factor importante para lograr el éxito organizacional.

2.1.1 Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es un enfoque estratégico que permite conservar y aprovechar las experiencia y conocimiento de las personas dentro de una organización. Su objetivo es utilizar ese saber de manera eficaz para impulsar el rendimiento laboral, resolver problemas y tomar mejores decisiones. Además, fomenta una cultura organizacional colaborativa donde todos comparten lo que saben y aprendan unos de otros “aprender a aprender”.

Según, Sallán et al. (2020) definen “es el conjunto de proyectos, iniciativas, e estrategias orientadas a mejorar la productividad de los colaboradores, mediante el uso eficiente del conocimiento individual y colectivo, tangible-explicito (bases de datos, documentos) e intangible-tácito (habilidades, capacidades)” (p.212).

Por su parte Meriño et al. (2023) explican:

Es una herramienta que permite a las organizaciones públicas, privadas, educativas o sociales establece bases sólidas mediante la creación de políticas y modelos de gestión que integren de forma armoniosa el conocimiento, el talento humano, los líderes y los entornos de trabajo, con el fin de crear espacios que promuevan el desarrollo integral y sostenible de las instituciones.

Para Castañeda (2020), “es el proceso mediante el cual las organizaciones obtiene valor y alcanzan sus objetivos empresariales, a través de organización, generación, distribución y aplicación de conocimiento” (p. 32).

Por otra parte Farfán y Garzón (2006) indican:

Es un sistema estratégico que facilita la búsqueda, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano en la organización. Convirtiendo las experiencias en un conocimiento compartido y reconocido mundialmente, permitiendo la creación de beneficios sostenibles y ventajas competitivas en un entorno dinámico.

Desde este punto de vista, el conocimiento no consiste únicamente en gestionar información ni en considerarlo un recurso externo, sino en reconocerlo como un activo dinámico que impulsa la innovación y fortalece la competitividad institucional. De este modo, se vincula el conocimiento individual con los procesos estratégicos de la organización, generando un aprendizaje organizacional continuo y colaborativo. Al respecto Moreno et al. (2024) definen “conjunto de proceso, practicas y estrategias mediante el cual una organización capta, distribuye y utiliza el conocimiento de manera eficiente, con el fin de alcanzar sus objetivos” (p.3).

Teoría de la gestión del conocimiento

El origen de la gestión del conocimiento, se situó “a partir de la segunda guerra mundial cuando las organizaciones empezaron a implementar y desarrollar estrategias para mejorar su productividad basadas en el aprendizaje a partir de la experiencia” (Pérez-Montoro, 2016, p. 527). Asimismo, esta disciplina se estructuró y fortaleció alrededor de la década de los noventa, impulsada gracias al surgimiento y desarrollo de otras prácticas relacionadas con la gestión de información estratégica, como: la auditoría de la información, la incorporación de nuevas tecnologías informáticas que transformaron radicalmente la manera en que se accedía, organizaba, se compartía la información y se aprovechaba el conocimiento dentro de las organizaciones. A ello se le sumo el proceso de globalización, el cual

configuró un entorno competitivo que obligó a las organizaciones a aprovechar de manera estratégica su capital intelectual.

Sin embargo, la gestión del conocimiento se consolidó como disciplina formal gracias al aporte de Ducker (1993), en su obra titulada "Post-Capitalist Society", explicó que el mundo había entrado a una nueva era, donde el conocimiento se convirtió en el principal recurso de las organizaciones dejando de lado los recursos básicos (tierra, capital y trabajo), para transformar una sociedad moderna.

Asimismo, Nonaka y Takeuchi (1999) en su obra "The Knowledge - Creating Company", explicaron que las organizaciones que han logrado ser exitosas son aquellas que han logrado convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito dentro de la organización promoviendo el aprendizaje colectivo. Este proceso no solo facilita que el saber individual se transforme en conocimiento compartido, sino que también logra alcanzar mejores niveles de desempeño, favorece la innovación constante.

Importancia de la gestión del conocimiento

La importancia de la gestión del conocimiento radica en convertir el saber individual en un recurso colaborativo para las organizaciones, siendo esencial para mejorar los procesos y resolver problemas ya que los colaboradores transforman los datos en conocimiento interno mejorando la productividad y los objetivos organizacionales, al responder con flexibilidad los desafíos del entorno. (Mejía y Colín, 2013)

Valdés (2019), considera a la "gestión del conocimiento como el recurso fundamental para las organizaciones modernas, ya que representa una ventaja competitiva. A diferencia de los recursos tradicionales, el conocimiento tiene un potencial ilimitado para impulsar el crecimiento organizacional" (p. 392).

Por su parte, Moreno (2024) manifiesta, que la gestión del conocimiento juega un papel importante en la transformación organizacional donde las empresas que innovan, no sólo procesan información externa para resolver problemas, sino que

tienen la capacidad de crear y aplica nuevo conocimiento para tomar buenas decisiones, rediseñando tanto los problemas como sus soluciones para obtener buenos resultados.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Pérez-Montoro (2008) en su investigación, identifico tres dimensiones fundamentales el cuales puede ser medida la gestión del conocimiento:

a. Conocimiento tácito:

Es un proceso en el que los individuos adquieren conocimientos de manera individual, es decir através de las experiencias, tradiciones y pensamientos que son compartidos por otras personas, permitiendo que quien los percibe incrementa su saber y logra conseguir un niveles más alto de conoconamiento que el propio emisor. Al respecto, Pérez (2018), “es el conocimiento que poseen las personas, pero incapas de formalizarlo y explicar” (p. 90).

Según, Otter y Cortez (2003), “es el conocimiento complejo que se encuentra en los individuos y difícil de identificarlo, procesarlo, codificarlo y transmitirlo a los demás” (p. 9). Por lo que al ser compartido dentro de una organización o institución, se requiere un proceso de socialización, donde las personas aprendan unas de otras a través del intercambio de ideas.

Este conocimiento está relacionado con la experiencia personal, las habilidades, prácticas y las creencias, convirtiendose en una actividad altamente subjetiva y difícil de formalizar (Moreno et al.,2024).

Para Gairin (2012) explica es el conocimiento personal, que se encuentra almacenado en la mente de las personas y se construye a partir de las creencias, experiencias y valores individuales. Se caracteriza por ser difícil de formalizar, registrar y transmitir de manera explícita.

b. Conocimiento explícito:

Es aquel conocimiento que se puede explicar y transmitirse fácilmente a otras personas, ya que se encuentra registrado: libros, documentos, videos, manuales y permite que todas las personas accedan a la información sin necesidad de haber tenido la experiencia directa. Al respecto Pérez (2018) señala “es el conocimiento que se puede simbolizar en documento, manuales de instrucciones, libros, bases de datos o páginas web” (p.90).

“Son procedimientos, manuales, software o fórmulas científicas; se caracteriza por ser expresado y comunicado mediante códigos, símbolos o documentos que facilitan su comprensión y transmisión” (Otter y Cortez, 2003, p. 9).

Para Gairin (2012), “es conocimiento de carácter objetivo e impersonal que se encuentra almacenado en medios físicos como: sistemas de información, documentos, fórmulas, esquemas, libros, webs” (p.311).

Martínez y Cegarra (2018), explica:

Es el proceso de crear conocimiento a través de cierto número de fuentes, documentos; en la que los individuos intercambian y combinan sus ideas mediante conversaciones, reuniones, videos informativos, correos electrónicos. Asimismo, este conocimiento puede sistematizarse y clasificarse para formar bases de datos que sirvan para generar nuevos conocimientos.

c. Conocimiento organizacional:

Para López et al. (2018), es aquel que puede ser expresado en términos explícitos, compartido y transmitido dentro de la organización. Este conocimiento inicia de que, si los empleados reconocen el valor de lo que saben y lo expresan se convertiría en el recurso importante, el cual puede ser recopilado, procesado y utilizado para el aprendizaje organizacional.

Fandiño y Herrera (2021), “es un elemento diferenciador y estratégico para las organizaciones y su importancia versa en el criterio competitivo” (p.7). Es decir es el recurso que permite a una organización destacarse y adaptarse al entorno ya que esto no solo basta con tener recursos físicos o financieros; si no la diferencia radica en lo que la organización sabe, cómo aplica ese conocimiento y cómo lo gestiona estratégicamente para lograr una ventaja competitiva.

Según lo expuesto por, Klaus y Rivas (2008):

Es un recurso intangible y estratégico constituido por un conjunto de saberes, habilidades, experiencias, valores, normas y prácticas que se desarrollan, comparten y utilizan dentro de una organización, con la finalidad de poder desarrollar capacidades únicas que fortalezcan eficiencia operativa, la planificación y la adaptación al entorno dinámico.

2.1.2 Productividad laboral

Robbins y Coulter (2018) definen “la productividad del empleado como una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia, motivación y eficacia” (p.485). Es decir, no solo se refiere a cuánto produce un trabajador, sino a cómo lo hace y en qué tiempo logra alcanzar los resultados esperados. En ese sentido, un empleado es productivo cuando logra resultados con el mínimo uso de recursos y cuando estos resultados están alineados con los objetivos organizacionales.

Para Serrano et al. (2020), la productividad "es la relación existente entre la producción de bienes y/o servicios generados a partir del desempeño del colaborador y los costos de los recursos (humanos, capital, tierra) utilizados para alcanzar la producción" (p.17).

Gutiérrez y Salazar (2009) plantean:

Es un indicador que muestra qué tan bien una organización convierte sus recursos en resultados concretos. Donde su eficiencia es medida comparando la cantidad de bienes o servicios producidos con los recursos

utilizados en el proceso de producción, como la participación de la fuerza laboral, el tiempo o el consumo. Permite optimizar las actividades de una entidad y valorar su desempeño.

Asimismo, la productividad se centra en la cantidad de los productos generados y los recursos utilizados, garantizando la calidad de los productos como resultados finales. Esta medida refleja que no solo se trata de producir más con menos recursos, sino hacerlo con calidad, compromiso y en función de los objetivos institucionales. Respecto a ello Cabrera (2023), define "es una medida de rendimiento y eficiencia del trabajo" (p.1).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (2020) explica que la productividad laboral es el principal factor económico que determina los salarios y cuán eficiente es el trabajador en sus actividades asignadas. Un mayor nivel de productividad permite mejorar las condiciones laborales entre la empresa y empleador.

Teoría de la productividad laboral

La historia de la productividad laboral se desarrolló a partir del aporte de "Taylor (1878), planteo un estudio detallado del trabajo que facilitara la aplicación racional del esfuerzo humano y optimizar la relación resultados-esfuerzo" (Como se citó en Carro y González, s.f, p.9). Posteriormente, Taylor junto a Frank y Lilian Gilbreth, originaron una época donde la productividad se empezó a estudiar desde los fundamentos científicos, utilizando el cronograma para medir los estándares del tiempo que demandaba la ejecución de una tarea y el tiempo que debería alcanzar cada trabajador para cumplir con la meta.

Sin embargo, Adán Smith (1776), en su obra la "Riquezas de las naciones", explica que la división del trabajo aumentaría la productividad al especializar las habilidades de cada trabajador. Esto facilitó la organización de los procesos productivos en tareas específicas para que cada trabajador desarrollara distintas habilidades que ayudaran a reducir los tiempos de producción, aumentar la

eficiencia y lograr un mejor rendimiento económico. Por ende, para Smith el trabajo es la base del valor económico.

Dimensiones de la productividad laboral

Después de haber realizado un análisis de los conceptos planteados por diferentes autores, relacionados con la productividad laboral, se optó por abordar los criterios de Robbins y Coulter (2018), quienes manifestaron que una organización es productiva cuando alcanza los siguientes criterios:

a. Eficiencia

Se entiende por eficiencia la capacidad de alcanzar las metas propuestas mediante el uso óptimo de los recursos disponibles, dando como resultado la máxima producción al menor costo posible de insumos. Según, Romaní et al. (2023) “se refiere a la manera de hacer o realizar las cosas, para que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la manera más racional” (p. 89).

