



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ACHAYA-2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEX DUBAL YANA COLLANQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ACHAYA-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALEX DUBAL YANA COLLANQUI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0842-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 18 de julio de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-8865 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023** presentado por el(la) Bachiller: **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 2do MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY G. PUMA PUMA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 24 de julio de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Cattata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)

**RESOLUCIÓN N.º 0133-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 01 de abril de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-00189, presentado por el(la) egresado(a): **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: ALEX DUBAL YANA COLLANQUI, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Mg. PERCY G. PUMA PUMA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



RESOLUCIÓN N.º 872-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 070-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 20 de setiembre de 2023, presentado por: **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI** Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **ALEX DUBAL YANA COLLANQUI**, Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:

Dr. Enrique N. 21 de Setiembre del 2023





UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 872-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1: Encontrar la relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.	
2: Establecer la relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.	
3: Identificar la relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.	
4: Analizar la relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Municipalidad Distrital de Achaya
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: mayo 2023
	FECHA FIN: setiembre 2023
PRESUPUESTO:	S/5245.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

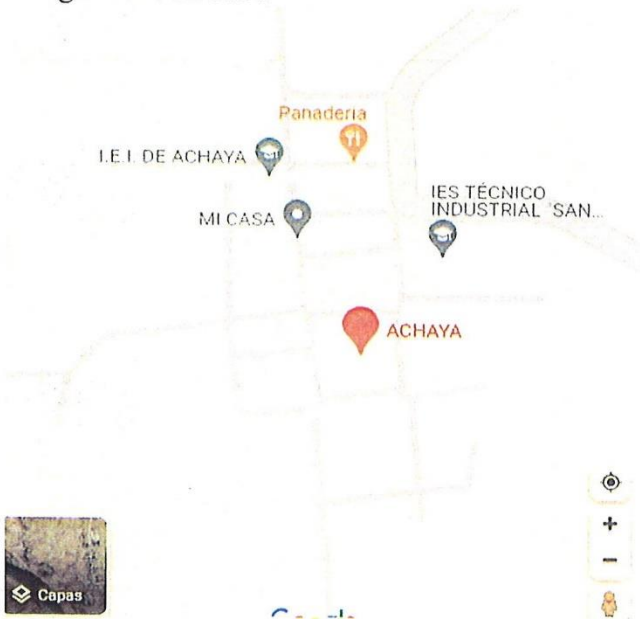
1	www.es.w3ki.com Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	1%
5	fdocuments.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ALEX DUBAL YANA COLLANQUI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73742429
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6769-3976
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARÓ APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación Dirección: Municipalidad distrital de Achaya País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Achaya Latitud: -15.28517 Longitud: -70.16151</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 – Octubre 2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ALEX DUBAL YANA COLLANQUI.....identificado con DNI Nro. 73742429... en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de NOVIEMBRE del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por darme fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida y seguir adelante.

A mi padre Julián Silverio Yana Astulle, por su apoyo incondicional, comprensión y sacrificio a lo largo de mis estudios.

A mi madre Martina Collanqui Larico, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles.

También dedico a mis docentes, por su tiempo por su apoyo, así como la enseñanza que me transmitieron en el transcurso de mi formación profesional.



AGRADECIMIENTO

Expresar mi agradecimiento sincero a Dios por todas las bondades y darme las fortalezas para seguir siempre adelante.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Facultad de Ciencias Administrativas por brindarme los mejores primeros cinco años de mi formación profesional con su calidad educativa.

Finalmente, a mi asesor Mg. Percy Gonzalo Puma Puma, por brindarme sus conocimientos, apoyo y guía en el desarrollo de este trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación.....	6
3.1.1. A nivel internacional.....	6
3.1.2. A nivel nacional.....	7
3.1.3 A nivel regional.....	8
3.2. Bases Teóricas.....	9
3.2.1. Gestión del conocimiento.....	9



- 3.2.1.1. Dimensiones para la implementación de la gestión del conocimiento.. 10
- 3.2.1.2. Tipos de conocimiento 11
- 3.2.1.3. Procesos de Gestión del Conocimiento 13
- 3.2.2. Creación 14
 - 3.2.2.1. Aspectos que influyen en la creación del conocimiento 15
- 3.2.3. Transferencia de almacenamiento..... 15
- 3.2.4. Empowerment 16
 - 3.2.4.1. Principios del empowerment 17
- 3.2.5. Productividad laboral 18
 - 3.2.5.1. Factores que influyen en la productividad laboral 20
- 3.2.6. Eficiencia 21
- 3.2.7. Eficacia 22
 - 3.2.7.1. Diferencias entre eficiencia y eficacia 23
- 3.2.8. Competitividad..... 24
 - 3.2.8.1. Competitividad estratégica..... 24
- 3.3. Marco conceptual..... 26

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. Hipótesis general 28
- 4.2. Hipótesis específicas..... 28
- 4.3. Variables. 29
 - 4.3.1. Variable 1. 29
 - 4.3.2. Variable 2. 29
- 4.4. Operacionalización de Variables 30

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de la investigación..... 31
- 5.2. Método de la Investigación..... 31



5.3. Tipo de investigación.....	32
5.4. Nivel de investigación.....	32
5.5. Diseño de investigación	32
5.6. Población y muestra.....	33
5.6.1. Población.....	33
5.6.2. Muestra.....	34
5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	34
5.7.1. Técnica.....	34
5.7.2. Fuente.	34
5.7.3. Instrumento.....	34
5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	34
5.8.1. Confiabilidad.....	34
5.8.2. Validez de Instrumento.	35
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.	35
5.10. Contrastación de Hipótesis.....	35

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	41
6.2. Discusión de resultados	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias entre el conocimiento tácito y explícito13

Tabla 2: Operacionalización de variables30

Tabla 3: Población de la municipalidad distrital de Achaya33

Tabla 4: Alfa de Cronbach34

Tabla 5: La gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202336

Tabla 6: La creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.37

Tabla 7: La transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202338

Tabla 8: La aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202339

Tabla 9: El empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202340

Tabla 10: Niveles de Correlación.....41

Tabla 11: Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral42

Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202343

Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.....45

Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202347

Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-202349



Tabla 16: Correlación Rho de Spearman entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023	51
--	----



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesos de la gestión del conocimiento.....	13
Figura 2: Productividad laboral	20
Figura 3: Eficiencia, eficacia y productividad	23
Figura 4: Diferencias entre eficiencia y eficacia.....	23
Figura 5: Relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.....	44
Figura 6: Relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023	46
Figura 7: Relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023	48
Figura 8: Relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023	50
Figura 9: Relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023	52



RESUMEN

El objetivo de investigación fue, fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica pura nivel correlacional, diseño no experimental-transversal con una población de 35 trabajadores técnica con la que se desarrolló la encuesta instrumento medido con la escala de Likert confiabilidad alfa de Cronbach de 0.948 prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de 0.05 que no tienen una distribución normal, por lo tanto se tuvo que efectuar con la correlación de Rho de Spearman de +0.713 con p-valor de 0.000 el que menor $\alpha = 0.05$ por lo tanto la investigación es significativa entre ambas variables. Finalmente se concluye que toda entidad pública debe de contar con personal experto en gestión del conocimiento para su buen desarrollo como institución a ello también medir la productividad laboral de los servidores que laboran para generar un trabajo eficiente al servicio de la población.

Palabras clave: Gestión del conocimiento y productividad laboral



ABSTRACT

The research objective was to establish the relationship between knowledge management and labor productivity in the District Municipality of Achaya-2023, quantitative approach, deductive method, pure basic type correlational level, non-experimental-cross-sectional design with a population of 35 technical workers with which the survey was developed, instrument measured with the Likert scale, Cronbach's alpha reliability of 0.948, Shapiro-Wilk normality test of 0.05, which do not have a normal distribution, therefore it had to be carried out with Spearman's Rho correlation. of +0.713 with p-value of 0.000 whichever is less than $= 0.05$, therefore the research is significant between both variables. Finally, it is concluded that every public entity must have expert personnel in knowledge management for its good development as an institution and also measure the labor productivity of the servers who work to generate efficient work at the service of the population.

Keywords: Knowledge management and work productivity



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "Gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023" tiene como objetivo principal fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya

Tomando en cuenta la importancia de la gestión del conocimiento y la productividad laboral para las organizaciones tanto públicas como privadas, podemos decir que estas dos variables juegan un rol muy importante al momento de alcanzar las metas y objetivos esperados, En este contexto, una de las ventajas que podemos evidenciar es que la gestión del conocimiento ha cobrado mayor vigencia en las últimas décadas haciendo empresas exitosas, creativas, innovadoras y productivas, lo que se ve reflejado en el crecimiento y productividad laboral en la municipalidad distrital de Achaya.

Por ello es de vital importancia poder realizar una investigación en torno a esta problemática, en un entorno social empresarial actual que se caracteriza por ser cada vez más competitivo y las organizaciones públicas no pueden ser ajeno a estas problemáticas de las variables presentadas en este trabajo de investigación.

La investigación presente está compuesta por siete capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es sobre fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.

En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.



En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación presente.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

Para poder entender mejor el planteamiento de la situación problemática de esta investigación debemos tener claro la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones tanto públicas como privadas según los autores Tari & García (2009) quienes mencionan en su artículo que la gestión del conocimiento como un concepto aplicado a las organizaciones con el fin de transferir conocimiento de acuerdo a las necesidades y objetivos de la organización, siguiendo un orden sistemático conformada por las siguientes dimensiones creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento con el fin de alcanzar el éxito.

Por lo tanto, podemos decir que hoy en día la gestión del conocimiento ha adquirido mucha importancia en las empresas porque se puede conocer a profundidad como el conocimiento tácito e implícito y cómo influyen en la productividad laboral Rivas (2016) afirma que la productividad laboral depende exclusivamente del recurso humano de la organización y su desempeño desarrollado es pieza clave para alcanzar las metas y objetivos establecidos y para que la organización sea rentable en el tiempo encontrando el equilibrio perfecto entre la eficiencia, eficacia y competitividad en las organizaciones.