Para Robbins y Judge (2017), “es una relación directa entre los insumos empleados y los resultados obtenidos; una organización eficiente es aquella que alcanza sus objetivos al menor costo posible, maximizando el tiempo, esfuerzo y recursos económicos” (p.31).

Según lo expuesto por, Serrano et al. (2020):

Es un criterio de evaluación que permite medir el impacto de las acciones de una organización a través de los productos o servicios que ofrece, considerando no solo la cantidad producida ni la calidad alcanzada, sino el efecto real que va genera en el mercado, es decir si sus productos van hacer aceptados y consumidos por parte de los clientes.

b. Eficacia:

Es desarrollar hábitos que permiten tomar decisiones de manera sistemática, es decir hacer lo que hay que hacer para lograr conseguir objetivos institucionales y personales. Por lo tanto, Chiavenato (2017) menciona “es una medida normativa del logro de resultados” (p.22).

Según, Gutiérrez (2010) define “es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados” (p.21). Es decir, ser eficaz es cuando logras lo que esperabas hacer, sin importar si utilizas más o menos recursos, ya que lo implica es el resultado final, mas no el proceso que se tomó para lograr el objetivo.

Robbins y Coulter (2018) definen, “hacer lo correcto”, es decir implica dirigir las acciones que realmente aporten valor a las organizaciones para lograr sus objetivos (p.8).

c. Motivación

Por su parte Fred (2013), define “es el proceso que explica por qué las personas asumen sus actividades con mayor compromiso y cumplen con los objetivos establecidos, mientras que otras no” (p. 103).

Robbins y Coulter (2018), definen "Conjunto de procesos que influyen en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona realiza para lograr una meta" (p. 520).

Chiavenato (2017) menciona:

Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, a un determinado comportamiento. Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente)

y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo.

d. Trabajo en equipo

Robbins y Judge (2017), señalan “es la interacción que se realiza para asumir responsabilidades, tomar decisiones, intercambiar y compartir información que ayuden al desempeño de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo” (p.313).

Para Gutiérrez (2010), “es un proceso participativo en la que un grupo de personas interactúan y comparte conocimientos, acciones, creencias, experiencias, y habilidades, asumiendo roles complementarios con el fin de alcanzar objetivos comunes” (p.116).

Camisón et al. (2006) define “es el número de personas con habilidades técnicas y personales complementarias, que interactúan para alcanzar un propósito común que requiere esfuerzo conjunto y sinérgico para obtener resultados donde todos son responsables de forma colectiva” (p.1152).

2.2. Antecedentes

Internacionales

Rocha (2020) llevo a cabo su investigación:

A partir de la necesidad de conocer como la gestión del conocimiento impacta en el desempeño laboral de las Industrias desarrolladoras de Software de la ciudad de Guayaquil. El estudio fue de enfoque correlacional, con un diseño tipo correlacional-causal, con un enfoque cuantitativo, con un muestreo probabilístico. Para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Kendall y rho de Spearman. Los resultados evidenciaron un coeficiente Tau_b Kendall de 0,038 con un p valor $0,899 > 0,05$. Asimismo, con una correlación rho Spearman de 0,121 y un p-valor $0,775 > 0,05$. Concluyó que, no existe correlación entre la gestión del conocimiento

de las Industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil y el Desempeño Laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Briones y D´Armas (2024) en su artículo científico:

Tuvieron como objetivo “analizar la percepción que tienen los empleados sobre gestión del conocimiento y el desempeño laboral de una Institución de Educación Superior en Ecuador”. Se desarrollo bajo un estudio descriptivo de campo. La tecnica y instrumento empleado fue encuestas y entrevistas. Del análisis de los 30 ítems del instrumento, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,926. Las percepciones de ambas variables se midieron en una escala de 5 puntos, obteniéndose una percepción buena (promedio) de 3,58 respecto a la gestión del conocimiento y del desempeño laboral de 3,71. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de ambas variables. Se concluyo que una gestión del conocimiento, enfocada en la creación, transferencia y aplicación, mejorara el rendimiento laboral al fomentar la transparencia y trabajo en equipo.

Chávez y Henríquez (2020) en su estudio

Tuvieron como objetivo de 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 Ecuador. Se empleo una metodología descriptiva correlacional y como instrumento aplicado (encuesta de 28 preguntas). Con una población de 9716 y una muestra de 260 docentes; revelándose un coeficiente de correlación de 0.984, indicando que si existe una conexión positiva y elevada entre ambas variables. Por lo tanto, se les recomendó a las autoridades de las IE, incluir a la GC como parte esencial de la administración de sus organizaciones.

Miñán (2025) en su investigación:

Trajo por objetivo “analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los miembros del Cuerpo de Bomberos Municipales de Santa Rosa, Ecuador, 2024”. El estudio fue enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Con una muestra de 42 bomberos, con un instrumento validado por expertos y análisis estadístico. Los hallazgos mostraron una correlación positiva moderada y significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral ($Rho = 0.585$; $p = .000$). La dimensión de almacenamiento del conocimiento tuvo correlación relación más alta ($Rho = 0.598$), mientras que las dimensiones: adquisición y representación del conocimiento mostraron relaciones menores. Se concluyó que una gestión eficiente del conocimiento mejora el desempeño laboral de los bomberos, sugiriendo aplicar estrategias que refuercen el almacenamiento, transferencia y uso del conocimiento en la institución.

Velásquez et al. (2021) en su investigación:

Dan a conocer que su objetivo fue desarrollar un diagnóstico institucional, es decir analizar la situación actual de las empresas, para luego desarrollar estrategias de gestión del conocimiento que ayuden a mejorar las competencias laborales y obtener un alto nivel de desempeño laboral en la promotora de proyectos S.A. La investigación fue de tipo descriptiva – correlacional, mediante un diseño no experimental – longitudinal. La población de 29 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron obtenidos a través de la prueba de chi-cuadrado de Pearson: 17.357 y sig. Bilateral: 0.008 y p-valor < 0.05 , evidenciando la aceptación de la hipótesis al demostrar relación significativa entre las ambas variables analizadas. Por lo tanto, se recomendó implementar mecanismos que permitan transferir ese conocimiento a toda la institución.

Umer et al. (2023), en su artículo científico:

Tuvieron como objetivo general, analizar el conocimiento como medio para mejorar la productividad de los trabajadores del conocimiento. El estudio optó por un enfoque cuantitativo y utilizó una muestra de 336 trabajadores de las telecomunicaciones de Pakistán siendo examinados en modelos de mínimos cuadrados parciales. Los hallazgos indicaron que el intercambio del conocimiento incide de manera positiva obteniendo un valor ($\beta = 0.235$; $p < 0.05$), creación de conocimiento ($\beta = 0.596$; $p < 0.05$). Asimismo, se comprobó que la creación de conocimiento favorece la utilización de conocimiento ($\beta = 0.638$; $p < 0.05$) finalmente, la utilización del conocimiento tiene un impacto estadísticamente significativo en la productividad de los trabajadores del conocimiento ($\beta = 0.754$; $p < 0.05$). Concluyeron que el conocimiento no aumenta la productividad por sí mismo, si no que esta mejora cuando el conocimiento creado es institucionalizado.

Nacionales

López (2021) en su tesis:

Su objetivo fue determinar la relación de la gestión del conocimiento con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. Se aplicó un enfoque cuantitativo, es tipo aplicada, emplea un método hipotético-deductivo y un diseño no experimental de tipo transeccional y correlacional. Su población, estuvo integrada por 91 trabajadores de la oficina central de la empresa y como técnica se llevó a cabo una encuesta, con dos cuestionarios validados por jueces expertos y con confiabilidad de Alfa de Cronbach. Concluyo que si existe relación estadística y positiva intermedia entre gestión del conocimiento y productividad laboral, aceptándose hipótesis general planteada, sustentándose en Rho de Spearman de 0,816 y significancia $0,000 < 0.05$.

Adco (2025) en su tesis expresa:

En la actualidad las instituciones públicas enfrentan deficiencias a causa del mal manejo la gestión del conocimiento, afectando el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas u objetivos. Por ello, su objetivo fue determinar si existe o no relación y si es significativa la gestión del conocimiento respecto la productividad laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Miguel-2022. Se aplico un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental. Su muestra fue de 110 colaboradores, siendo seleccionados 43 participantes a través de la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios, siendo validados por tres expertos. Concluyo que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables estudiadas en la municipalidad distrital de San Miguel, con rho de Spearman: 0.749 y sig. (bilateral) $0.00 < p\text{-valor} < 0.001$.

Heredia (2021) en su tesis:

Planteo como objetivo analizar cómo influye la gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna. Empleando una metodología básica con un diseño explicativa y aplicada. Con muestra de 197 colaboradores, utilizando la técnica (encuesta) y instrumento (cuestionario) . Su finalidad fue mejorar el capital intelectual de la universidad, potenciando las habilidades de los colaboradores, en conocimiento y aprendizaje, fomentando la productividad y cambio. La hipótesis general demuestra que existe un nivel de correlacion alto entre gestión del conocimiento y productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, con rho (0.658) y p-valor 0.001.

Mauricio et al. (2021) en su tesis:

Plantearon como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento (GC) en la productividad de la empresa constructora PBG

E.I.R.L San Martín de Porres- 2020. Su metodología fue diseño cuantitativo, corte transversal y alcance correlacional, con una población censal de 70 colaboradores. Los instrumentos fueron validados por expertos y mostraron una alta fiabilidad (Alfa de Cronbach): 0.788 y 0.891. Los resultados revelaron que el 35.7% de los trabajadores considera la gestión el conocimiento deficiente, el 42.9% regular y el 21.4% eficiente. La dimensión (creación del conocimiento): 28.6% lo considera deficiente, el 50.0% regular y el 21.4% eficiente; (transferencia del conocimiento): 25.7% deficiente, el 45.7% regular y el 28.6% eficiente; (aplicación del conocimiento) el 28.6% deficiente, el 42.9% regular y el 28.6% eficiente. Se concluyó que la GC se relaciona moderadamente con la productividad con Rho 0,622 y una sig. (Bilateral) $0,000 < 0.01$.

Carcausto (2023) en su tesis:

Estableció como objetivo determinar la relación entre gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua. Empleó una metodología básica de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 28 trabajadores administrativos, aplicándose dos cuestionarios ambos validados, con un Alfa de Cronbach de 0,937 y 0,867. Los resultados se analizaron a través del (SPSS) y la prueba estadística chi-cuadrada de Pearson obteniendo el 0,001 y sig. (bilateral) $0,000 < 0,005$, indicando que sí existe relación significativa. Asimismo, el 46,43% de los encuestados percibió una gestión del conocimiento orientada a mejorar la productividad laboral institucional, mientras el 53,57% manifestaron que raramente y/o nunca han observado acciones, capacidades e incentivos que impulsen su desempeño laboral.

Alvarado (2025) en su investigación:

Buscó analizar el grado de “relación entre gestión de conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco”. La metodología empleada fue de tipo básica, de nivel descriptivo–

correlacional, diseño no experimental, con una población de 90 colaboradores y la muestra de 60 colaboradores, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyó que existe relación positivamente entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.639 y p - $valúe < 0.001$ manifestando que un enfoque más efectivo en la gestión del conocimiento mejorara la productividad laboral en la institución.

Locales

Céspedes (2023) en su investigación:

Planteo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Tumbes (GORE)-2022. De enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, de nivel descriptivo. Muestra fue 46 trabajadores y como técnica se aplicó una encuesta, con dos cuestionarios: (variable 1 – 23 interrogantes) y (variable 2-16 preguntas). Los resultados se analizaron en los programas (Excel y SPSS). Sustentándose que, si existe incidencia positiva en la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los colaboradores del GORE, con un coeficiente de Rho de Spearman: 0.425 y Sig. (Bilateral) $0.003 < 0.05$. Por lo tanto, se concluye que al adquirir, organizar, divulgar, usar y medir información; son claves para una buena gestión del conocimiento.

Navarro (2024) en su estudio:

Propuso como objetivo determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional de Tumbes. El estudio fue descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transeccional; la técnica que se aplicó (encuesta), con un cuestionario de 17 ítems en escala de Likert, dirigido a la muestra de 110 administrativos nombrados.

Los resultados demostraron que el 78% presenta un nivel alto y 22% un nivel medio en la gestión del conocimiento; mientras el desempeño laboral alcanzó un nivel alto 100%. Concluyó, la gestión del conocimiento incide significativa en el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la UnTumbes, sustentada en una correlación media con rho Spearman de 0.335 y Sig. Bilateral de 0,000 < p-valúe 0,01, rechazado la hipótesis nula.

Vega (2024) en su tesis:

Tuvo como propósito determinar la implicancia de la gestión del conocimiento y posicionamiento comercial de los emprendedores de la galería Ramos, Tumbes. Aplicó una metodología cuantitativa, diseño descriptivo- correlacional, no experimental, transversal, con una población muestral censal de 89 empresas a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, con un cuestionario para cada variable. Obteniendo una confiabilidad de 0.59 para la variable gestión del conocimiento y 0.54 para posicionamiento comercial; evidenciando que el posicionamiento comercial tuvo una implicación en la gestión del conocimiento del 88,76%. Validándose en una correlación positiva débil con rho de Spearman de 0.413 y significativa al 1%. Concluyéndose con los hallazgos que las dimensiones (tácito, explico y social) tuvieron una implicación con la variable 2, en un 86.52% y 84.57%; con un (rho) de Spearman de 0,357, 0,336, 0,380 respectivamente.

Balladares (2023) desarrollo su tesis:

Con el objetivo determinar si la gestión del conocimiento tiene acontecimientos en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. Llevó a cabo una investigación cuantitativa, corte transversal, correlacional, no experimental. Con una muestra censal de 27 trabajadores administrativos; teniendo con (rs=0.482) y una Sig. 0.011 < 0,05 quedando en manifiesto que

existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las destrezas laborales en los servidores administrativos del presente estudio. Asimismo, el 78% de los encuestados presento un alto nivel, el 18% se situó en un nivel medio (gestión del conocimiento); impactando positivamente (nivel alto) en un 81% con las destrezas, mostrandose que 81 de cada 100 encuestados tienen buenas habilidades laborales.

Serrato (2023) realizo su investigación:

Con el objetivo de “analizar la implicancia que tiene la gestión del conocimiento en el desarrollo de las competencias laborales del personal administrativos de Dirección Regional de Salud, Tumbes”. Adoptó un enfoque cuantitativa y diseño no experimenta, descriptivo-correlacional y de corte transversal. La población fue 139 trabajador, con una muestra de 82 colaboradores. Para la obtención de la información se aplicó la técnica de encuesta, usando un cuestionario como instrumento de 40 preguntas en escala de Likert. Los resultados se analizaron en el programa SPSS, obteniendo correlación positiva en un nivel medio, con un $p(\rho): 0.248$ y Sig. Bilateral $0.025 < 0.05$, se aceptó la hipótesis propuesta. Por lo tanto, concluyó que fortalecer la gestión del conocimiento contribuye significativamente las competencias laborales de los trabajadores.

Arana (2022) en su investigación:

Pretendió determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Se empleo una metodología básica, con alcance descriptivo y correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por el personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia, con una muestra de 70 servidores. Para la recolección de datos, se utilizó como instrumento el cuestionario validado por expertos. Los hallazgos evidenciaron que existe correlación positiva muy alta entre ambas variables de estudio, sustentándose con un coeficiente de correlación Rho de Spearman: $0,893$ y Sig. bilateral, $0,000 < 0,01$. Se acepta la hipótesis alterna.

2.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral

“Se refiere al rendimiento y la efectividad organizacional, reflejándose en la manera que los empleados y equipos de trabajo cumplen con los objetivos y metas establecidos” (Espinoza et al., 2023, p.41).

Recurso humano

“Es el proceso de reclutar, capacitar, evaluar y remunerar al personal, así como ofrecer un ambiente de trabajo seguro y ético, con un trato justo dentro de la organización” (Dessler y Varela, 2011, p.2).

Indicadores de desempeño

“Son métricas utilizadas para evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de una organización, permitiendo medir la eficiencia, eficacia y calidad de las actividades realizadas” (Daft, 2011, p.75).

Cultura organizacional

“Es el conjunto de significado compartido por los miembros de una organización, que guía su manera de pensar, actuar y la distingue de las demás organizaciones” (Robbins y Judge, 2017, p. 527).

Gestión del tiempo

“Es una herramienta de gestión que permite organizar y disponer de manera eficiente el tiempo de trabajo, evitando interrupciones que no aporte valor a los objetivos de la organización” (Mengual et al., 2012, p.29).

Capital Intelectual

“Es el conjunto de activos intangibles posee una organización, como el conocimiento y el aprendizaje del recurso humano, así como las relaciones interpersonales que se desarrollan a lo largo de la cadena de suministros, que generan valor y permiten a la organización obtener una ventaja competitiva” (Vítale et al., 2019, p.3).

Aprendizaje

“Es el proceso mediante el cual el conocimiento se transformación de manera continua y se incorpora a nivel personal como en grupo dentro de la organización en su conjunto” (Martínez y cegarra, 2018, p. 34).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Investigación aplicada porque permitió solucionar los problemas; al respecto Hadi et al. (2023), explicaron “es un tipo de investigación que, a partir de la teoría, se encarga de resolver problemas prácticos, basándose en hallazgos, descubrimientos y soluciones planteados en los objetivos del estudio” (p.54).

Estudio de nivel descriptivo - correlacional porque facilito describir las características y particularidades de las variables de estudio, así como su comportamiento. Al respecto Ruiz y Valenzuela (2022) explicaron que el descriptivo “es el tipo de investigación que se encarga de describir, registrar, analizar e interpretar las características de un fenómeno o situación tal como se presenta en la realidad, sin manipular variables” (p.16). En lo correlacional fue encontrar asociación en las variables estudiadas. Según Paragua et al. (2022), definen “es un tipo de investigación que examina las relaciones entre resultados, y busca responder preguntas acerca de la relación que existente entre dos o más variables o sucesos” (p.59).

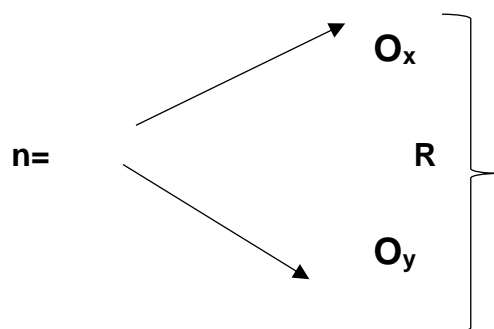
Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables y se presentaron tal y como sucedieron los hechos. Según Cabezas et al. (2018) explican “en este tipo de investigación las variables analizadas no se alteran de manera intencionada, la finalidad del estudio es observar los fenómenos tal y como ocurren en su entorno natural, para posteriormente ser analizadas” (p.79). Asimismo, se diseñó el corte transversal, dado que la encuesta se realizó a los trabajadores nombrados en un solo momento en año 2025. Al respecto, Rio (2023) indica “es el tipo de investigación que se caracteriza por la recopilación de datos

durante un único momento, con el propósito de describir las variables de interés y estudiar cómo se relacionan en un momento dado” (p.79).

Para la contrastación de la hipótesis se empleará el diseño correlacional

n=



Dónde:

n = Muestra

O_x = Gestión de conocimiento

O_y = Productividad laboral

R = Relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) conceptualizo “es un conjunto de elementos finito o infinito que comparten rasgos comunes para los cuales las conclusiones de la investigación serán extensivas, quedando delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

La población de la investigación estuvo conformada por el personal nombrado del Gobierno Regional, que ascienden a 140 trabajadores nombrados, como se puede evidenciar en la tabla 1.

Tabla 1

Población del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes

Categoría laboral	N°
Directivos	31
Profesionales	21
Técnicos	77
Auxiliares	11
Total	140

Nota: Unidad de recursos Humanos, mayo 2025.

Muestra

“Es un subgrupo de la población de objetiva que ha sido previamente definida y seleccionada con criterios para la recopilación de datos, representando al total de la población de interés” (Hernández et al., 2014, p.173).

La muestra se determinó aplicando la fórmula de la población finita, que correspondió a 103 trabajadores nombrados que laboran en el Gobierno Regional: directivos, profesionales, técnicos y auxiliares.

Fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 * N * (p * q)}{e^2(N - 1) + z^2(p * q)}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población = 140

Z: Nivel de confianza = 95% equivale al 1.96

P: Probabilidad de éxito= 50

q: Probabilidad de fracaso = 50%

e: Margen de error permitido= 5%

Cálculo:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (140) * (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2(140 - 1) + (1.96)^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{134.456}{1.308}$$

$$n = 102.803 \cong 103 \text{ Trabajadores nombrados}$$

Muestreo

“Es una técnica utilizada para seleccionar un grupo de individuos o elementos de una población con el objetivo de obtener información sobre la misma” (Hadi et al., 2023, p.73).

El muestreo fue probabilístico al azar simple, porque permitió que todos los elementos de la población a estudiar tuvieran la probabilidad de ser seleccionados para aplicar la encuesta tipo entrevista, garantizando la objetividad y representatividad de la muestra. En cuanto a ello Arias (2012), explica “es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra y todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados” (p.8). Respecto a lo mencionado, se utilizó la técnica de la encuesta aplicándose un cuestionario tipo entrevista a la muestra de 103 trabajadores nombrados dentro de la jornada laboral a partir de las 11 de la mañana.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección

Métodos

Arias (2012), “son los métodos, técnicas, pasos y procedimientos que se utilizan para formular y solucionar problemas de investigación a través de la verificación o prueba de hipótesis” (p.19).

En la investigación se utilizaron métodos, de modo general el método científico, “es un proceso intelectual que se lleva a cabo de manera lógica y ordenada con el objetivo de entender los hechos que suceden en la realidad y llegar a un conocimiento fundamentado” (Rio, 2017, p.18). Asimismo, se empleó el método cuantitativo como métodos auxiliares, dado que se enfocó en la medición objetiva y el análisis numérico de los fenómenos observados. Este enfoque partió de un marco teórico que orientó el análisis objetivo de la problemática investigada y permitió analizar de forma estructurada y coherente, la relación existente entre las variables estudiadas mediante un proceso deductivo.

Cuantitativo

“Es la interpretación y análisis de datos, cifras numéricas, indicadores y estadísticas relacionadas con el objeto de estudio, así como la formulación de interrogantes sobre ¿cómo? y ¿cuándo? Se produce el fenómeno analizado para su evaluación objetiva y racional” (Pimienta y de la orden, 2017, p. 59).

La investigación se ejecutó mediante este método, dado que las preguntas formuladas en el cuestionario fueron valoradas con la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (I:3), en desacuerdo (ED:2), totalmente en desacuerdo (TD:1). Se recolectaron datos numéricos que, al procesarse los resultados con el SPSS se obtuvo el coeficiente de Rho de Spearman y p-valor que permitió efectuar la correlación entre la variable y aprobar o desaprobar la hipótesis.

Deductivo

Bernal (2016), “es el método de razonamiento que se desarrolla de aspectos generales para obtener explicaciones particulares, es decir analiza postulados, teoremas, leyes o principios que tengan validez universal y a partir de ello aplicarlos a soluciones pertinentes” (p.71).

Este método se llevó a cabo porque permitió partir de las definiciones teóricas, libros, artículos científicos, entre otros que permitieron validar ambas variables estudiadas: gestión del conocimiento y productividad laboral.

Inductivo

“Es un procedimiento de razonamiento que parte de la observación y la experimentación de fenómenos particulares, con el fin de establecer relaciones y explicaciones de carácter general” (Martínez, 2012, p.86).

Se empleó el método inductivo, porque se hizo referencia a la recolección de los datos mediante la aplicación de una encuesta dirigida a ambas variables de estudio: Gestión del conocimiento y productividad laboral. La información y datos obtenidos contribuyeron a la base para el análisis de la investigación, permitiendo interpretar los resultados y establecer las conclusiones pertinentes de la investigación.