Las grandes organizaciones del mundo han tomado gestión del conocimiento como pieza clave para alcanzar el éxito y aumentar la productividad de sus colaboradores. Ahora se habla de la "economía del conocimiento", y competencia agresiva en todo el mundo por lo que las organizaciones generan cada vez nuevas estrategias, sobre el uso de tecnologías, sobre la importancia de las innovaciones técnicas en la sociedad o en las empresas, muestran que entramos a nivel mundial en una nueva etapa de la humanidad donde se busca colaboradores eficientes y competentes que sean capaces de enfrentarse a nuevos retos por otra parte demostrando que el conocimiento es poder y su gestión adecuada te lleva al éxito.

Igualmente, en América Latina contamos con grandes corporaciones en diferentes países de la región como Brasil, Chile, Perú, Colombia, Ecuador, Argentina, México entre otros, donde se está implementando la cultura del conocimiento para lograr de sus objetivos a través de la gestión del conocimiento que es el proceso para compartir información de manera eficiente. El capital intelectual, ha venido cobrando mayor fuerza ya que lo que buscan las empresas que están gestionando el conocimiento es centrarse en la innovación y añadir valor lo más pronto en torno al conocimiento; estos cambios se están generando a partir de la búsqueda de mejores estrategias para incrementar la productividad.

En el Perú las empresas muestran muchos puntos débiles en gestión del conocimiento, bajo la dirección de sus dueños, la existencia y creación de pequeñas empresas en base a conocimientos producto de sus experiencias laborales y a que no utilizan sistemas de gestión ya que gran parte de estas pequeñas empresas depende del personal que contratan por temporada. Muy por el contrario, las empresas empoderadas en nuestro país con 2 inversionistas extranjeros se preocupan por las necesidades del cliente, acomodarse a las nuevas actualizaciones y sacar ventaja de las oportunidades que el mercado laboral con miras a la competitividad. En este sentido podemos mencionar que el conocimiento y el gestionarlo adecuadamente produce



beneficios a las organizaciones sean pequeñas o grandes porque permite innovar y mantenerlos en ventaja competitividad frente a la competencia.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca. Fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023lo que nos permitirá proponer a la Municipalidad realizar mejores estrategias en cuanto a la gestión de gestión del conocimiento y aumentar la productividad laboral y así poder alcanzar sus objetivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- ✓ **PG:** ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?

1.2.2. Problemas específicos.

- ✓ **PE1:** ¿Qué relación existe entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?
- ✓ **PE2:** ¿Qué relación existe entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?
- ✓ **PE3:** ¿Qué relación existe entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?
- ✓ **PE4:** ¿Qué relación existe entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?



1.3. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023 debido a que en la actualidad la gestión del conocimiento y la productividad laboral juegan un rol importante para las organizaciones públicas y privadas al momento de alcanzar sus metas y objetivos establecidos

Por ello se justifica socialmente ya que las organizaciones necesitan de una buena gestión del conocimiento y aumentar la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad del mismo modo aplicar una buena gestión administrativa que les permita y faciliten el cumplimiento de metas y objetivos en la Municipalidad.

Es necesario realizar esta investigación ya que los resultados aportaran al mejoramiento de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya y será un antecedente que beneficiara a todos aquellos que realicen investigaciones sobre estas variables tanto para instituciones privadas como públicas.

Se muestra resultados que permitió conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral de los cuales sacaremos conclusiones para plantear recomendaciones que conllevará a poder alcanzar sus metas y objetivos de la Municipalidad.

Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración de pública, para ello aplicaremos análisis metodológico con la técnica de encuesta para la obtención datos por medio de los cuestionarios desarrollados y su posterior prueba de hipótesis, para obtener un resultado absoluto de la investigación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ **OG:** Fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023

2.2. Objetivos específicos

- ✓ **OE1:** Encontrar la relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **OE2:** Establecer la relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **OE3:** Identificar la relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **OE4:** Analizar la relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

García (2019) En su tesis planteo como propósito principal es seleccionar e implementar un modelo de gestión de conocimiento, para obtener una metodología estandarizada de administración de proyectos. En cuanto a la metodología el estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo y estableció un análisis comparativo, la información se obtuvo mediante técnicas e instrumentos entrevistas y encuestas a través de los cuales se logró obtener información necesaria para su análisis lo que finalmente llevo a la conclusión que la incorporación de un modelo de gestión de conocimiento tiene un impacto positivo en la eficiencia de proyectos en Robuspack.

Lacu (2017) en su tesis planteo como objetivo principal encontrar que tipo de relación existe entre gestión del conocimiento con la productividad. Para llevar a cabo dicha investigación usando la metodología de tipo descriptiva-correlacional a través del recojo de información con una encuesta aplicada a una muestra de 50 trabajadores a quienes se encuestó. En su investigación llego a la conclusión final que existe relación significativa entre las variables de estudio donde el 75% presenta un rango regular de la gestión del conocimiento, lo que resalta la importancia de esta variable, con el objetivo



de lograr que la empresa pueda ser más inteligente y al mismo tiempo incremente su competitividad y productividad laboral.

Alfonso & Ponjuán (2016) En su artículo de investigación plantearon como objetivo general proponer un modelo para la gestión del conocimiento en entornos virtuales de aprendizaje en salud. Se aplica una metodología con enfoque histórico-cultural teniendo en cuenta los procesos socio tecnológicos de estructuración y ordenamiento de contenidos y las experiencias de aprendizaje. Su núcleo teórico se conforma a partir de tres categorías de análisis: interactividad social del conocimiento, aprendizaje significativo y organización estructural de la gestión del conocimiento. la conclusión final del estudio integra las herramientas tecnológicas y los procesos de la gestión del conocimiento atendiendo al contexto donde se crea el conocimiento, el aprendizaje significativo.

3.1.2. A nivel nacional.

López (2021) realizó su proyecto de investigación con el propósito de encontrar la relación entre las variables gestión del conocimiento y la productividad laboral de la empresa inmobiliaria de la ciudad de Lima. el método de la investigación corresponde al método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 91 trabajadores los resultados del estudio demuestran que existe una relación estadísticamente significativa y positiva muy fuerte entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la empresa inmobiliaria.

Mauricio (2020) Realizó un trabajo de investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión del conocimiento en la productividad de la empresa Constructora PBG E.I.R.L. San Martín de Porres, para lo cual aplicó el método de diseño correlacional, transversal, se utilizó una muestra de 70 colaboradores quienes brindaron información mediante una encuesta. Para finalmente llegar a la conclusión que existe



relación moderada entre las variables gestión del conocimiento y la productividad con un (Rho 0,622 y p-valor 0,000).

Borda (2015) En su trabajo de la investigación planteo como objetivo determinar la relación existente entre Gestión del conocimiento y productividad laboral, para lo cual se utilizó la metodología de diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, para la recolección de información se tomó una muestra de 60 trabajadores quienes brindaron información por medio de una encuesta donde finalmente los resultado de la investigación concluyen que; existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y la productividad de los trabajados del Ministerio de Cultura – Lima. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .002 < .01; Rho = .384*).

3.1.3 A nivel regional.

Condori (2017) En su tesis de investigación estableció como objetivo determinar grado de correlación existente entre el liderazgo y gestión del Conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno en cuanto al método es descriptivo, corresponde al diseño correlacional, para la recolección de información se utilizó como instrumento el cuestionario. Finalmente, los resultados del estudio demostraron que existe un alto grado de correlación entre el Liderazgo y Gestión del conocimiento lo cual se sustenta en: La prueba estadística de Pearson que es igual a 0,72 lo que quiere decir que a mayor liderazgo mejor será la gestión del conocimiento en los trabajadores del Instituto Superior.

Benito (2019) El autor del trabajo de investigación planteo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y la productividad laboral del personal de la empresa DYM Maquinaria y Minería SAC, para lo cual se usó la metodología de investigación descriptiva, diseño no experimental y métodos analítico-descriptivo y deductivo, el estudio concluye evidenciando la existencia de una



correlación positiva media alta de $r= 0,548$, entre la gestión por competencias con la productividad labora en la empresa DYM.

Sucasaca (2019) El autor del trabajo de investigación planteo como objetivo determinar si existe una relación significativa entre el engagement y la productividad laboral, para lo cual se usó la metodología hipotético deductivo, el alcance es descriptivo correlacional, el diseño es no experimental-transversal y el enfoque es cuantitativo. concluye evidenciando que existe relación significativa entre ambas variables, por ello finalmente se planteó estrategias para mejorar la productividad laboral en la empresa y que estos puedan alzar sus objetivos planteados.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Gestión del conocimiento

Tari & García (2009) Mencionan en su artículo que la gestión del conocimiento como un concepto aplicado a las organizaciones con el fin de transferir conocimiento de acuerdo a las necesidades de la organización, la cual sigue un orden sistemático conformada por las siguientes dimensiones creación, transferencia y almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento

Hajric (2018) La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los recursos de una organización. activos de conocimiento con el propósito de crear valor y cumplir con los requisitos tácticos y requisitos estratégicos; consiste en las iniciativas, procesos, estrategias y sistemas que sostienen y mejoran el almacenamiento, evaluación, intercambio, refinamiento, y creación de conocimiento. Por lo tanto, la gestión del conocimiento implica un fuerte vínculo con la organización objetivos y estrategia, e implica la gestión del conocimiento que es útil para algún propósito y que crea valor para la organización (p. 23)

Dalkir (2005) La gestión del conocimiento es una combinación sorprendente de estrategias, herramientas y técnicas que involucra procesos relacionados con el



conocimiento para crear, construir, compilar, organizar, transformar, transferir, agrupar, aplicar y salvaguardar el conocimiento que debe ser manejado de forma cuidadosa y explícitamente en todas las áreas afectadas dentro de una organización (p. 4).