Analítico

Cabezas et al. (2018), define “es la descomposición de un fenómeno en sus partes o elementos que constituyen acceder a las diversas facetas de la realidad” (p.18).

Se aplicó este método porque permitió descomponer las variables de estudio en partes pequeñas y entender cada una de sus dimensiones. Permitiendo un análisis detallado de las percepciones y opiniones de los trabajadores con respecto a ambas variables de estudio.

Sintético

Muñoz (2015), explica “es un procedimiento de razonamiento que incorpora componentes dispersos de una realidad para analizarlos de manera integral. Su finalidad es vincular hechos que parecen estar aislados y desarrollar un marco teórico que los unifique” (p.78).

En nuestra investigación se aplicó este método porque permitió integrar información empírica a partir de las dimensiones de estudio y de este modo, se obtuvo una visión general de la problemática analizada.

Técnicas

“Son las distintas maneras o formas de obtener la información” (Arial, 2012, p.111). Para el desarrollo de la presente investigación se consideró pertinente emplear las siguientes técnicas:

Análisis documental

“Es el proceso de indagación que se realiza al examinar diferentes fuentes y documentos relacionados con la investigación estudiada como bibliografías, historias de vida, diarios y archivos personales e institucionales” (Bernal,2016, p.256).

En este contexto, la información recopilada para la investigación fue producto de una propia búsqueda, en el cual se revisaron, analizaron y examinaron diferentes trabajos, libros, revistas científicas e informes que tuvieron relación con el proyecto de investigación teniendo como variables gestión de conocimiento y productividad laboral, permitió buscar definiciones y enfoques actuales que tuvieron correlación con ambas variables de estudio.

Encuesta

“Es la aplicación de un cuestionario a un conjunto representativa del universo que se está analizando” (Baena, 2017, p.82).

La encuesta fue realizada al personal nombrado del Gobierno Regional, donde este interrogatorio se ejecutó a través de dos cuestionarios en el que abarcó las dimensiones de las variables a estudiar: Gestión de conocimiento y productividad laboral, llevándose a cabo de manera presencial, para de esa manera poder

recopilar toda la información necesaria para el estudio, mediante dicho instrumento de medición mencionado. (Anexo 4 y 11)

Instrumentos de recolección

Arias (2012), define “Son los medios, recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que se utiliza para adquirir, guardar o registrar información” (p.68).

Cuestionario

Fresno (2019) indican que el cuestionario “es un conjunto de preguntas diseñadas para adquirir información primaria, con el propósito de responder a las preguntas previamente formuladas que abordan al problema de investigación, utilizando para ello un formulario impreso” (p.116)

En el presente trabajo de investigación el cuestionario estuvo compuesto por 3 dimensiones y cada dimensión tuvo cinco (5) preguntas relacionadas con las dimensiones e indicadores de la primera variable de estudio “Gestión de conocimiento” y 4 preguntas relacionadas con las 4 dimensiones de la segunda variable “productividad laboral”, las cuales fueron valoradas con la escala de Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo; siendo aplicado por medio de la encuesta dirigida a 103 trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes dentro de su horario de trabajo. (Anexo 6 y 7)

Ficha bibliográfica

Es el registro de toda la información necesaria para identificar todos los libros que se utilizaran, directa o indirectamente, durante la investigación. Cuyo propósito es organizar y clasificar las fuentes bibliográficas que respaldan el desarrollo del estudio. (Baena, 2017)

Durante el desarrollo de la investigación se emplearon fichas bibliográficas de todas las fuentes teóricas; que se utilizaron para estructurar el marco teórico, conllevando

al desarrollo de una adecuada investigación sustentadas en libros, revistas científicas, informes, dicha información fueron definidos por diferentes autores.

3.4. Procesamiento de datos

Después de haber realizado la recolección de datos mediante la encuesta fueron organizados en dos programas: en una hoja Excel para emplear una matriz de doble entrada, luego se exportaron al programa de software estadístico Statistical Product and Service Solutions (SPSS) para su procesamiento y producto de ello se obtuvieron resultados para construir tablas de frecuencia; asimismo se determinó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que permitió correlacionar las variables de estudio; y el P-valor estadístico que permitió determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis.

Análisis

Las tablas de frecuencia y coeficientes obtenidos se interpretaron mediante la estadística descriptiva e inferencial, con los resultados obtenidos se discutieron los hallazgos de otros autores que han investigado el tema o temas relacionados, fundamentándose en las bases teóricas. Este análisis se centró en los objetivos de la investigación y a partir de ellos, se arribó a las conclusiones.

3.5. Análisis de confiabilidad

Para garantizar la consistencia interna del cuestionario aplicado, se efectuó un análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Al respecto Palella y Martins (2010) explicaron que el coeficiente de alfa de Cronbach “es una técnica que permite determinar el grado de confiabilidad siendo un requisito mínimo al igual que la validez, para asegurar la calidad de los instrumentos de medición construido con una escala tipo Likert” (p.168).

Tabla 2*Rangos de alfa de Cronbach*

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0.81-1	Muy alta
0.61- 0.80	Alta
0.41 -0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.20	Muy baja

Nota: Palella y Martins (2010)

Para determinar la confiabilidad del instrumento de medición se aplicó una prueba piloto de 30 trabajadores nombrados que representaron el 29% de la muestra, obteniéndose el alfa de Cronbach del instrumento de dimensión de la variable 1 que representa el 0.726 que de acuerdo a la tabla 3 fue de alta confiabilidad.

Tabla 3*Alfa de Cronbach de la Variable gestión del conocimiento*

Alfa de Cronbach de la Variable GC	N° de elementos
0.726	15

Nota: Prueba piloto

De modo semejante, se determinó la confiabilidad del instrumento de medición para la variable 2: productividad laboral, aplicando una prueba piloto a 30 trabajadores nombrados que representaron el 29 % de la muestra, obteniéndose del instrumento de alfa de Cronbach que representó el 0.715 que de acuerdo a la tabla 4 fue de alta confiabilidad.

Tabla 4*Alfa de Cronbach de la variable productividad laboral*

Alfa de Cronbach de la variable PL	N° de elementos
0.715	15

Nota: Prueba piloto

De los resultados encontrados respecto al alfa de Cronbach de la variable Gestión del conocimiento: 0.726 y de la variable productividad laboral: 0.715, se determinó que los instrumentos de medición se pudieron aplicar para la ejecución del trabajo.

3.6. Formulación de la hipótesis

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Hipótesis específicas 1

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento táctico y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento táctico y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Hipótesis específicas 2

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Hipótesis específicas 3

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Criterios para la comprobación de hipótesis:

Si P- valué < 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Si P - valué > 0.05 se aprueba la hipótesis nula.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de conocimiento

Definición conceptual

“Es una función dinámica relacionado con la dirección o administración de un conjunto de flujos de conocimientos externos e internos, captados o creados, explícitos o tácitos” (Martínez y cegarra, 2018, p. 34).

Definición operacional

La variable gestión del conocimiento, sus datos fueron obtenidos mediante el empleo de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario diseñado en base a sus dimensiones e indicadores, cuyos ítems fueron valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (I:3), en desacuerdo (ED:2), totalmente en desacuerdo (TD:1); aplicándose tipo entrevista a la muestra probabilística de 103 trabajadores nombrados. (Tabla 1) (Anexos 1 y 2).

Tabla 5

Dimensiones, indicadores, ítems e instrumentos y escala de medición de la variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Conocimiento tácito	Intercambio de conocimientos, experiencias, habilidades prácticas, aprendizaje	1,2,3,4,5	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1
Conocimiento explícito	Documentación, acceso digital, comunicación formal, manuales	6,7,8,9,10	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1
Conocimiento organizacional	Cultura organizacional, conocimiento interno, aplicación del conocimiento, planificación estratégica	11,12,13,14,15	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1

Nota: cuestionario

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

“La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, en consecuencia, incrementarla es lograr mejores resultados a través de los recursos empleados como el número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina” (Humberto, 2010, p.21).

Definición operacional

La variable productividad, sus datos fueron obtenidos mediante el empleo de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario diseñado en base a sus dimensiones e indicadores, cuyos ítems serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA):5, de acuerdo (DA):4, ni de acuerdo ni en desacuerdo (I):3, en desacuerdo (ED):2, totalmente en desacuerdo (TD):1; aplicándose tipo entrevista a la muestra probabilística de 103 trabajadores nombrados. (Tabla 2) (Anexos 1 y 2)

Tabla 6

Dimensiones, indicadores, ítems e instrumentos y escala de medición de productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Eficiencia	Optimización de recursos, uso racional de tiempo, optimización operativa, responsabilidades	1,2,3,4,	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1
Eficacia	Cumplimiento de tareas, logro de metas, alcance de objetivos, resultados	5,6,7,8	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1
Motivación	Ambiente laboral, compromiso institucional, reconocimiento, estímulo	9,10,11,12	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1
Trabajo en Equipo	Solución de problemas, comunicación interna, participación equitativa	13,14,15	(TA): 5, (DA): 4, (I): 3, (ED):2, (TD):1

Nota: cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados, producto de la aplicación de las encuestas al personal nombrados del Gobierno Regional de Tumbes, relacionadas con las variables de estudio, como se describe a continuación:

Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Tabla 7

Nivel de relación de la variable gestión conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Nivel	Gestión del conocimiento			Productividad laboral	
	Puntuación	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%
Alto	55 – 75	58	56.31%	68	66.02%
Medio	35 – 54	44	42.72%	33	32.04%
Bajo	15 – 34	1	0.97%	2	1.94%
	Total	103	100%	103	100%

Nota: Encuestas al personal nombrado del Gobierno Regional

En tabla 7 se advirtió en la variable gestión del conocimiento del total de los encuestados el 56.31% (58 encuestados) se ubicó en nivel alto, el 42.72% nivel medio y 0.97% en nivel bajo; teniendo un nivel de relación con la variable productividad laboral del 66.02% situándose en el mismo nivel, 32.04% en nivel medio y 1.94% en nivel bajo. Observándose que cuando se gestiona el conocimiento mediante capacitaciones, certámenes académicos la productividad laboral traducida en bienes y servicios incrementa.

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Tabla 8

Nivel de relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Nivel	Conocimiento tácito			Productividad laboral	
	Puntuación	Nº enc	%	Nº enc	%
Alto	19 – 26	54	52.43%	68	66.02%
Medio	12-18	46	44.66%	33	32.04%
Bajo	5 – 11	3	2.91%	2	1.94%
	Total	103	100%	103	100%

Nota: encuestas aplicadas al Gobierno Regional Tumbes

La tabla 8 evidenció que el 52.43% (54 encuestados) alcanzó un nivel alto de conocimiento tácito, el cual se desarrolla a partir de las experiencias, práctica cotidiana y la interacción con el entorno laboral, 44.66% se ubica en niveles considerable (nivel medio) y el 2.91% se encuentra en niveles bajos; relacionándose en un 66.02% con la variable productividad laboral ubicándose en el mismo nivel, 32.04% nivel medio y 1.94% en nivel bajo. Estos niveles porcentuales evidencian que cuando este conocimiento es gestionado a través de las orientaciones internas y socialización de experiencias, el desempeño y compromiso de cada colaborador aumenta.

Objetivo específico 2: Describir la relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 9

Nivel de relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Nivel	Conocimiento explícito			Productividad laboral	
	Puntuación	N° enc	%	N° enc	%
Alto	19 – 26	47	45.63%	68	66.02%
Medio	12-18	52	50.49%	33	32.04%
Bajo	5 – 11	4	3.88%	2	1.94%
	Total	103	100%	103	100%

Nota: encuestas aplicadas en el Gobierno Regional Tumbes

Se aprecia en tabla 9 que, el 50.49% de los colaboradores encuestados respecto al conocimiento explícito se ubica en un nivel medio, el 45.63% se sitúa en nivel alto y 3.88% percibe en niveles bajos; teniendo un nivel de relación alta con la productividad laboral en 66.02%, asimismo el 32.04% alcanzó nivel medio y 1.94% en nivel bajo. Observándose con estos resultados que el 50.49% de los encuestados predominan un manejo moderado en cuanto al conocimiento que es expresado mediante documentos (manuales de gestión, norma, entre otros) y compartirlo formalmente, mientras que algunos colaboradores aun no los están aplicando de manera homogénea.