Cuesta (2010) La gestión del conocimiento es "cualquier proceso o práctica de crear, adquirir, capturar, compartir y usar el conocimiento, dondequiera que resida, para mejorar el aprendizaje y el desempeño en las organizaciones, centrándose en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicos de la empresa que son el resultado de procesos de aprendizaje organizacional. La gestión de conocimiento se ocupa tanto de las existencias como de los flujos de conocimiento. Experiencia en acciones incluidas y conocimiento codificado en sistemas informáticos (p. 219)

Hajric (2018) La gestión del conocimiento es esencialmente acerca de obtener el conocimiento correcto para la persona adecuada en el momento adecuado. esto en sí mismo puede no parecer tan complejo, pero implica un fuerte vínculo con la estrategia corporativa, comprensión de dónde y en qué formas el conocimiento existe, creando procesos que abarcan las funciones organizativas y garantizan que sean aceptadas y apoyadas por los miembros de la organización (p. 11)

3.2.1.1. Dimensiones para la implementación de la gestión del conocimiento

Hajric (2018) Es importante recordar que la gestión del conocimiento no se trata de gestionar el conocimiento por el conocimiento. El objetivo general es crear valor, aprovechar y refinar los activos de conocimiento de la empresa para cumplir con los objetivos de la organización (p. 12)

- ✓ **La estrategia de codificación;** El conocimiento se codifica cuidadosamente y se almacena en bases de datos donde se puede acceder a él y ser utilizado fácilmente por cualquier persona de la organización
- ✓ **Cultura organizacional:** La cultura organizacional influye en la forma en que las personas interactúan, el contexto dentro del cual se crea el conocimiento, la



resistencia que tienen hacia ciertos cambios y, en última instancia, la forma en que comparten o la forma en que no comparten el conocimiento.

- ✓ **Procesos organizacionales:** Los procesos, ambientes y sistemas correctos que permitir que la gestión del conocimiento se implemente en la organización.
- ✓ **Gestión y Liderazgo:** la gestión del conocimiento requiere ser competente y experimentado el liderazgo en todos los niveles. Hay una amplia variedad de roles relacionados con la gestión del conocimiento que una organización puede o no necesitar implementar, gerentes, agentes de conocimiento, posiciones y roles. Etc.
- ✓ **Tecnología:** Los sistemas, herramientas y tecnologías que se ajustan a las necesidades de la organización deben ser requisitos - correctamente diseñado e implementado.
- ✓ **Política:** El apoyo a largo plazo para implementar y sostener iniciativas que involucren

virtualmente todas las funciones organizacionales, que pueden ser costosas de implementar (tanto desde la perspectiva del tiempo y el dinero), y que a menudo no tienen un efecto directamente visible y el retorno de la inversión.

3.2.1.2. Tipos de conocimiento

Dalkir (2005) El conocimiento tácito es difícil de articular y también difícil de poner en palabras, texto o dibujos. Por el contrario, el conocimiento explícito representa un contenido que ha sido capturado en alguna forma tangible, como palabras, grabaciones de audio o imágenes, Además, el conocimiento tácito tiende a residir "dentro de las cabezas de conocedores", mientras que el conocimiento explícito suele estar contenido en elementos tangibles o medios concretos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que se trata de un método bastante simplista.

Por lo general, cuanto más tácito es el conocimiento, más valioso tiende a ser. La paradoja radica en que cuanto más difícil es articular un concepto como "historia", más valioso puede ser ese conocimiento. Esto se evidencia a menudo cuando las personas



hacen referencia al conocimiento frente al saber hacer, o al saber de algo versus conocimiento de cómo hacer algo. El valioso conocimiento tácito a menudo resulta en alguna acción observable cuando los individuos entienden y posteriormente hacer uso del conocimiento. Otra perspectiva es que explícitamente el conocimiento tiende a representar el producto final.

Tabla 1

Diferencias entre el conocimiento tácito y explícito

Conocimiento tácito	Conocimiento explícito
✓ Conocimiento que con el que se cuenta, pero difícil de compartir.	• Conocimiento formal, sistematizado y fácil de compartir.
✓ Habilidades técnicas saber cómo hacer	• Conocimiento transferible mediante manuales, imágenes audios documentos.
✓ Conocimiento adquirido mediante experiencias, aprendizaje personal	• Esta codificado y sistematizado
✓ Conocimiento difícil de documentar	• Contenido fijo sencillo de enseñar

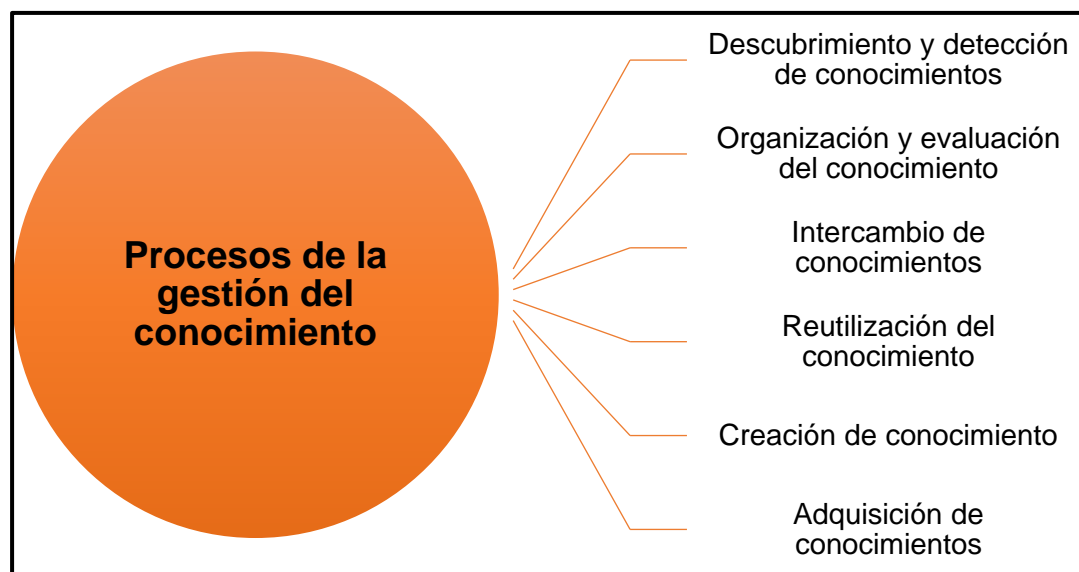
Nota: Diferencias entre el conocimiento tácito y explícito según Dalkir (2005)

3.2.1.3. Procesos de Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento sigue una serie de procesos los cuales se ven a continuación.

Figura 1

Procesos de la gestión del conocimiento



Nota: Gestión del conocimiento, estrategias y modelos Hajric (2018)



3.2.2. Creación

Hajric (2018) La capacidad de crear nuevos conocimientos está a menudo en el corazón de la organización, mediante la interacción que es la fuerza impulsora en la creación de nuevos conocimientos. Además, para que esta interacción sea más fructífera, es importante apoyar entornos de trabajo no estructurados en áreas donde la creatividad y la innovación son importantes (p. 96).

Tari & García (2009) creación de conocimiento (aprendizaje organizativo): es la adquisición de información, diseminación de la información e interpretación compartida. Por lo tanto, el intercambio de conocimientos y la creación de conocimientos van de la mano. El conocimiento es creado a través de la práctica, la colaboración, la interacción y la educación, y convierten diferentes tipos de conocimiento. Más allá de esto, el conocimiento la creación también está respaldada por información y datos relevantes que pueden mejorar decisiones y sirven como bloques de construcción en la creación de nuevos conocimientos.

Crear nuevos conocimientos y convertirlos en nuevos productos, servicios y procesos, lo que permite una mejor y más rápida innovación para la organización. Crear bases de datos de conocimiento de mejores prácticas, experiencia, clientes perfiles, novedades legislativas, crear un mapa de conocimientos (una representación visual de información y relaciones) Gestionar activamente los procesos de recopilación, clasificación, almacenamiento y difundir información.



3.2.2.1. Aspectos que influyen en la creación del conocimiento

- ✓ Contar con un liderazgo que les genere la suficiente confianza como miembros de la organización.
- ✓ Tener las metas y objetivos claros para poder innovar de acuerdo a las necesidades de la organización.
- ✓ Permitir y fomentar el intercambio de conocimiento entre los miembros de la organización.
- ✓ Crear un ambiente de trabajo adecuado que permita la interacción saludable.
- ✓ Proporcionar sistemas que soporten el proceso de trabajo: Estos pueden ser sistemas que facilitan la comunicación o el intercambio de ideas.
- ✓ Proporcionar a los trabajadores del conocimiento información y datos oportunos y relevantes.

3.2.3. Transferencia de almacenamiento

Sass de Haro et al. (2014) La transferencia transforma el conocimiento en su doble, es decir, cuando uno comparte conocimiento con otro individuo, añade conocimiento a este sin dejar aquel. La transferencia de conocimiento entre individuos suele mejorar la capacidad individual, el trabajo en equipo y estimular la creación de conocimiento por otra parte la transferencia de conocimiento resalta la importancia de la interacción en organización.

Hajric (2018) Una de los principales objetivos de la gestión del conocimiento se trata fundamentalmente es el intercambio de conocimientos es quizás el único aspecto más importante en este proceso, ya que la gran mayoría de las iniciativas de la gestión del conocimiento depender de ello. El intercambio de conocimientos se puede describir como empujar o atraer. El último es cuando el trabajador del conocimiento busca activamente fuentes de conocimiento como por ejemplo búsqueda en la biblioteca,



buscar un experto, colaborar con un compañero de trabajo, etc., mientras que el impulso del conocimiento es cuando el conocimiento se "empuja hacia" el uso.

Tari & García (2009) procesos para compartir conocimientos se comunican ampliamente en toda la organización. La velocidad a la que se difunde la información variará según la cultura organizacional. Las empresas que fomentan y recompensan este comportamiento ciertamente tendrán una ventaja competitiva sobre otras en su industria.

Aspectos para fomentar la transferencia de conocimiento

- **Articulación:** La capacidad del usuario para definir lo que necesita.
- **Conciencia:** Conciencia del conocimiento disponible que tenemos al alcance como uso de directorios, mapas, páginas amarillas corporativas, etc.
- **Acceso:** Acceso al conocimiento.
- **Orientación:** los administradores del conocimiento a menudo se consideran clave en la construcción de un sistema de intercambio de conocimientos.
- **Identificar usuarios clave y sus funciones.**
- **Asignar roles y responsabilidades a diferentes instancias de contenido categorías o tipos para una adecuada transferencia de conocimiento.**
- **Definir tareas de flujo de trabajo.** Los administradores de contenido pueden ser alertados cuando los cambios se elaboran.
- **Publicar contenido en un repositorio para permitir el acceso.** Cada vez más, el repositorio es una parte del sistema, incorporando búsqueda y recuperación.