Objetivo específico 3: Explicar la relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 10

Nivel de relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Nivel	Conocimiento Organizacional			Productividad laboral	
	Puntuación	N° enc	%	N° enc	%
Alto	19 - 26	58	56.31%	68	66.02%
Medio	12-18	38	36.89%	33	32.04%
Bajo	5 - 11	7	6.80%	2	1.94%
	Total	103	100%	103	100%

Nota: encuestas aplicadas en el Gobierno Regional Tumbes

La tabla 10 se aprecia, del total de encuestados respecto al conocimiento organizacional el 56.31% (58 trabajadores) alcanzó nivel alto, el 36.89% nivel medio y 6.80% predomina nivel bajo, relacionándose en un nivel alto con la variable productividad laboral en un 66.02%, asimismo el 32.04% nivel medio y 1.94% nivel bajo. Constatándose que a medida que el conocimiento organizacional es institucionalizado mediante normas, procedimientos, capacitaciones, así como de la experiencia compartida y el trabajo en equipo, el personal adquiere mayor claridad en sus funciones y mejora su desempeño de manera más eficiente.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Tabla 11

Relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Rho de Spearman		Gestión del conocimiento	Productividad laboral
Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,721**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	103	103
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,721**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	103	103

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

Nota: Aplicación del SPSS v.27

En tabla 11 se distinguió un coeficiente de rho de Spearman: 0.721, revelando una correlación positiva considerable entre gestión del conocimiento y productividad laboral; determinándose una Sig. bilateral del $0.00 < (0.01 = p\text{-valor})$, siendo estadísticamente significativo al 1%. En consecuencia, se aprueba la hipótesis alterna del objetivo general.

Hipótesis específicas 1

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 12

Relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Rho de Spearman		Conocimiento tácito	Productividad laboral
Conocimiento tácito	Coeficiente de correlación	1.000	,607**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	103	103
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,607**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	103	103

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

Nota: Aplicación del SPSS v.27

Los resultados presentados en tabla 12 se puede advertir un coeficiente de correlación de rho de Spearman: 0.607, revelando una correlación positiva media entre la dimensión conocimiento tácito y la variable productividad laboral. Asimismo, se observa una sig. bilateral del $0.00 < (0.01 = p\text{-valor})$, siendo estadísticamente significativa al 1%. Demostrando que la hipótesis alterna específica se acepta.

Hipótesis específicas 2

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

Tabla 13

Relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Rho de Spearman		Conocimiento explícito	Productividad laboral
Conocimiento explícito	Coeficiente de correlación	1.000	,522**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	103	103
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	103	103

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

Nota: Aplicación del SPSS v.27

Según tabla 13 evidenció un coeficiente correlación de rho de Spearman: 0.522, demostrando que existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre la dimensión conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes, con un valor de significancia del $0.000 < 0.01$ (p-valor). En ese sentido, los valores obtenidos indican la aceptación de la hipótesis alterna. Por lo tanto, a medida que los colaboradores disponen de guías técnicas de gestión y acceden a talleres de sistemas administrativos; los procesos institucionales y actividades que desempeñan mejoran.

Hipótesis específicas 3

H_A: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional, Tumbes.

Tabla 14

Relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Rho de Spearman		Conocimiento organizacional	Productividad laboral
Conocimiento organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,648**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	103	103
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,648**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	103	103

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

Nota: Aplicación del SPSS v.27

De acuerdo a tabla 14, se distingue un coeficiente de rho de Spearman: 0.648 evidenciando una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre conocimiento organizacional y variable productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional Tumbes, con una significancia estadística del 1%, sig. bilateral del $0.00 < (0.01 = p\text{-valor})$. Indicándose la aceptación de la hipótesis alterna específica. Esa correlación manifiesta que las normas, valores institucionales, experiencias colectivas e información que se transmiten dentro de la organización se asocia con la productividad de los trabajadores.

4.2. Discusión

Se evidencio en tabla 7, que la gestión del conocimiento representa el 56.31% de los colaboradores encuestados, relacionándose con 66.02% de la variable productividad laboral, situándose ambas en mismo nivel. Asimismo, este resultado se valida con rho de Spearman 0.721 obteniéndose una correlación considerable, siendo significativa al 1%. Estos resultados explican que el conocimiento tácito que contiene el intercambio de conocimiento, experiencia, el desarrollo de habilidades y aprendizaje profesional se encuentran en una favorable posición en los trabajadores que implican incrementar el rendimiento laboral, es decir que sus funciones asignadas que están contempladas en los documentos de gestión se están cumpliendo de acuerdo a las metas.

Según Meriño et al. (2023) entienden a la gestión del conocimiento como el enfoque estratégico que implementa políticas y modelos de gestión para integrar el saber institucional, competencias del talento humano y liderazgo con el propósito de promover el desarrollo integral. Asimismo, Serrano et al. (2020), considera que la productividad laboral es el grado de desempeño que tiene el colaborador para transformar de manera eficiente los recursos disponibles en bienes o servicios.

Rocha (2020) en su estudio descubrió un nivel de significancia > 0.05 ; concluyendo que no existe correlación entre la gestión del conocimiento de las Industrias desarrolladoras de Software de la ciudad de Guayaquil y el desempeño laboral; en consecuencia, se acepta la hipótesis nula. Este resultado es contrario a lo encontrado en la investigación realizada en el Gobierno Regional de Tumbes; sugiriéndose efectuar mayor gestión del conocimiento mediante tecnologías emergentes para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía. De manera similar Alvarado (2025), reporto una asociación positiva media entre gestión de conocimiento y la productividad laboral, expresada en $r_s:0.639$ y $p\text{-valué} < 0.001$, aceptándose la hipótesis alterna. Estos resultados encontrados son distantes a la investigación realizada en Gobierno Regional (GORE), demostrando que la institución valora el recurso intangible.

En esa misma línea, Chávez y Henríquez (2020), concluyeron su investigación con una relación muy alta con un ρ : 0.984 y significativa al 1%, manifestando que la gestión del conocimiento es un determinante para lograr la eficiencia al estar relacionado con el desempeño de cada colaborador. Estos resultados son mucho mayores a los encontrados en GORE, evidenciando que la institución gubernamental está en una situación desfavorable a las I.E. Fiscales del Ecuador. En tal sentido, bajo lo referido previamente y el análisis de los resultados, se confirma que la buena gestión del capital intelectual es el determinante clave del compromiso y la productividad laboral que desarrolla el colaborador. Por lo tanto, se sugiere que la institución fortalezca lineamientos orientados a las buenas prácticas del conocimiento, como medio para optimizar la eficiencia operativa institucional.

En tabla 8 se identificó que la dimensión conocimiento tácito es representado en 52.43% de los colaboradores encuestados, relacionándose en un 66.02% con la variable productividad laboral; ambos situados en el nivel alto. Siendo sustentada en un coeficiente de $\rho = 0.607$ y sig. Bilateral $0.000 < (0.01$ p- valor), demostrándose una asociación y/o correlación positiva media y significativa al 1%. Estos hallazgos explican que el conocimiento tácito que se desarrolla a partir del intercambio de conocimiento, experiencia, habilidades prácticas y aprendizaje; aun requiere ser implementado de manera pertinente por la institución para poder contribuir directamente a la eficiencia, eficacia, motivación y trabajo en equipo.

En la investigación de Heredia (2021) demostró una correlación alta ($\rho = 0.734$) corroborándose que el conocimiento tácito se relación con la productividad de una universidad privada de Tacna (UPT). Estos hallazgos son mucho mayores a los encontrados en la dimensión estudiada en el Gobierno Regional Tumbes. Asimismo, Rocha (2020) analizó la dimensión socialización del modelo (SECI), entendida como el aprendizaje que se genera a partir de la observación y la interacción entre individuos; teniendo similitud directa con el conocimiento tácito con una correlación positiva débil $r_s: 0.262$; estos resultados no son coincidentes a lo investigado. De manera similar los hallazgos de Vega (2024) demostraron una discrepancia con los resultados obtenidos en la misma dimensión estudiada (conocimiento tácito), evidenciándose en una relación positiva débil ($r_s: 0.357$).

En este escenario, la evidencia obtenida en los resultados de los investigadores y el estudio realizado en la institución central de la Provincia de Tumbes (GORE), pone de manifiesto, cuando una institución implementa políticas institucionales, establece mecanismos de comunicación interna y seminarios académicos; logra obtener el éxito y eficiencia operativa institucional.

En tabla 9, se mostró que el conocimiento explícito representa el 50.49% del total de encuestados situándose en un nivel medio, obteniendo una relación con la variable productividad laboral en un 66.02% alcanzando un nivel alto. Estos hallazgos estadísticos se corroboran en un r_s : 0.522 y una significancia al 1% obteniéndose una correlación positiva media y significativa; señalándose que el conocimiento explícito presentado en documentos, acceso digital, comunicación formal y manuales; se ubica en una posición poca favorable dado que no está siendo aplicada de manera homogénea por todos los colaboradores afectando los factores de eficiencia, eficacia, motivación y trabajo en equipo; poniendo en desventaja los niveles esperados.

Asimismo, la investigación de Huamán (2024), obtuvo una correlación positiva significativa media ρ 0.545, siendo estos resultados cercanos lo descubierto en la misma dimensión estudiada evidenciándose que el almacenamiento apropiado del conocimiento fortalece el desempeño y habilidades individuales. De manera similar, Mauricio et al. (2021) encontró una correlación moderada quien estudio la dimensión aplicación del conocimiento, cuyos indicadores estudiados fueron: Necesidades de información, conocimiento explícito, interiorización del conocimiento en una constructora en San Martín, con un r_s : 0.545; coincidiendo con los resultados de la investigación realizada en GORE.

No obstante, los hallazgos de Heredia (2021) mostraron discrepancia en la misma dimensión analizada, al evidenciar una correlación positiva baja con ρ : 0.295. Estos resultados determinan que el GORE se encuentra en situaciones mejores a las encontradas en la universidad privada Tacna. Los diversos análisis estudiados indican una problemática estructural en la gestión tanto pública y privada. Sugiriéndose a la institución que los documentos de gestión, mecanismos de acceso a información y las capacitaciones, deben desarrollarse y actualizarse de

manera periódica para lograr resultados decisivos y significativos en la toma de decisiones, productividad y procesos laborales.

Finalmente, en tabla 10 se estima que el conocimiento organizacional es representado en 56.31% del total de los colaboradores encuestados, teniendo un nivel de relación de 66.02% con la variable productividad laboral, registrándose ambas en el nivel alto. Corroborándose una relación positiva media respaldada por un coeficiente r_s : 0.648 y siendo estadísticamente significativa al 1%. Estos hallazgos ponen en evidencia que, el conocimiento organizacional desarrollado mediante formalización de una cultura organizacional, socialización e aplicación del conocimiento interno y planificación estratégica; se encuentra en una situación moderada, dado que estas prácticas aun requieren ser institucionalizadas en los procesos de planificación y socialización del conocimiento entre trabajadores, para así mejorar la productividad laboral traducida en eficiencia, eficacia, motivación y trabajo colaborativo.

Asimismo, es respaldado por la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995) quienes sostienen que el conocimiento organizacional se crea cuando se transforman el conocimiento individual en prácticas y procesos compartidos dentro de la organización. Además, al ser organizado y aplicado en las actividades laborales diarias permite que estas se ejecuten de manera ordenada y eficiente. En la misma línea, Huamán (2024), encontró una correlación positiva media r_s : 0.657, entre el conocimiento organizacional y ventaja competitiva en la MPT; resultados semejantes a la investigación realizada en el Gobierno Regional de Tumbes (GORE). Por su parte, Arana (2022) analizó la dimensión conocimiento organizativo siendo coherente con el conocimiento organizacional con un r_s : 0.963 demostrando un nivel de asociación positiva muy alta en los trabajadores de la CSJT. Estos resultados no son coincidentes a los encontrados en el estudio en el GORE; son mucho mayor indicándose que la Corte superior de justicia- Tumbes se encuentra en mejores situaciones, sugiriéndose institucionalizar el conocimiento mediante niveles de desempeño, brindarles guías técnicas (cultura de aprendizaje) y repositorios institucionales actualizados.