3.2.4. Empowerment

Blanchard & Randolph (2009) El empoderamiento que vinculamos con la participación de los miembros del equipo, la propiedad, responsabilidad, interés de propiedad y orgullo es crucial para empresas para ser competitivas en el mundo



empresarial actual y ciertamente en el mundo del mañana. Literalmente, para empresas el éxito en el nuevo mundo de los negocios, los miembros del equipo deben sentir que son dueños de sus trabajos y que su desempeño y conocimientos claves para alcanzar el éxito organizacional (p. 3)

Rivas (2016) En una era en la que la competencia es feroz, el empoderamiento de cualquier empresa y sus miembros es crucial para afrontar los nuevos retos y uno de los factores claves es contar con conocimientos, saber usarlo en el momento adecuado y poder compartirlo. Por otra parte, se puede decir que el empoderamiento es un proceso que ocurre en las organizaciones y sus miembros, lo que implica una participación activa, reflexión crítica, conciencia y comprensión y lo más complicado del empoderamiento, pero importante de todo, es que permite el acceso y control sobre decisiones y recursos importantes de la organización.

3.2.4.1. Principios del empowerment

Los autores Robbins & Coulter (2005) mencionan cuatro principios que son la base del empoderamiento dentro de las organizaciones.

1. **Poder:** los directivos de las organizaciones deben aprender a soltar, es decir, delegar responsabilidades y autoridad en los diferentes niveles de la empresa. Para lo cual es importante confiar en las personas y sus capacidades para darles el poder y libertad para la toma de decisiones.
2. **Motivación:** la motivación es otro punto clave para alcanzar el empoderamiento existe diferentes estrategias de motivación, pero una de las principales es saber reconocer el buen trabajo que desempeñan los subordinados, celebrar el logro de metas y objetivos, así como recompensar los resultados. Esto provoca un incremento en la autoestima y, como consecuencia, mayor productividad.



3. **Desarrollo:** el desarrollo hace referencia directa a las capacitaciones para lograr el empoderamiento, potencializar así con conocimientos y habilidades en otras palabras buscar la mejora continua y su desempeño dentro de la organización.
4. **Liderazgo:** el liderazgo es uno de los aspectos más importantes para alcanzar el éxito organizacional, se necesita buenos líderes que se capaces de dirigir y delegar funciones en el momento adecuado y motivarlos para alcanzar sus objetivos y del mismo modo el empoderamiento.

3.2.5. Productividad laboral

Rivas (2016) Menciona que la productividad laboral depende exclusivamente del recurso humano de la organización y su desempeño ellos son pieza clave para alcanzar las metas y objetivos establecidos y hacer que la organización sea rentable en el tiempo mediante el uso de tres dimensiones eficiencia, eficacia y competitividad

Vertakova & Maltseva (2019) La productividad laboral es uno de los principales indicadores de la eficacia del desarrollo socioeconómico en las organizaciones. Puede ser caracterizada por contenido y volumen. En términos de volumen, los indicadores de productividad laboral se pueden utilizar para todo un país, para una determinada región, para una empresa o lugar de trabajo en particular. El contenido de la productividad del trabajo es expresado por indicadores específicos: producción bruta por empleado, el volumen de productos producidos por día, e incluso el número de detalles por hora trabajada

Robbins & Judge (2013) consideran que la productividad laboral es el nivel de estudio más elevado en el comportamiento organizacional y de sus miembros que lo conforman. Una organización es productiva si logra sus metas y objetivos al transformar insumos en productos, al menor costo midiendo el desempeño de sus colaboradores. Por lo tanto, la productividad laboral debe contar con la eficacia como de eficiencia de los miembros de toda organización para ser rentable.



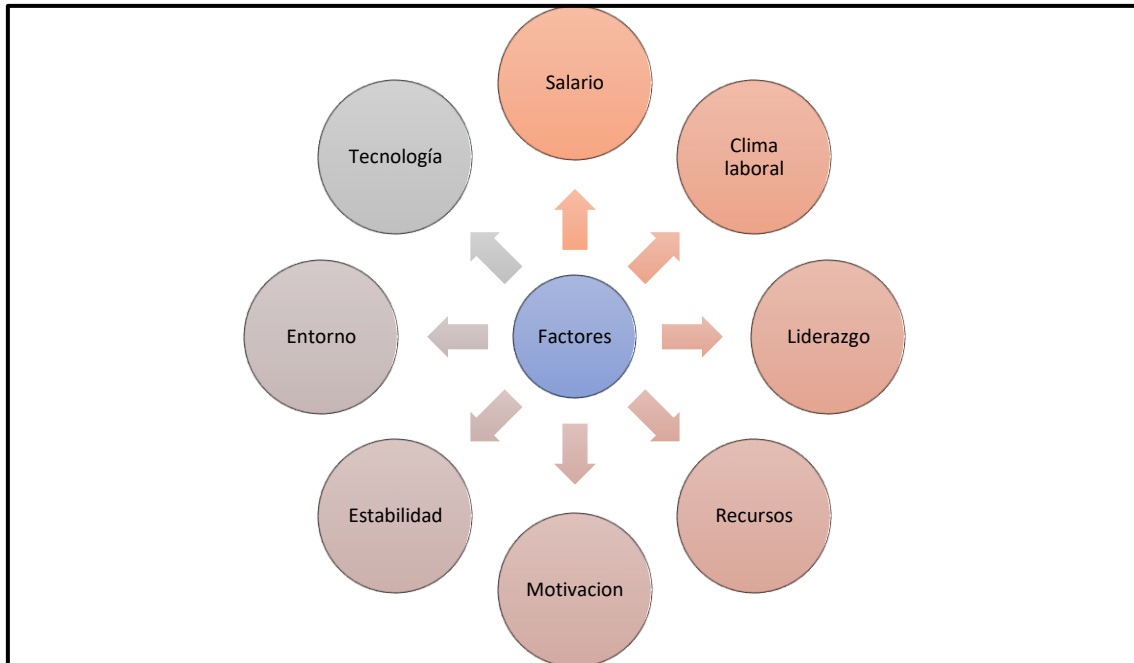
Morales (2020) La productividad laboral es una medida de eficiencia y eficacia al momento de desempeñar las actividades en el trabajo. Por otro lado, mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles en un determinado tiempo. Por tanto, la productividad laboral es la relación entre el trabajo desarrollado por un individuo o grupo de individuos y los resultados alcanzados o los bienes producidos.

Vertakova & Maltseva (2019) La productividad laboral mide el desempeño del trabajo intelectual, en particular, mediante el seguimiento del desempeño del conocimiento trabajadores y desarrollar un sistema para su motivación. Los factores, a los que se presta especial atención, difieren, Hay muchas clasificaciones de los factores de crecimiento de la productividad, dependiendo de los criterios en los que se basan.

3.2.5.1. Factores que influyen en la productividad laboral

Figura 2

Productividad laboral



Nota: Productividad laboral Morales (2020)

Aspectos importantes que puedan mejorar la productividad laboral

Si las organizaciones buscan incrementar el nivel de productividad laboral debe tener en cuenta varios factores que menciona el autor Morales (2020).

- Fomentar un buen clima laboral saludable donde todos los miembros de la organización se sientan satisfechos.
- Aportar flexibilidad en el trabajo y no ser riguroso.
- Permitir la conciliación laboral.
- Desarrollar un buen sistema de comunicación donde todos los miembros de la organización sean capaces de establecer una comunicación saludable.
- Motivar a los colaboradores de la organización alcanzar sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales.
- Adaptar el entorno laboral a las preferencias del trabajador.



3.2.6. Eficiencia

Rivas (2016) Menciona que la eficiencia es la forma de administrar los recursos de la organización de la forma más adecuada según las necesidades de la empresa, evitando gastos incensarios y aprovechando al máximo los recursos de cada área, por otra parte, menciona el desarrollo de actividades optimizando el tiempo al máximo para alcanzar los objetivos (p. 35).

La eficiencia es la consigna de obtener el máximo de resultados con el mínimo de esfuerzo proporcionando lo mejor de cada uno, rápido método más fácil y mejor para hacer nuestro trabajo, sin importar cuál puede ser ese trabajo.

Rojas et al. (2018) Mencionan que la eficiencia es la acción, fuerza, virtud de producir y cumplir los objetivos cuidando los recursos con los que se cuenta. Es decir, es la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados cumpliendo los siguientes puntos:

- La eficiencia buscar cumplir de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u óptimo a los recursos con los que se cuenta.
- La eficiencia es rentabilidad a bajo costo.
- La eficiencia está relacionada entre el esfuerzo y los resultados obtenidos.
- Tiene relación entre los objetivos cumplidos y los recursos utilizados utilizado para este fin.
- Busca el cumplimiento de objetivos teniendo en cuenta el óptimo funcionamiento de la organización.
- La eficiencia busca la producción de calidad optimizando al máximo recursos.



3.2.7. Eficacia

Morales (2020) La eficacia es una medida del éxito en el logro de un objetivo claramente establecido. El costo es el precio que debe pagarse para lograr el objetivo, puesto que no escatima en el uso de recursos o el medio para alcanzar estos objetivos.

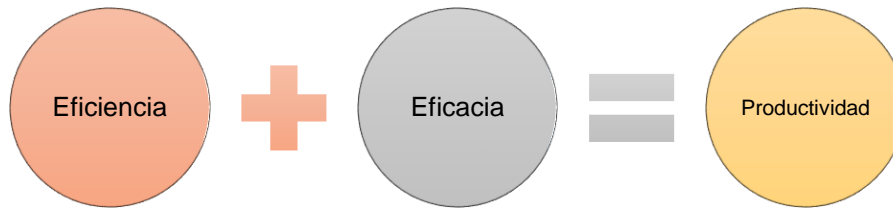
Rojas et al. (2018) La eficacia se mide por el grado en que los insumos y productos son capaces de lograr el objetivo previsto la idea es lograr los objetivos establecidos por la organización es decir no se tiene en cuenta los recursos que se tengan que utilizar para conseguir el fin, ya que se refiere únicamente a la capacidad de lograr una serie de objetivos. Por lo tanto, un empleado eficaz es aquel que cumple los objetivos marcados, y una organización eficaz será aquella que consigue sus metas, sin importar la cantidad de recursos que haya empleado para lograrlo

- La eficacia refiere a la exclusiva consecución de metas y objetivos.
- Es la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos sin importar los medios.
- La eficacia es la extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados
- La eficacia utiliza todos los medios y recursos con el único objetivo de alcanzar resultados.