En síntesis, la importancia de este estudio radica en haber comprobado que, el capital intelectual (conocimiento personal, documentación estandarizada y prácticas organizacionales) contribuyen un activo estratégico en el Gobierno Regional Tumbes, al aportar actividades estratégicas que sustentan la productividad actual Sin embargo, los resultados mostrados en el conocimiento explícito siguieren de una planificación estratégica en los procesos documentales porque estos aportan evidencia empírica en la sistematización de datos y gestión de la administración pública.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó un nivel de relación alto entre gestión del conocimiento (56.31%) y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes (66.02%), reafirmandose una correlación positiva considerable expresada con un r_s : 0.721 y estadísticamente significativa al 1%. Evidenciándose, la gestión del conocimiento a través de tácito, explícito y organizacional se han internalizado en los trabajadores permitiendo incrementar los niveles de productividad laboral.
2. Se estableció que la dimensión conocimiento tácito (52.43%), se relaciona en 66.02% con la variable productividad laboral corroborándose en una correlación positiva media, con ρ : 0.607 y una significancia al 1%. Observándose que aún persisten oportunidades de mejora; cuando el colaborador dispone de manera pertinente actividades orientadoras del conocimiento su compromiso, eficiencia y productividad laboral aumenta.
3. Se identificó el conocimiento explícito, obtuvo una relación del 66.02% con la variable productividad laboral, constatándose en una correlación y/o asociación positiva media con un coeficiente ρ de Spearman de 0.522 y estadísticamente significativa al 1%. Demostrándose que el conocimiento documentado no está siendo desarrollados de manera homogénea en la institución, debido a la desactualización de los manuales de gestión repercutiendo en los estándares de calidad de los servicios.
4. Se comprobó un nivel de relación alta entre dimensión conocimiento organizacional (56.31%) y productividad laboral (66.02%), este valor demuestra una correlación positiva media expresada en un coeficiente ρ de Spearman: 0.648 y una significancia al 1%. Mostrándose que el entorno institucional colaborativo es un determinante clave para el cumplimiento de las metas establecidas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es necesario institucionalizar e implementar estrategias de capacitación en gestión del conocimiento que permita desarrollar capacidades, destrezas y habilidades blandas en los colaboradores, fortaleciendo de esta manera el conocimiento tácito, explícito y organizacional.
2. Es necesario reforzar e implementar con prioridad estrategias para la socialización y transferencia del conocimiento tácito, mediante la creación de programas de orientación (personal con más experiencia guíe a los nuevos), el desarrollo de "comunidades de práctica" (grupos de trabajo para compartir soluciones a problemas comunes) y la implementación de un protocolo de transferencia de conocimiento para el personal de contrato temporal.
3. Actualizar el acervo documentario de gestión (MOF, ROF, CAP) reflejando las funciones actuales, asimismo el desarrollo y promoción de un repositorio digital centralizado (intranet o sistema de ERP) donde todos los manuales, guías y procedimientos estén accesibles y sean de fácil consulta para el personal.
4. Promover una cultura de conocimiento organizacional orientada a fomentar espacios de retroalimentación e intercambio académico que faciliten la aplicación efectiva del saber. Asimismo, vincular las estrategias institucionales con la gestión de los conocimientos, dado que los hallazgos mostraron una importante asociación con la productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abou-Moghli, A. (2025). The interplay between knowledge management and organizational performance measurement through the mediating effect of innovation capability. *Knowledge and Performance Management*, 9, 45-61. doi: [http://dx.doi.org/10.21511/kpm.09\(1\).2025.04](http://dx.doi.org/10.21511/kpm.09(1).2025.04)
- Adco M, E. (2025). Gestión del conocimiento y su relación con la productividad laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de San Miguel, 2022. Universidad Nacional de Juliaca . Juliaca: UNJ. Obtenido de <https://repositorio.unaj.edu.pe/server/api/core/bitstreams/801e71d6-0394-4228-97d1-88a68a971949/content>
- Alvarado, Y. (2025). Gestión del conocimiento y productividad laboral en la municipalidad de la provincia de Huánuco, 2024. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/83d0c88e-8187-4cad-8308-87b51a06933b/content>
- Arana, M. (2022). Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Tesis, Universidad César Vallejo, Tumbes. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83980/Arana_GMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Venezuela: Episteme, C.A. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (tercera edición ed.). México: División Bachillerato, Universitario y Profesional. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balladares, M. (2023). Incidencia gestión del conocimiento en las destrezas laborales de los servidores administrativos, Municipalidad Distrital de

- Pampas de Hospital, Tumbes, 2022. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/40de8178-0f98-4c36-a8da-ddbff05f133b/content>
- Bernal T, C. (2016). Metodología de la investigación (Cuarta edición ed.). Colombia: Peanon Educación de Colombia S\l.S.
- Briones P, V., y D'Armas R, M. (2024). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior. Revista de Ciencias Sociales, Ecuador. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/42999/50378>
- Cabezas M, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://calidadsinlagrimas.com/wp-content/uploads/2024/01/Introduccion-a-la-Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf>
- Cabrera, F. (2023). Productividad laboral y jornadas de trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34461/1/Informe_BCN_2023_Productividad_y_jornada_laboral_Factores_y_estadisticas_FINAL.pdf.
- Camisón, C., Cruz, S., y González, T. (2006). Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S. A.,. Obtenido de <https://porquenotecallas19.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>
- Carcausto, R. (2023). Percepción sobre gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la dirección regional de energía y minas, Moquegua, 2021. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de <https://repositorio.unam.edu.pe/items/4a29e039-2e22-429a-a42d-88afad8ac950>
- Carro Paz, R., y González Gómez, D. (s.f). Productividad y competitividad. Argentina: primera edición. Obtenido de

- Congreso de la República del Perú. (2003). Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2089900/Ley%20N%C2%B0%2027867%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Gobiernos%20Regionales.pdf?v=1629296173>
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Diseno_Organizacional.pdf
- Dalsy, F., y Garzón Castrillón, M. A. (2006). La gestión del conocimiento. Universidad del Rosario, <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4b06177a-8e80-4aed-99e3-17562925e668/content>.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3nde-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Desarrollo, B. I. (2022). Conocimiento para Resultados y la eficiencia de las agencias públicas en Colombia . BID.
- Diario la republica. (20 de Noviembre de 2024). Perú entre los países menos productivos de Latinoamérica según CEPAL. Diario la republica. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2024/11/13/peru-es-uno-de-los-paises-con-la-menor-productividad-de-america-latina-segun-cepal-solo-supera-a-economias-como-venezuela-evat-646763>
- Drucke, P. (1993). Post-capitalist Society. Nueva York: HarperCollins. Obtenido de <https://books.google.com.bo/books?id=o1tB9dZCy1QCyprintsec=frontcover#v=onepageyqf=false>
- Espinoza , R., González , G., y Gutiérrez, M. (2023). Gestión del recurso humano: Factor medular en el desempeño laboral. Zenodo, 98. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.8431482>

- Fresno C, C. (2019). Metodología de la investigación: así de fácil. (5. San Nicolás 336, Ed.) Argentina: El Cid Editor.
- Fred R, D. (2013). Conceptos de administración estratégica. México: 14ª edición.
- Gairín Sallán, J. (2012). Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo. España: WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.
- Gairin, J. (2012). Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo: Formación y formación corporativa. España: 1era.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <https://iestpcabana.edu.pe/wp-content/uploads/2021/11/CALIDAD-Y-PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Gutiérrez, H., y Salazar, R. d. (2009). Control estadístico de calidad y seis sigma. México: Segunda edición.
- Hadi, M., Martel , C., Huayta , F., Rojas , C., y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis (Primera edición digital ed.). Ciudad Jardín Mz.B3 Lt. 2, Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Heredia, G. (2021). Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020. UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2149/Heredia-Alvarez-Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández S, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill / Interamericana. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huaman Marchan, A. (2024). Relación entre gestión del conocimiento y la ventaja competitiva, Municipalidad Provincial de Tumbes, 2024. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bdf2bbd-78ca-4d09-af3a-c8c0103f227f/content>

Humberto , P. (2010). Calidad total y productividad. (P. E. Vázquez, Ed.) México: Mcgraw-hill/ Interamericana.

Ikujiro , N., y Hirotaka , T. (1999). La organización creadora . México: Oxford-University Press.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Julio – Diciembre de 2024). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7709816/6524421-01-informe-tecnico-gobernabilidad-julio-diciembre-2024.pdf?v=1740787744>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Compendio estadístico Tumbes 2024. INEI, 519. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/CompDptal2024/Tumbes2024.pdf

Klaus , N., y Rivas, R. (2008). Gestión del conocimiento. Una guía práctica hacia la empresa inteligente. Argentina: Libros en Red. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento_Una_gu%C3%ADa_pr%C3%A1ctica_hacia_la_empresa_inteligente/419ygbpv=1ydq=conocimiento+organizacionalpg=PA52yprintsec=frontcover

Lindhard, S. M. (2025). Una revisión de la literatura sobre los factores comunes que afectan la productividad laboral en asia: 25 años de información. Revista de ingeniería civil y gestión,, 31(248-265). doi:<https://doi.org/10.3846/jcem.2025.22811>

López Aguirre1, J., López Salazar, J., Falconi Tello, L., y Pomaquero Yuquilema, J. (2018). Gestión del conocimiento en las organizaciones: fundamentos,. Revista contribuciones a la Economía. Obtenido de <https://eumed.net/ce/2018/3/gestion-conocimiento.html>

López, J. (2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. Universidad

2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIDyuWBdMXWEa2RwHb%2FMETDt7
DRyG2SSDMV2V4WZh0IcSAiEAjiTmxNILay

Mendivil , P., González, E., Gutiérrez, M., Herazo, M., Cogollo, J., y Bravo, N. (2024). El calificación del capital humano como factor de productividad en organizaciones. (A. C. Costa, Ed.) RGSA - Revista de Gestao Social e Ambiental, 19(2), 1-15. doi: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v19n2-118>

Montero, D., y Ureña Villamizar, Y. (2021). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas. Universidad Católica Cecilio Acosta, Venezuela. Obtenido de <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/view/1056/1225>

Moreno R, C., Otavalo C, I., Gallardo C, N., Díaz A, J., Ochoa, R., Peñaherrera, R., y Ojeda, J. (2024). Gestión del Conocimiento y Educación en el Desarrollo Organizacional y Académico. Ecuador: Grupo AEA, Ecuador.

Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. México: Oxford University Press México, S.A. Obtenido de <https://x.com/SerbiLUZ/status/1376606895344082948>

Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. México: Progreso S.A de C.V.

Navarro, H. (2024). "Gestión del conocimiento y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023". Universidad Nacional de Tumbes, <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a061fcb2-1627-45f8-80a9-8bc099dd278e/content>.

Nova , A. (19 de mayo de 2025). Reino Unido: La caída de la productividad. Noticia the Guardian. Obtenido de https://www.theguardian.com/business/2025/may/19/uk-may-need-92000-extra-public-workers-if-fall-in-productivity-continues-to-2030?utm_source

Otter, T., y Cortez, M. (2003). Gestión del Conocimiento. Formación de Periodistas , https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8bb44546-c584-3a98-e37d-9e2f5ea0833eygroupid=252038.

- Oviedo, P. d., y Salinas, L. (2024). Gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL - Contralmirante Villar, Zorritos - Tumbes, 2023. Universidad Nacional de Tumbes, <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2b7947b-2363-4de8-ade3-dec46d33c265/content>.
- Palella S, S., y Martins P, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa (Tercera edición ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Obtenido de <https://metodologiaecs.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto , L., Paragua , M., y Paragua, C. (2022). Investigación científica: formulación de proyectos de investigación y tesis. Perú, Huánuco: Biblioteca Nacional del Perú N°:202203464. Obtenido de <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Párraga, C. (2024). gestión del conocimiento y su impacto en las habilidades digitales para la eficiencia y eficacia del personal administrativo de la universidad técnica estatal de Quevedo UTEQ, año 2023. Tesis, Universidad Técnica estatal de Quevedo, Ecuador.
- Pérez, E. (2018). Comportamiento humano y habilidades Directivas. España: Universitaria Ramón Areces. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_humano_y_habilidades_dire/t8RmDwAAQBAJ?hl=esygbpv=0
- Pérez-Montoro, M. (2008). Gestión del conocimiento en las organizaciones: Fundamentos, metodología y praxis. España: Ediciones Trea. Obtenido de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro%20%282008%29%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimiento%20en%20las%20organizaciones.pdf>

- Pérez-Montoro, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El Profesional de la Información*, 25(4), 526-534. doi://dx.doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02
- Perret E, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México: Segunda Edición. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Pimienta, J., y de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). México: Pearson.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga, España ed.). España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17_a_edici%C3%B3n
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Decimotercera edición.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: 17ª edición.
- Rocha, J. (2020). *La gestión del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral: propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana-Ecuador, <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>.
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Perú: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. Obtenido de <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>

- Sami, M., y El Bedawy, R. (2020). Assessing the impact of knowledge management on total factor productivity. *African Journal of Economic and*, 11(1), 134-146. doi:DOI 10.1108/AJEMS-05-2019-0188
- Serrano Flores , M., Fuentes Rosas, L., López Cabrera, A., Tobón Galicia, L., y Vázquez Tzitzihua, L. (2020). Aplicación de técnicas para el incremento de la productividad y mejora continua en las organizaciones. México: ©RED IBEROAMERICANA DE ACADEMIAS DE INVESTIGACIÓN A.C. 2020. Obtenido de <https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2021/03/8617-82-1.pdf>
- Serrato, M. (2023). Implicancia de la gestión del conocimiento en las competencias laborales de los trabajadores administrativos, Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2022. Tesis, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3bd7fe4-20b7-4e85-a626-2c4d79b18980/content>
- Smith, A. (1976). La riqueza de las naciones (Primera edición ed.). Madrid: El Libro de Bolsillo. Obtenido de [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20\(Alianza\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20(Alianza).pdf)
- Umer, M., Nawaz , F., y Ali, M. (2023). Reconciling the impact of knowledge management processes on knowledge worker productivity. *Knowledge Management y E-Learning*, 15(2), 269–286. doi:<https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.015>
- Valdés, R. (2019). La incidencia de la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones. *Cooperativismo y Desarrollo (COODES)*, 7(3), 392-405. Obtenido de <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/269/443>
- Vega G, G. (2023). Gestión de conocimiento y su implicancia en el posicionamiento comercial de los emprendedores de la galería Ramos, Tumbes, 2023. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ebab422e-30ee-418d-b7b3-bf733abf2a5d/content>

Velásquez, J., Chiscul, M., Bautista, E., Costa, A. R., y Peralta, K. (2021). Diagnóstico para la implementación de una estrategia de gestión del conocimiento para mejorar competencias aborales en promotora de proyectos S.A. Cuba. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-448.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología y diseño
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Analizar la relación entre conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p> <p>2. Describir la relación entre conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p> <p>3. Explicar la relación entre conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento tácito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p> <p>2. Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento explícito y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p> <p>3. Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento organizacional y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del conocimiento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1. conocimiento tácito</p> <p>2. Conocimiento Explícito</p> <p>3. Conocimiento organizacional</p> <p>Variable 2</p> <p>Productividad Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>1. Eficiencia</p> <p>2. Eficacia</p> <p>3. Motivación</p> <p>4. Trabajo en Equipo</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Tipo descriptivo – correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal.</p> <p>N: 103 trabajadores nombrados</p> <p>n: cuantitativo, deductivo, analítico</p> <p>Técnicas: encuesta y análisis</p> <p>Instrumento: cuestionario y fichas bibliográficas</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Título: Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de Medición
	Conceptual	Definición Operacional				
Gestión del conocimiento (variable independiente)	"Es una función dinámica relacionado con la dirección o administración de un conjunto de flujos de conocimientos externos e internos, captados o creados, explícitos o tácitos" (Martínez y cegarra,2018, p. 34).	La variable gestión del conocimiento, sus datos serán obtenidos mediante el empleo de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario diseñado en base a sus dimensiones e indicadores, cuyos ítems serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA):5, de acuerdo (DA):4, ni de acuerdo ni en desacuerdo (I):3, en desacuerdo (ED):2, totalmente en desacuerdo (TD):1; aplicándose tipo entrevista a la muestra probabilística de 103 consumidores.	1. Conocimiento tácito	- Intercambio de conocimientos - Experiencias - Habilidades prácticas - Aprendizaje.	1 2,3 4 5	Se empleará un Cuestionario de 15 ítems, utilizando la escala de Likert: - Totalmente de acuerdo (TA): 5 - De acuerdo (DA): 4 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I): 3 - En desacuerdo (ED):2 - Totalmente en desacuerdo (TD):1
			2. Conocimiento Explícito	- Documentación - Acceso digital - Comunicación formal - Manuales	6,7 8 9 10	
			3. conocimiento organizacional	- Cultura organizacional - Conocimiento interno - Aplicación del conocimiento - Planificación estratégica	11, 12 13 14 15	
Productividad laboral (variable dependiente)	"La productividad son los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema en consecuencia, incrementarla es lograr mejores resultados a través de los recursos empleados como el número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina" (Humberto, 2010, p.21).	La variable productividad, sus datos serán obtenidos mediante el empleo de la técnica de la encuesta empleándose un cuestionario diseñado en base a sus dimensiones e indicadores, cuyos ítems serán valorados mediante la escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA):5, de acuerdo (DA):4, ni de acuerdo ni en desacuerdo (I):3, en desacuerdo (ED):2, totalmente en desacuerdo (TD):1; aplicándose tipo entrevista a la muestra probabilística de 103 consumidores.	1. Eficiencia	- Optimización de recursos: - Uso racional de tiempo - Optimización operativa - Responsabilidades	1 2 3 4	Se empleará un Cuestionario de 15 ítems, utilizando la escala de Likert: - Totalmente de acuerdo (TA): 5 - De acuerdo (DA):4 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I): 3 - En desacuerdo (ED): 2 - Totalmente en desacuerdo (TD):1
			2. Eficacia	- Cumplimiento de tareas - Logro de metas - Alcance de objetivos - Resultados	5 6 7 8	
			3. Motivación	- Ambiente laboral - Compromiso institucional - Reconocimiento - Estímulo	9 10 11 12	
			4. Trabajo en Equipo	- Solución de problemas - Comunicación interna - Participación equitativa	13 14 15	

Anexo 3. Solicitud de autorización de ejecución de tesis

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tumbes, 02 junio 2025.

Carta N° 001- 2025/ GBCM

Señor: Ing. Segismundo Cruces Ordinola
Gobernador Regional de Tumbes.



Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita egresada de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: **"Relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025"**; para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Geanelly Brisset Correa Medina

DNI: 73423073

Tesista

Anexo 4. Autorización para ejecución de tesis



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

Tumbes, 26 JUN 2025

CARTA N° 140 -2025/GOB.REG.TUMBES-GGR-ORA-ORH

SEÑOR:
DR. GILMER RUBEN MURGA FERNANDEZ
Director de Escuela
Universidad Nacional de Tumbes

ASUNTO : Respuesta a lo Solicitado

REFERENCIA : Carta S/N
Reg. Doc. N° 2674073 – Reg. Exp. N° 2445607

Expediente:
Fecha: 30/06/25
Hora:
Firma:

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo; y en virtud a lo solicitado a través del documento de la referencia relacionada a la autorización para la realización de investigación para Tesis, denominada **"Relación entre Gestión del Conocimiento y Productividad Laboral del Personal Nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025"** a la estudiante de Administración **Correa Medina Geanelly Brisset**, perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Que en atención a la requerido por su representada, comunico a usted que, queda autorizada la estudiante en mención del párrafo precedente, a quien se le brindara las facilidades para el logro de su objetivo.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle la consideración y estima personal

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL TUMBES
CPC Ana Gregoria Gonzales Romero
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

REG.DOC.	02682946
REG.EXP.	02453097

Anexo 5. Certificación

CERTIFICACIÓN

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la facultad de Ciencias Económicas del Departamento de Administración

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: **Relación entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**. Presentado por la estudiante **Correa Medina, Geanelly Brisset**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 14 de julio de 2025.



Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin
Código ORCID: 0000-0001-6721-620X
Asesor del Proyecto de Tesis

Anexo 6. Cuestionario para la variable gestión del conocimiento

I. Presentación:

Buenos días estimado colaborador

El presente cuestionario tiene como propósito principal recopilar información que aporte al desarrollo de la investigación: “Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025”. Por lo tanto, el cuestionario será anónimo y confidencial dado que será exclusivamente con fines para la presente investigación.

II. Instrucciones

A continuación, se presentarán las afirmaciones correspondientes de acuerdo a ambas variables estudiadas: gestión de conocimiento y productividad laboral. Agradecemos su participación y le pedimos que exprese su opinión marcando (x) en la casilla que crea correspondiente de acuerdo a su punto de vista.

- 5. Totalmente de acuerdo (TA):5
- 4. De acuerdo (DA):4
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I):3
- 2. En desacuerdo (ED):2
- 1. Totalmente en desacuerdo (TD):1

III. Datos generales:

1. Cargo que ocupa dentro de la institución: _____
2. Tiempo de servicio: _____

Test de Escala: Gestión de conocimiento

N°	Items	TA = 5	DA =4	I =3	ED =2	TD =1
Conocimiento tácito						
1	Considera usted que el intercambio de conocimientos entre colaboradores fortalece su desempeño personal y profesional					
2	Consideras que contar con experiencia sin una formación teórica, es suficiente y confiable para asumir responsabilidades dentro de la institución					
3	Su experiencia laboral en otros trabajos ha permitido afianzarse en el cargo					
4	Considera usted que ha desarrollado habilidades prácticas, relevantes en el desempeño de su cargo					
5	Considera que su aprendizaje profesional proviene principalmente de situaciones prácticas y no formales					
Conocimiento explícito						
6	Tiene usted acceso a contenidos institucionales (como correos informativos, videos o documentos digitales) como medio de consulta para sus funciones laborales					
7	Considera usted que los manuales internos están actualizados y describen de manera precisa la función de cada trabajador					
8	Considera usted que las plataformas digitales facilitan el acceso al conocimiento para cumplir sus funciones laborales					
9	Participa usted en reuniones u capacitaciones donde se transmiten procedimientos, normas o contenidos técnicos que orientan el desarrollo de sus funciones					
10	Considera que los manuales de control presentan información clara que facilitan su comprensión y aplicación en el trabajo diario.					
Conocimiento organizacional						
11	Cree que los valores institucionales fomentan la colaboración y el intercambio de conocimientos con sus compañeros de trabajo					
12	Percibe que existe una cultura organizacional que valora el conocimiento compartido como un recurso estratégico para impulsar la mejora continua					
13	Considera que la institución identifica, valora y aprovecha adecuadamente sus conocimientos y experiencias laborales					
14	Percibe que los espacios de diálogo y retroalimentación facilitan la organización y aplicación del conocimiento de manera efectiva					
15	Considera que los conocimientos compartidos dentro de la institución son utilizados como base para formular los objetivos estratégicos					

Anexo 7. Cuestionario para la variable productividad laboral

I. Presentación:

Buenos días estimado colaborador

El presente cuestionario tiene como propósito principal recopilar información que aporte al desarrollo de la investigación: “Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025”. Por lo tanto, el cuestionario será anónimo y confidencial dado que será exclusivamente con fines para la presente investigación.

II. Instrucciones

A continuación, se presentarán las afirmaciones correspondientes de acuerdo a ambas variables estudiadas: gestión de conocimiento y productividad laboral. Agradecemos su participación y le pedimos que exprese su opinión marcando (x) en la casilla que crea correspondiente de acuerdo a su punto de vista.