Morales (2020) Aunque muchas veces las organizaciones trabajan de manera eficaz o eficiente, prescindiendo de una u otra habilidad, lo ideal en cualquier caso es encontrar el equilibrio entre estos dos términos para lograr la productividad.

Figura 3

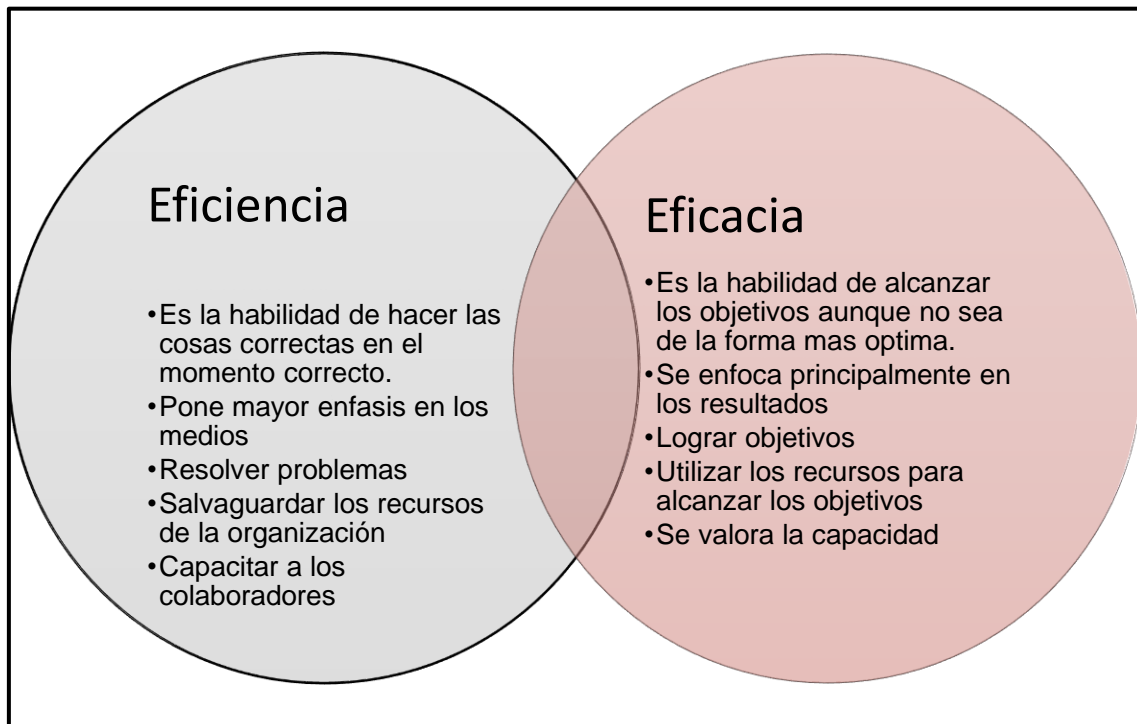
Eficiencia, eficacia y productividad



3.2.7.1. Diferencias entre eficiencia y eficacia

Figura 4

Diferencias entre eficiencia y eficacia





3.2.8. Competitividad

Hitt et al., (2016) La competitividad es la habilidad con la que cuenta una persona u organización para crear ventajas competitivas respecto a sus competidores por otra parte respecto a los consumidores o usuarios de un servicio mediante la competitividad se busca satisfacer las necesidades lo cual hace más rentable a las empresas logrando una competitividad estratégica y obtienen rendimientos superiores a la media

Rodríguez & García (2012) La competitividad de las organizaciones es un fenómeno complejo, que está relacionado con, la productividad, el comportamiento estratégico, la capacidad de los directivos, los niveles de integración y formación del personal, la creación de una cultura organizacional, la configuración de un entorno sociopolítico que favorezca su desarrollo haga posible incrementar las habilidades individuales como grupales con el propósito de conseguir ventajas competitivas frente a las competencias.

La competitividad se está convirtiendo en un tema candente en todo el mundo. Es la forma más importante de lograr el crecimiento económico y desarrollo social sostenible. Las organizaciones compiten en el sentido de que eligen políticas para promover mejores niveles de rentabilidad. En la economía globalizada, la competitividad significa la capacidad de adaptarse a un mercado que cambia constantemente.

3.2.8.1. Competitividad estratégica

Hitt et al., (2016) La competitividad estratégica se logra cuando una empresa formula e implementa una estrategia de creación de valor. Una estrategia es un conjunto integrado y coordinado de compromisos y acciones diseñadas para explotar las competencias básicas y obtener una ventaja competitiva. Al elegir una estrategia, las empresas eligen entre competidores alternativas como vía para decidir cómo



perseguirán la competitividad estratégica. En este sentido, la estrategia elegida indica lo que hará la empresa para alcanzar sus objetivos.

Señala que la competitividad es la capacidad con la que cuentan las organizaciones para hacerle frente a un mercado que es cada vez más exigente y aumentar su participación en el mercado creando ventajas competitivas frente a la competencia y generando sostenibilidad en el tiempo.

Kramer & Porter (2002) Una empresa tiene una ventaja competitiva "cuando implementa una estrategia que crea valor superior para los clientes y que sus competidores no pueden duplicar o encontrar demasiado costoso de imitar. Una organización puede estar segura de que su estrategia ha dado como resultado una o ventajas competitivas más útiles sólo después de los esfuerzos de los competidores para duplicar.

Los 8 factores de la competitividad empresarial

- Capacidad directiva y liderazgo.
- Diferenciación en los roles de producción o prestación de servicio de una organización.
- Relación entre calidad y precio que cumplan las expectativas de los consumidores.
- Recursos tecnológicos y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos.
- Capacidad innovadora de los miembros de la organización.
- Recursos y estrategias comerciales
- Capacidades de gestión del capital humano con el que se cuenta.
- Recursos económicos y financieros de la organización
- Factores externos.



3.3. Marco conceptual.

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los recursos de una organización. activos de conocimiento tienen el propósito de crear valor y cumplir con los requisitos tácticos y requisitos estratégicos; consiste en las iniciativas, procesos, estrategias y sistemas que sostienen y mejoran el almacenamiento, evaluación, intercambio, refinamiento, y creación de conocimiento.

Creación

El conocimiento es creado a través de la práctica, la colaboración, la interacción y la educación, esto es importante para la organización ya que trabaja de la mano con la innovación por lo que la creación del conocimiento debe estar respaldada por información y datos relevantes que pueden mejorar decisiones y sirven como bloques de construcción en la creación de nuevos conocimientos.

Transferencia de almacenamiento

Transferir o compartir conocimientos es fundamental para las organizaciones, la velocidad a la que se difunde la información variará según la cultura organizacional. Las empresas que fomentan y recompensan este comportamiento ciertamente tendrán una ventaja competitiva sobre otras en su industria.

Aplicación y uso

Las recompensas personales es la función de gestión de recursos humanos que se ocupa de todo tipo de recompensa que deben recibir los colaboradores a cambio de realizar tareas organizacionales esto puede constar de salarios, bonos, gratificaciones, reconocimientos que principalmente generan motivación en los trabajadores.



Empowerment

El empoderamiento es el fortalecimiento de las organizaciones y sus miembros esto es crucial para afrontar los nuevos retos y uno de los factores claves es contar con conocimientos, saber usarlo en el momento adecuado y poder compartirlo para hacerle frente a los nuevos retos y cambios.

Productividad laboral

La productividad laboral es una medida de eficiencia y eficacia al momento de desempeñar las actividades laborales.

Eficiencia

La eficiencia es la forma de administrar y alcanzar los objetivos utilizando los recursos de la organización de la forma más adecuada según las necesidades de la empresa, evitando gastos incensarios y aprovechando al máximo los recursos de cada área de una organización.

Eficacia

La eficacia se centra básicamente en alcanzar las metas y objetivos de la organización sin importar los medios incluso puede utilizar todos los recursos de la organización si es necesario, lo importante es alcanzar las metas trazadas.

Competitividad

La competitividad es la habilidad con la que cuenta una persona u organización para crear ventajas competitivas en relación a sus competidores y estar un paso delante de ellos en cuanto a ventajas.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- ✓ **HG.** Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023

4.2. Hipótesis específicas

- ✓ **HE1.** Existe relación significativa entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **HE2.** Existe relación significativa entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **HE3.** Existe relación significativa entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023
- ✓ **HE4.** Existe relación significativa entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023



4.3. Variables.

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1.

- Gestión del conocimiento

Dimensiones

- Creación
- Transferencia de almacenamiento
- Aplicación de uso
- Empowerment

4.3.2. Variable 2.

- Productividad laboral

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia
- Competitividad

4.4. Operacionalización de Variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1. Gestión del conocimiento Según Tari & García (2010)	✓ Creación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisición de información ✓ Diseminación de información ✓ Interpretación compartida 	
	✓ Transferencia de almacenamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almacenar conocimiento ✓ Transferencia de conocimiento 	Muy malo Malo Regular
	✓ Aplicación de uso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Liderazgo de comunicación 	Bueno Muy bueno
	✓ Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso en el aprendizaje ✓ Toma de decisiones 	
V.2. Productividad laboral Según Rivas (2016)	❖ Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Uso de recursos ❖ Capacidad de gestión ❖ Comunicación oportuna 	Muy malo Malo Regular
	❖ Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cumplimiento de tareas ❖ Logro de metas ❖ Objetivos cumplidos 	Bueno Muy bueno
	❖ Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Rendimiento ❖ Esfuerzo 	

Nota: Según las teorías Tari & García (2010 & Rivas (2016)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación.

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, Hernández et al (2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

Dicho de otras palabras, las escalas recolectaran datos cuantitativos la misma que incluye estadística inferencial.

5.2. Método de la Investigación

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación



5.3. Tipo de investigación

Según su tipo fue básica o pura, conforme a Valderrama (2013), señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

5.4. Nivel de investigación

El presente análisis de nivel correlacional, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativos de cualquier fenómeno que se examinara (Hernández et al., 2014, p.92).

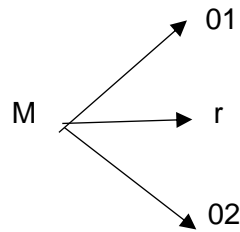
Es decir, es la reunión de sucesiones que posibilita a detallar características de la localidad, la población del sector y la política constituyendo la correlación entre las variables de dicha examinación.

Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población (Hernández et al., 2014, p.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor (Pino, 2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona (Toledo, 2016).

Tabla 3

Población de la municipalidad distrital de Achaya

ÓRGANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA	POBLACIÓN
SECRETARIA GENERAL - PERSONAL	1
MESA DE PARTES – TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO CENTRAL	1
JEFE DE LA OFICINA DE LA OPP UNIDAD DE CONTABILIDAD Y OPMI	1
JEFE DE LA UNIDAD DE LOGISTICA Y PATRIMONIO	1
JEFE DE LA UNIDAD DE ALMACEN CENTRAL	1
JEFE DE LA UNIDAD DE TESORERIA	1
JEFE DE LA UNIDAD DE CAJAS Y RECAUDACIONES	1
JEFE DE LA UNIDAD DE MAQUINARIAS Y EQUIPO MECANICO	1
OPERADOR DE MAQUINARIAS	6
JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA LEGAL	1
ASESOR EXTERNO	1
JEFE DE LA UNIDAD FORMULADORA	1
JEFE DEL AREA INFRAESTRUCTURA DESARROLLO URBANO Y RURAL	1
JEFE DEL AREA DEL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	1
JEFE DEL AREA DEL MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	1
RESPONSABLE DEL AREA TECNICA MUNICIPAL	1
RESPONSABLE GASFITERO	1
RESPONSABLE OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO	1
GUARDIAN DEL CAMPO RECREACIONAL CAMPO SANTO Y GUARDIAN DE PLANTA DE TRAMIENTO	1
LIMPIEZA PUBLICA	1
JEFE DEL AREA SOCIAL Y CAPACIDADES HUMANAS	1
JEFE DE LA OFICINA DE REGISTRO CIVIL Y SECRETARIA TECNICA DE DEFENSA	1
JEFE DE PARTICIPACION CIUDADANA Y RELACIONES PUBLICAS - IMAGEN	1
RESPONSABLE OMAPED	1
JEFE DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SERENAZGO	4
GUARDIAN DEL TALLER MUNICIPAL Y PALACIO MUNICIPAL	1
JEFE DE JUNTA VECINAL	1
TOTAL	35

Nota: Municipalidad Distrital de Achaya



5.6.2. Muestra.

En este sentido (Hernández et al., 2014) sostiene que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de estudio de investigación son consideradas como muestra

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Fue aplicado con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 4

Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18



5.8.2. Validez de Instrumento.

Se sometió a Juicio de dos expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo a la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "Gestión del Conocimiento y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023" Se realizó el trabajo de campo en los días 22 al 31 de mayo, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau-b de Kendall.



Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 5

La gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,578	,106	5,097	,000
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

La creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,549	,123	4,142	,000
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 7

La transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,409	,117	3,310	,001
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,001 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

La aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,512	,119	3,955	,000
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achya-2023.

Ha: Existe relación significativa entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achya-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 9

El empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achya-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,484	,109	4,113	,000
N de casos válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achya-2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 10

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral.

Prueba de normalidad			
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,896	35	,003
Productividad laboral	,842	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 12

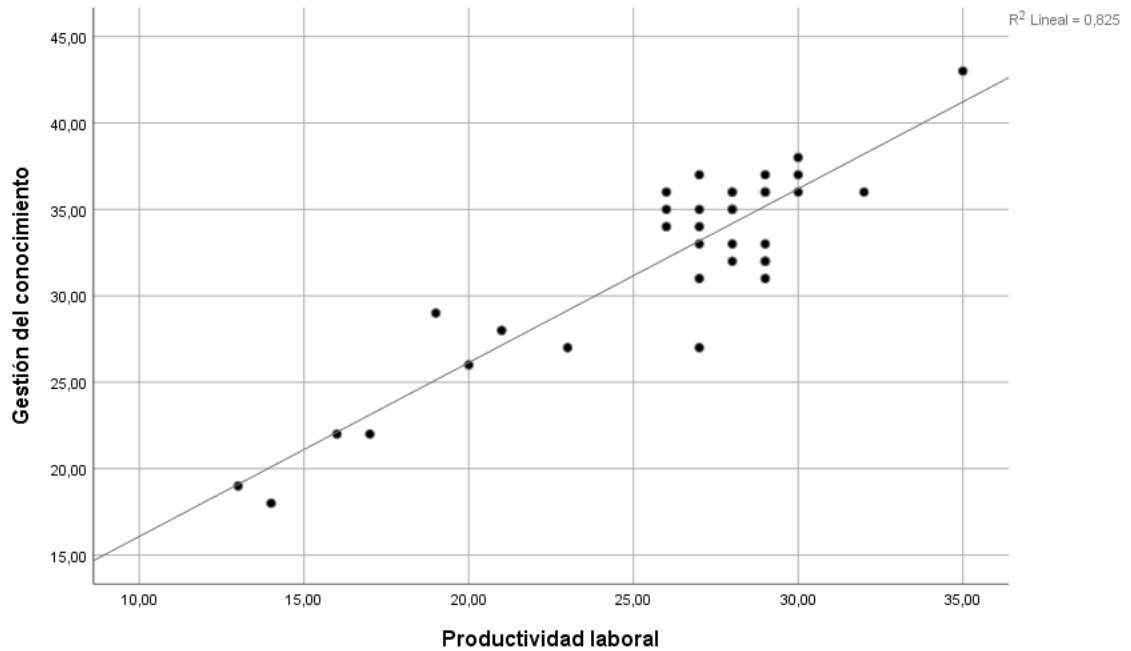
Correlación Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Figura 5

Relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.713 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Objetivo específico 1

Tabla 13

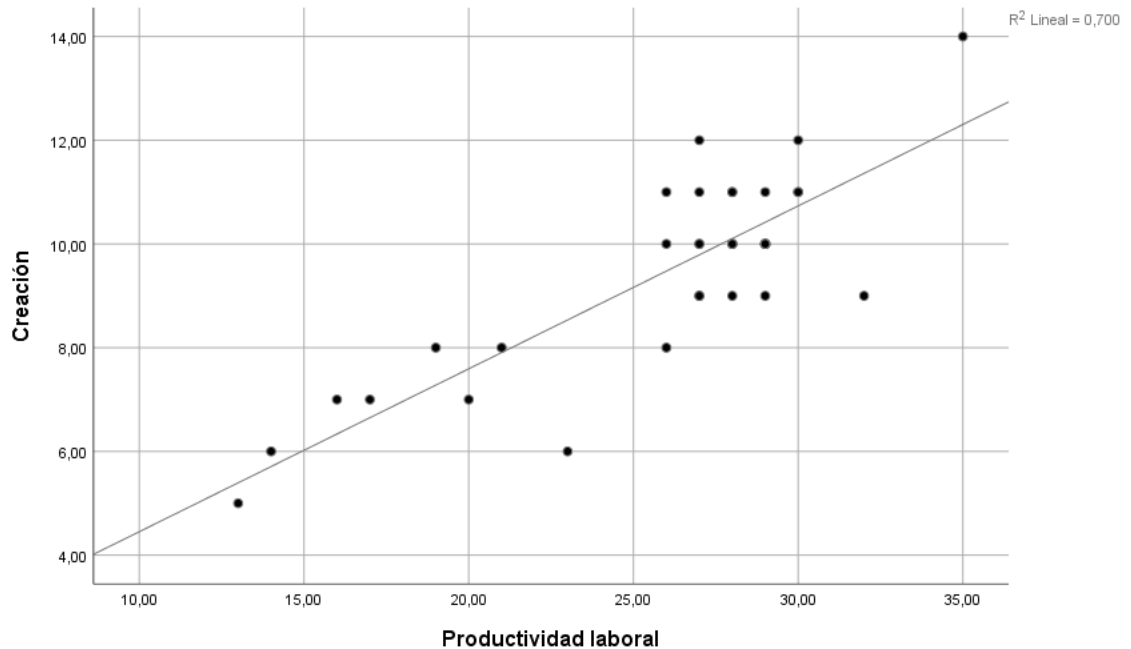
Correlación Rho de Spearman entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

		Correlaciones		
			Creación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Creación	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Figura 6

Relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.660 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Objetivo específico 2

Tabla 14

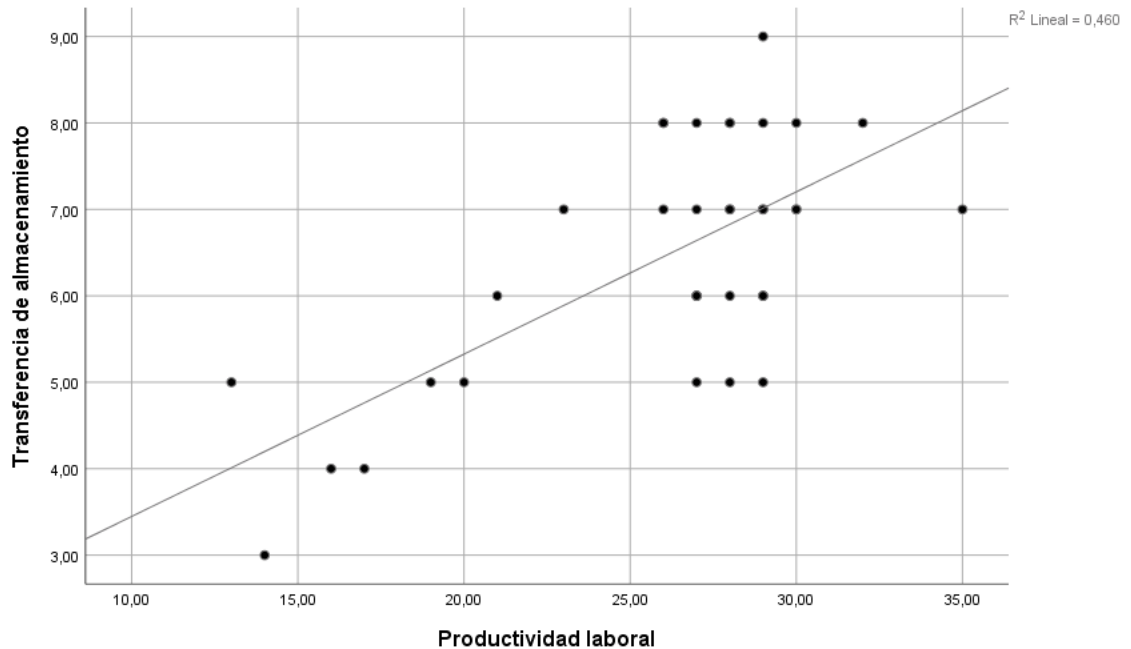
Correlación Rho de Spearman entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Correlaciones			Transferencia de almacenamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Transferencia de almacenamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