- 5. Totalmente de acuerdo (TA):5
- 4. De acuerdo (DA):4
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I):3
- 2. En desacuerdo (ED):2
- 1. Totalmente en desacuerdo (TD):1

III. Datos generales:

1. Cargo que ocupa dentro de la institución: _____

2. Tiempo de servicio: _____

Test de Escala: Productividad laboral

N°	Items	TA = 5	DA = 4	I = 3	ED =2	TD =1
Eficiencia						
1	Procura usted utilizar de manera racional y eficaz los recursos del Estado durante el desarrollo de sus funciones					
2	Considera que las tareas asignadas se distribuyen equitativamente para evitar sobrecarga y pérdida de tiempo					
3	Cree que los resultados alcanzados justifican el tiempo, el esfuerzo y los recursos empleados					
4	Percibe que las funciones asignadas se ejecutan con responsabilidad, dentro de los plazos establecidos					
Eficacia						
5	Reconoce que el cumplimiento de las tareas asignadas se desarrolla conforme al perfil y funciones de su cargo					
6	Percibe que su desempeño diario contribuye directamente al cumplimiento de las metas institucionales establecida					
7	Existe colaboración por parte de sus colegas para alcanzar los objetivos comunes.					
8	Cree usted que su desempeño laboral genera un impacto positivo en los resultados de la institución					
Motivación						
9	Considera que las funciones que desempeña son valoradas dentro de su ambiente laboral					
10	Demuestra disposición proactiva para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.					
11	Percibe que un buen desempeño influye positivamente en su motivación laboral					
12	Se promueve un entorno laboral que estimule el aprendizaje y la superación personal					
Trabajo en Equipo						
13	Manifiesta que su equipo de trabajo gestiona de manera conjunta y eficiente la resolución de problemas laborales					
14	La comunicación interna permite que estén informados sobre los cambios, actualizaciones o nuevos procedimientos					
15	Las funciones asignadas se realizan de forma equilibrada según las capacidades.					

Anexo 8. Análisis de fiabilidad de gestión de conocimiento

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	Suma
1	3	2	3	4	3	5	3	2	5	3	2	1	3	5	5	49
2	3	1	2	5	4	3	3	5	3	3	1	2	3	4	3	45
3	4	4	1	3	2	5	4	4	2	4	5	2	3	2	4	49
4	2	2	4	4	1	4	2	2	1	2	4	2	2	3	1	36
5	4	3	5	2	4	3	1	2	2	1	4	3	5	2	3	44
6	1	3	4	1	3	1	5	3	3	4	5	3	1	2	1	40
7	3	2	3	4	1	5	4	4	4	3	3	3	1	1	1	42
8	3	1	5	4	4	3	2	3	5	1	3	1	4	2	3	44
9	4	3	3	4	2	4	1	1	3	4	2	1	5	1	3	41
10	4	5	4	3	3	2	4	2	3	5	2	2	3	2	4	48
11	2	2	2	2	4	1	5	4	4	4	1	4	2	1	4	42
12	3	3	1	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	5	43
13	3	5	2	1	3	4	2	5	5	4	1	3	1	3	3	45
14	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	27
15	2	1	3	1	2	1	5	1	1	1	3	1	4	2	2	30
16	5	1	2	3	1	4	4	2	2	1	3	3	3	1	1	36
17	3	3	1	5	5	2	3	2	1	4	2	2	5	2	1	41
18	2	4	5	2	3	1	2	4	3	3	2	1	3	1	2	38
19	1	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	2	5	4	47
20	5	4	3	4	1	3	4	3	2	2	4	4	5	3	3	50
21	3	2	2	5	5	4	5	5	1	2	2	5	4	2	1	48
22	2	2	3	2	1	3	3	1	5	3	1	2	3	1	4	36
23	1	2	3	3	3	4	2	2	4	4	5	3	5	4	3	48
24	1	1	2	4	2	2	1	3	3	3	4	4	4	1	1	36
25	5	2	5	5	1	5	1	2	2	4	3	2	3	4	4	48
26	4	3	3	3	2	2	2	5	1	4	2	2	1	3	5	42
27	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	2	5	58
28	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	3	2	3	5	3	50
29	2	2	4	3	5	1	5	4	2	3	2	4	4	2	1	44

30	4	4	5	2	5	4	4	5	3	2	3	4	3	5	3	56
VAR P	1.596	1.477	1.606	1.382	1.846	1.800	1.862	1.632	1.693	1.299	1.410	1.560	1.757	1.716	1.960	45.046

ΣS_i^2	24.594
$S_t^2 =$	45.046

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

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[1 - \frac{604.89}{2029.10} \right]$$

$$\alpha = 1.034[0.702]$$

$$\alpha = 0.726$$

Anexo 9. Análisis de fiabilidad de Productividad laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	Suma
1	5	4	5	3	2	3	3	5	4	3	2	5	5	3	5	57
2	5	4	4	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	4	5	48
3	4	5	1	4	3	1	2	4	2	4	3	1	3	2	2	41
4	4	5	1	2	2	1	2	2	1	2	4	1	2	3	5	37
5	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	4	3	1	2	2	31
6	2	3	2	5	4	4	2	3	3	4	5	4	5	2	5	53
7	3	2	3	4	1	3	5	4	4	3	1	5	1	1	3	43
8	3	2	2	2	1	3	1	3	5	1	2	3	4	2	5	39
9	4	3	1	1	3	3	3	1	3	4	2	3	5	1	4	41
10	1	4	2	2	5	4	3	2	3	5	2	4	3	2	3	45
11	5	3	2	3	3	1	5	4	4	4	3	4	2	1	2	46
12	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	3	5	2	3	5	43
13	4	1	4	2	2	4	2	5	5	4	1	3	1	3	2	43
14	2	4	3	3	3	2	1	2	5	2	1	1	1	2	3	35
15	5	2	1	5	4	1	5	1	2	1	1	5	4	2	2	41
16	2	2	5	4	4	2	4	2	2	5	2	3	3	1	1	42
17	2	1	3	3	3	2	3	2	1	4	4	2	5	2	1	38
18	4	1	4	1	3	1	2	4	3	3	2	1	3	1	2	35
19	4	2	4	5	2	3	1	4	4	4	3	4	2	2	4	48
20	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	50
21	2	4	2	4	1	4	5	5	1	2	2	5	4	3	2	46
22	2	3	5	2	2	3	3	1	5	4	1	2	3	3	4	43
23	5	2	2	2	4	4	2	2	5	3	5	3	5	4	3	51
24	4	4	3	2	2	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	52
25	5	4	3	4	5	5	1	2	3	4	3	2	3	5	4	53
26	5	3	4	4	4	2	2	1	1	4	2	5	1	5	5	48
27	5	3	4	3	4	5	2	3	3	5	4	4	5	3	5	58
28	2	2	2	4	5	5	3	4	5	2	1	2	5	3	2	47

29	3	1	4	1	2	1	2	4	2	2	2	4	4	2	1	35
30	3	4	4	4	5	4	2	2	1	3	1	5	2	2	3	45
VAR P	1.579	1.357	1.462	1.432	1.557	1.690	1.662	1.579	1.832	1.316	1.583	1.756	2.027	1.246	1.872	43.116

ΣS_i^2	24.594
$S_T^2 =$	45.046

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

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[1 - \frac{573.549}{1858.951} \right]$$

$$\alpha = 1.034[0.691]$$

$$\alpha = 0.715$$

Anexo 10. Rango de coeficiente de Rho Spearman

Rango de coeficiente	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90 -0.99	Correlación negativa muy fuerte.
-0.70 -0.89	Correlación negativa considerable.
-0.40 -0.69	Correlación negativa media.
-0.20 -0.39	Correlación negativa débil.
-0.01 -0.19	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.01 - 0.19	Correlación positiva muy débil
+0.20 - 0.39	Correlación positiva débil
+0.40 - 0.69	Correlación positiva media
+0.70 - 0.89	Correlación positiva considerable.
+0.90 - 0.99	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: (Hernández et al.,2014, p.305)

Anexo 11. Autorización para aplicar la encuesta

GOBIERNO REGIONAL TUMBES
ADMINISTRACION DOCUMENTARIA
RECIBIDO
N° DOC: 2853507
N° EXP: 2623278
FECHA: 06 OCT 2025
HORA: 10:56
FIRMA: OSF

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

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


Geanelly Brisset, Correa Medina, identificado con DNI 73423073 y domicilio PSJ. Estación de Bombeo 117 Malval Alto. Distrito de Corrales, Departamento de Tumbes; Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, tengo el agrado de dirigirme a usted y expongo lo siguiente:

Que, actualmente me encuentro realizando el proyecto de investigación titulada: "Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025", para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, motivo por el cual recurro a su despacho para **SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTA)** que se encuentra en el "Anexo 6 " dirigida a 103 trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes y así poder culminar satisfactoriamente mi proyecto

Por lo expuesto: Ruego a Usted, Señor director, tenga a bien acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Tumbes, 06 de octubre del 2025

Atentamente,


Correa Medina, Geanelly Brisset
DNI N°73423073
Tel. 917093314



Anexo 12. Prueba de normalidad

Previamente al análisis inferencial, se verificó la distribución de los datos de ambas variables de estudio, con el objetivo de determinar si la prueba estadística es paramétrica o no paramétrica.

H₀: Los datos de la variable gestión del conocimiento y productividad laboral siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de la variable gestión del conocimiento y productividad laboral no siguen una distribución normal.

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad entre gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0.080	103	0.097	0.976	103	0.061
Productividad laboral	0.099	103	0.014	0.968	103	0.012

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para determinar la prueba estadística pertinente, se analizó la normalidad de los datos mediante el test de Kolmogorov-Smirnov ($n=103 > 50$), observándose que la variable gestión del conocimiento presenta una distribución normal ($p=0.097 > 0.05$), mientras que la productividad laboral no presenta la misma distribución ($p=0.014 < 0.05$); en consecuencia, al no cumplirse el supuesto de normalidad en ambas variables, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman para la constatación de las hipótesis.

Anexo 13. Evidencias de la recolección de datos (encuesta)



Anexo 14. Validez de cuestionarios por expertos

Constancia de validación

Yo, Jesús Merino Velásquez con DNI N° 00240035, Doctor en Administración Registro Único de Colegiación (R:U:C), CLAD N° 02189 de Profesión Licenciado en Administración desempeñándose actualmente como Docente principal en la Universidad Nacional de Tumbes.

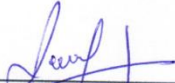
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de medición: Cuestionarios de las variables en estudio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios aplicados a los pobladores de la provincia de Tumbes.	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				x	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 22 días del mes de septiembre del 2025.

Firma



Doctor Jesús Merino Velásquez
Licenciado en Administración R.U.C. CLAD. N° 02189
jmerinov@untumbes.edu.pe




**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional,
Tumbes 2025.**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																78					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																79					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																77					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																76					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																79					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																80					


 LIC. ADM. JESÚS
 DOCTOR EN ADMINISTRACION
 REG. ÚNICO COLEG. 02189 - CLAD


 LIC. ADM. JESÚS
 DOCTOR EN ADMINISTRACION
 REG. ÚNICO COLEG. 02189 - CLAD

Constancia de validación

Yo; Luis Enrique Morales Benites; identificado con DNI N°00244172, Magister en Gestión Pública, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como **Docente ordinario** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 22 días del mes de setiembre del 2025.



Mg. Luis E. Morales Benites
Código ORCID: 0000-0002-6087-6229

**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de
Tumbes, 2025**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											x										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables											x										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											x										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.											x										

Constancia de validación

Yo Edith Karina Farias Jiménez; con DNI 00370210, Doctora en Administración, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándose actualmente como Docente en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad					x
4. Organización				x	
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología				x	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 22 día del mes de setiembre del 2025.


Dra. Edith Karina Farias Jiménez
Código ORCID: 0000-0002-2946-0284

**Gestión del conocimiento y productividad laboral del personal nombrado del Gobierno Regional de
Tumbes, 2025**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X				