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

Figura 7

Relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.504 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Objetivo específico 3

Tabla 15

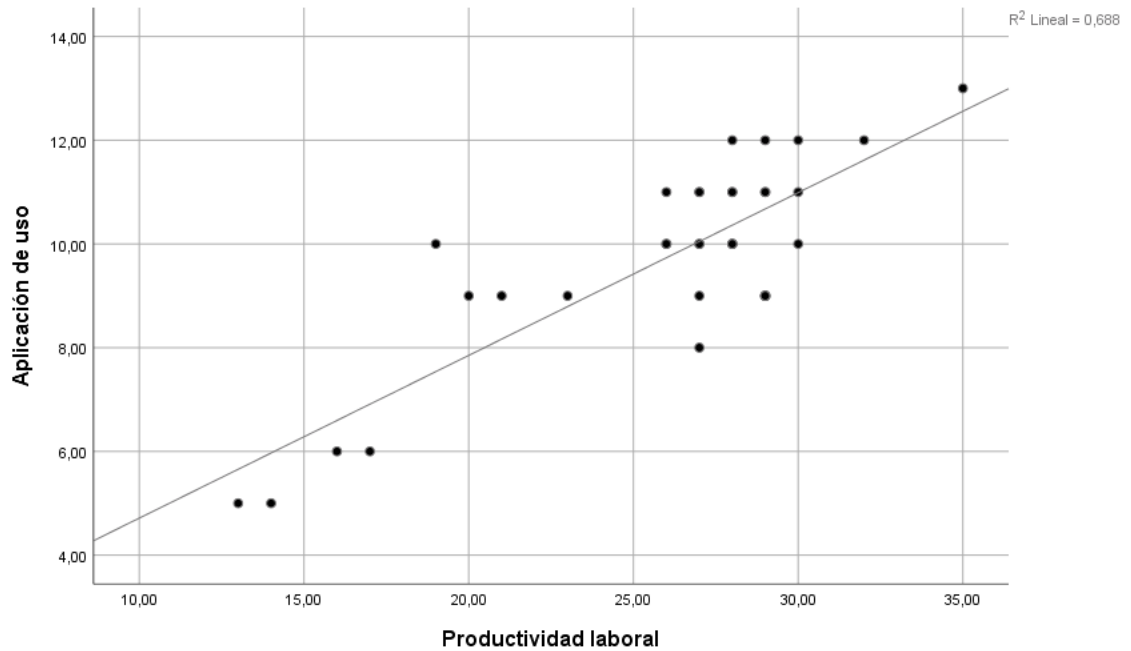
Correlación Rho de Spearman entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Correlaciones			Aplicación de uso	Productividad laboral
Rho de Spearman	Aplicación de uso	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Figura 8

Relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.605 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



Objetivo específico 4

Tabla 16

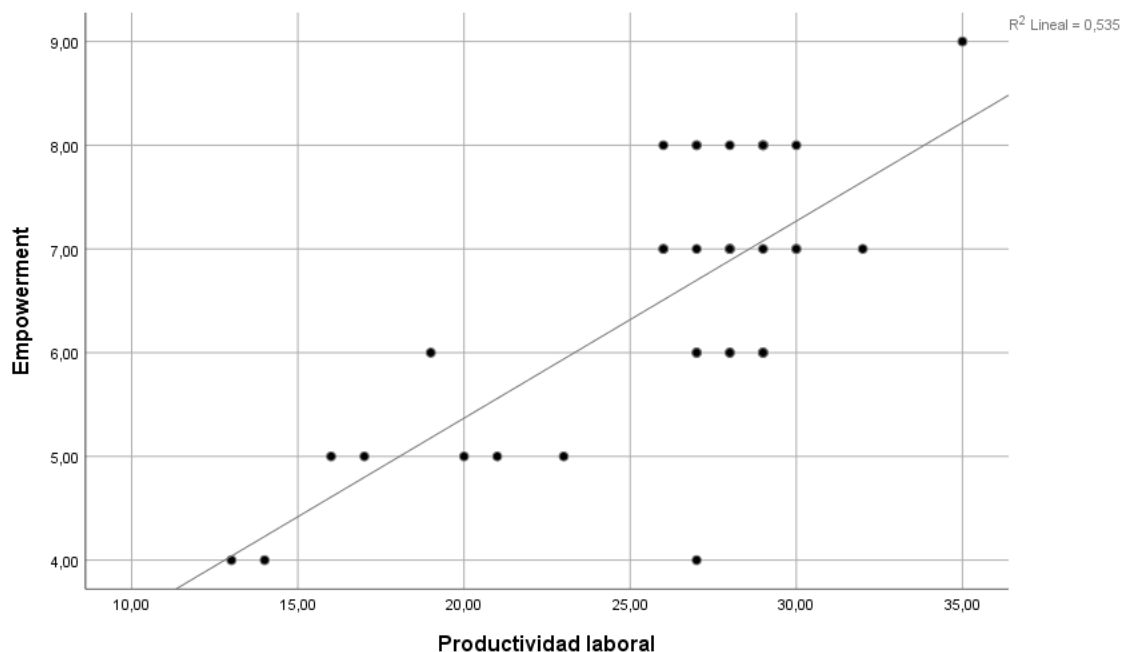
Correlación Rho de Spearman entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.

Correlaciones				
			Empowerment	Productividad laboral
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Figura 9

Relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.595 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023.



6.2. Discusión de resultados

La presente investigación busca la asociación de Gestión del Conocimiento y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, ya que hoy en día las entidades públicas deben de contar con un personal calificado y entendido respecto en diversos conocimientos que generen productividad para la municipalidad distrital de Achaya, por tanto, esta investigación se respalda por otros autores que realizaron acerca de este tema de estudio.

García, (2019) al final, llegó a la conclusión de que la incorporación de un modelo de gestión del conocimiento en Robuspack repercute positivamente en la eficacia de los proyectos que se llevan a cabo. (Lacu, 2017) como resultado de su investigación, ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables de estudio, en la que el setenta y cinco por ciento de ellas presentan un rango regular de gestión del conocimiento. Esto pone de manifiesto la importancia de esta variable, que pretende alcanzar el objetivo de hacer la empresa más inteligente y, al mismo tiempo, aumentar su nivel de competitividad y productividad en el trabajo. (Alfonzo & Ponjuán, 2016) La conclusión final del estudio combina las herramientas tecnológicas y los procesos de gestión del conocimiento, teniendo en cuenta el contexto en el que se crea el conocimiento, el aprendizaje significativo.

López (2021) llegó a la conclusión del estudio demuestran una relación estadísticamente significativa y altamente positiva entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la empresa inmobiliaria. (Mauricio, 2020) por último, el autor concluye que existe una relación moderada entre la gestión del conocimiento y los indicadores de productividad, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0,622 y un valor p de 0,000. (Borda, 2015) En conclusión, los resultados de la investigación indican que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la productividad de los empleados que laboran en el Ministerio de Cultura de Lima. Lo demostrado por la prueba de Spearman (significación bilateral =.002 <.01; Rho =.384*) concuerda con los



hallazgos.

Sucasaca (2019) en conclusión, se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Como resultado, se desarrollaron estrategias para mejorar la productividad de la mano de obra dentro de la empresa, y estas estrategias tienen el potencial de alcanzar los objetivos que se trazaron inicialmente. (Benito, 2019) en investigación llega a una conclusión que demuestra la existencia de una correlación positiva con un elevado coeficiente de $r=0,548$ entre la gestión de los concursos y el nivel de productividad laboral en la dirección de la empresa DYM. (Condori, 2017) finalmente, los resultados del estudio demostraron que existe un alto grado de correlación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, como lo demuestra el hecho de que la prueba estadística de Pearson arrojó un valor de 0,72. Esto indica que un mayor nivel de liderazgo resultará en una mejor gestión del conocimiento entre los empleados del Instituto Superior. Esto indica que un mayor nivel de liderazgo resultará en una mejor gestión del conocimiento entre los empleados del Instituto Superior.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general fue, fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, con un 95% de confianza y contrastando con el Tau-b de Kendall con p-valor de 0.000 menor al $\alpha = 0.05$ existiendo una asociación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral, indicando que existe una correlación positiva considerable de +0.713 a través de Rho de Spearman.

SEGUNDA: El objetivo específico 1 fue, encontrar la relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, con un nivel de confianza del 95% y contrastando con Tau-b de Kendall con p-valor de 0.000 menor $\alpha = 0.05$ existiendo una asociación significativa entre la creación y productividad laboral, indicando una correlación de positiva media de +0.660 según la relación de Rho de Spearman.

TERCERA: El objetivo específico 2 fue, establecer la relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, con un nivel de confianza del 95% y usando el contraste de Tau-b de Kendall con p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$ existiendo una correlación significativa entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral indicando una relación positiva media de +0.504 según el Rho de Spearman.

CUARTA: El objetivo específico 3 fue, identificar la relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, con un nivel de confianza del 95% y contrastando con Tau-b de Kendall con p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$ existiendo una correlación significativa entre la aplicación de uso y productividad laboral indicando



una asociación positiva media de +0.605 de acuerdo al Rho de Spearman

QUINTA: El objetivo 2 fue, analizar la relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023, con un nivel de confianza del 95% y contrastando con Tau-b de Kendall con p-valor de 0.000 el que es inferior a $\alpha = 0.05$ existiendo una relación significativa entre empowerment y productividad laboral indicando una correlación positiva media de +0.595 según el Rho de Spearman.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Achaya respecto a la gestión del conocimiento seguir fortaleciendo ya que son procesos de la institución que fortalecen el intercambio de información entre los trabajadores por que se transfiere el conocimiento desde el lugar donde se genera hasta el lugar en donde se va emplear las diversas actividades programadas de la entidad municipal, a través de una correcta información también permite medir una correcta productividad laboral de los servidores de la municipalidad en beneficio de la población.

SEGUNDA: Se recomienda una constante capacitación en cuanto a la creación, en todos los niveles con la que cuenta la entidad municipal ya que mediante una información creativa genera expectativa para realizar diferentes actividades que pueda programar la entidad Municipal con ello conllevar un eficiente trabajo de desarrollo.

TERCERA: Se recomienda la Municipalidad de manera inmediata implementar estrategias a un correcto uso de la transferencia de almacenamiento de archivos y contar con personal entendido en la materia por que permite llegar a la población mediante las diversas plataformas que coadyuban a una correcta información.

CUARTA: La Municipalidad debe de desarrollar estrategias mediante diferentes capacitaciones de aplicación de uso de conocimientos mediante trabajo en equipo y mantener un constante liderazgo de comunicación liderado desde la máxima jerarquía de la entidad municipal de Achaya.



QUINTA: Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Achaya respecto al empowerment generar estrategia de manera responsable en generar autonomía a los trabajadores con el único objetivo de generar mayor compromiso que conlleve a una expectativa que genere un correcto eficiente desarrollo al servicio de población.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, I., & Ponjuán, G. (2016). Diseño de un modelo de gestión de conocimiento para entornos virtuales de aprendizaje en salud. *Revista Cubana de Información En Ciencias de La Salud*, Vol. 2. <https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2016/aci162c.pdf>
- Benito, S. (2019). *Gestión por competencias y la productividad laboral del personal de la empresa Dym Maquinaria y Minería Sac* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano del Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14175/Benito_Azap_a_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanchard, J., & Randolph, A. (2009). *The 3 Keys to Empowerment: Release the Power Within People for Astonishing Results* (1ra. Ed.). Berrett-Koehler. https://www.bkconnection.com/static/The_3_Keys_to_Empowerment_EXCERPT.pdf
- Borda, N. (2015). *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4794/Borda_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori, Y. (2017). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del



Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/8755/Yeny_Flora_Condori_Lazarte.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* (2da. Ed.). ECOE-Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gestión-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edición.pdf>

Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice* (1ra. Ed.). Elsevier Butterworth–Heinemann. <https://dianabarbosa.files.wordpress.com/2009/03/knowledge-management-kimiz-dalkir.pdf>

García, J. (2019). *Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos. Caso Empresa robuspack* [Tesis Maestría-Universidad Ciateq Queretaro Mexico]. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/302/1/GarciaArzateJosue MDGPI 2019.pdf>

Hajric, E. (2018). *Knowledge Management System and Practices A Theoretical and Practical Guide for Knowledge Management in Your Organization* (1ra. Ed.). Management. tools, net. [https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric\(PDF\).pdf](https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric(PDF).pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hitt, M., Ireland, D., & Hoskisson, R. (2016). *Strategic Management Competitiveness & Globalization* (12va. Ed.). Cengage Learning.



<https://bawar.net/data0/books/5ea6b715e53cf/pdf/strategic.pdf>

Kramer, M., & Porter, M. (2002). La ventaja competitiva de la filantropía corporativa.

Harvard Business Review.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431332>

Lacu, M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento*. Tesis Maestría-Universidad Pontificia Comillas de Madrid, España.

López, J. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima*. [Tesis Maestría-Universidad Ricardo Palma].

https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4227/marqt030_09876761_tIÓpezquijanojuliogonzalosantiago.pdf?sequence=1&isallowed=y

Mauricio, R. (2020). *Gestión del conocimiento y la productividad de la empresa Constructora PBG E.I.R.L San Martín de Porres* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48681/Mauricio_ARM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, F. (2020). *Productividad laboral*. Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Pino, R. A. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Rivas, L. (2016). *Dirección Estratégica: Proceso de la organización en el siglo XXI* (1ra.



Ed.). Trillas - Mexico. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Arturo-Rivas-Tovar/publication/306458309_Direccion_Estrategica/links/57be21d808aed246b0f72965/Direccion-Estrategica.pdf

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8va. Ed.). Pearson Education. https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 Ed.). Pearson Education. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/Psicologiaorganizacionalorienta2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf

Rodríguez, A., & García, G. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. *Ciencias Holguín*, Vol. 18. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, Vol. 39. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sass de Haro, C., Gonçalves, J., Rastrollo, M., & Savi, M. (2014). Las Etapas de la Gestión del Conocimiento: Perspectivas relacionadas a las cadenas hoteleras. *Rosa Dos Ventos*, Vol. 6. <https://www.redalyc.org/pdf/4735/473547039004.pdf>

Sucasaca, L. (2019). *Engagement y productividad laboral de la empresa Ricos Pan de la Ciudad de Juliaca* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12741/Sucasaca_Sanca_Ana_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tari, G., & García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión



de la calidad: Una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, Vol. 15.
<https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120375008.pdf>

Toledo, D. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/poblacion-ymuestra-solo-vision-proyectables%0D>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.).
https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf

Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2019). Productividad laboral: análisis del nivel actual e identificación de oportunidades para su crecimiento. *Espacios*, Vol. 41.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>



ANEXOS



Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básica Pura **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Qué relación existe entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO Existe relación significativa entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Existe relación significativa entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO Encontrar la relación entre la creación y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Establecer la relación entre la transferencia de almacenamiento y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Identificar la relación entre la aplicación de uso y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p> <p>Analizar la relación entre empowerment y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya-2023</p>	<p>V.1 Gestión del conocimiento Según Tari & García (2010)</p>	<p>Creación</p> <p>Transferencia de almacenamiento</p> <p>Aplicación de uso</p> <p>Empowerment</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisición de información ✓ Diseminación de información ✓ Interpretación compartida ✓ Almacenar conocimiento ✓ Transferencia de conocimiento ✓ Trabajo en equipo ✓ Liderazgo de comunicación ✓ Compromiso en el aprendizaje ✓ Toma de decisiones
			<p>V.2 Productividad laboral Según Rivas (2016)</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Competitividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de recursos ➤ Capacidad de gestión ➤ Comunicación oportuna ➤ Cumplimiento de tareas ➤ Logro de metas ➤ Objetivos cumplidos ➤ Rendimiento ➤ Esfuerzo



MATRIZ DE DATOS

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15	pre16	pre17	pre18
1	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
2	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00
3	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
4	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
5	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
6	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
7	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
8	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
9	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
11	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
12	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
13	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
15	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00
16	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
17	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
18	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00
19	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
20	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
21	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
22	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	pre1	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
2	pre2	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	pre3	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
4	pre4	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
5	pre5	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	pre6	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
7	pre7	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
8	pre8	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
9	pre9	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
10	pre10	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
11	pre11	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	pre12	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
13	pre13	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	pre14	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
15	pre15	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
16	pre16	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
17	pre17	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
18	pre18	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada



CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA-2023

El objetivo es conocer la situación de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Achaya, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Creación						
1	¿Cómo considera usted la adquisición de la información en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera usted la diseminación de la información en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera usted la interpretación compartida en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
Transferencia de almacenamiento						
4	¿Cómo evalúa usted el almacenar conocimiento en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera usted la transferencia del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
Aplicación de uso						
6	¿Cómo considera usted el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera usted el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera usted la comunicación en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
Empowerment						
9	¿Cómo considera usted el compromiso en el aprendizaje de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera usted la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Eficiencia						



11	¿Cómo considera usted el uso de los recursos de la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera usted la capacidad de gestión de los miembros de la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera usted la comunicación oportuna para la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
Eficacia						
14	¿Cómo evalúa usted el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo evalúa usted el logro de metas en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo evalúa usted los objetivos logrados en la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
Competitividad						
17	¿Cómo evalúa usted el rendimiento alcanzado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera usted el esfuerzo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Achaya?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
 INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACHAYA - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: JHON A. QUISPE MEJIA
- PROFESIÓN : LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: MG. EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

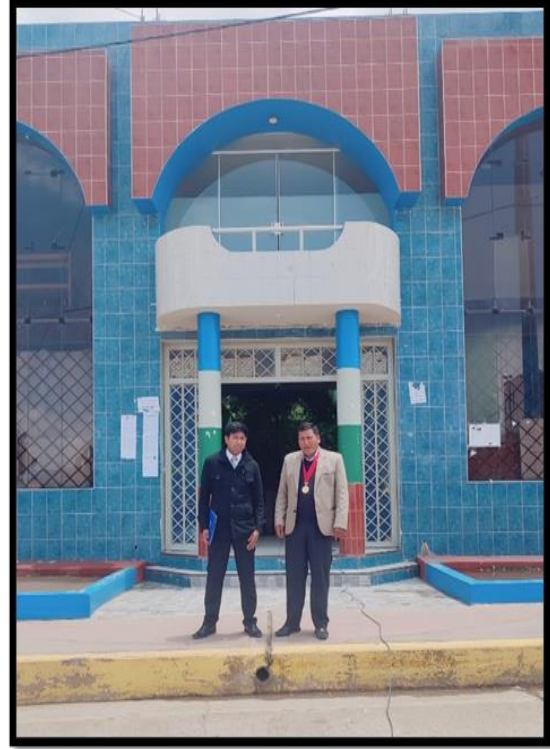
IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 08-12-2023


 Firma del experto
 DNI N°: 0742689
 N° celular: 952402063

Evidencias del recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	ALEX DUBAL YANA COLLANQUI
Dirección:	JR ALTO LA PAZ N° 200
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	937215786
email:	alexdubalyc@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor:	Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>
Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
Título:	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
	DISTRITAL DE ACHAYA-2023
Palabras claves, (3 a 5 términos):	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
	2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

