



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL SAN ROMÁN, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2025




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA


**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ/COLOQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 450-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 22 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 740-2024-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 045-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, en vía de regularización; de la tesis de investigación titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Firma]
Dr. Roberto Poyé Córdova
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN N°199-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 15140, presentado por **CIENDY COAQUIRA APAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **CIENDY COAQUIRA APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes, 19 de agosto de 2025
- * Hora : 09: 00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 045-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-747 de fecha 17 de marzo de 2025, del **Bach CIENDY COAQUIRA APAZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN:
- Decretaria
- Intermedio (T)
- Archivo FCA (1)
- BCU



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 740-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-19063** de fecha 20 de diciembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. CIENDY COAQUIRA APAZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sr. S. Estimado Aguirre Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SUAP/



19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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




Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	CIENDY COAQUIRA APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70317631
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-8652-9851
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



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>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: S 15° 29' 27" Longitud: O 70° 07' 37"</p>  <p>https://maps.app.goo.gl/PAEvsstH2rCu8SncP6</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2024 – Agosto 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Roberto Payó
Dr. Roberto Payó Encarnación
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CIENDY COAQUIRA APAZA, identificado con DNI Nro. 70317631, en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

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 07 de OCTUBRE del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Deseo expresar mi sincera gratitud a mis amados padres, cuyo esfuerzo incansable y dedicación han sido la base de mi formación académica y personal. A lo largo de sus vidas, me han inculcado los valores del trabajo, la perseverancia y la importancia del estudio, principios que han guiado cada uno de mis logros. Su sacrificio y amor incondicional son el mayor regalo que he recibido, y esta tesis es un reflejo de su apoyo inquebrantable. A ustedes, que siempre han creído en mí y han sido mi mayor inspiración, les debo todo.



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar gratitud y admiración a mis amados padres, cuyo esfuerzo incansable y dedicación han sido la base de mi formación académica y personal. A lo largo de sus vidas, me han inculcado los valores del trabajo, la perseverancia y la importancia del estudio, principios que han guiado cada uno de mis logros. Su sacrificio y amor incondicional son el mayor regalo que he recibido, y esta tesis es un reflejo de su apoyo inquebrantable. A ustedes, que siempre han creído en mí y han sido mi mayor inspiración, les debo todo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAi

AGRADECIMIENTOii

ÍNDICE GENERALiii

ÍNDICE DE TABLASvi

ÍNDICE DE FIGURASvii

RESUMENviii

ABSTRACT.....ix

INTRODUCCIÓNx

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 12

1.2. Delimitación de la investigación..... 14

 1.2.1. Delimitación espacial..... 14

 1.2.2. Delimitación social 14

 1.2.3. Delimitación temporal 14

1.3. Formulación del problema 15

 1.3.1. Problema general 15

 1.3.2. Problemas específicos 15

1.4. Justificación del estudio 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 18



2.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 19
3.1.1. A nivel internacional..... 19
3.1.2. A nivel nacional 22
3.1.3. A nivel local o regional..... 25
3.2. Bases teóricas..... 27
3.3. Marco conceptual..... 47

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general..... 50
4.2. Hipótesis específica 50
4.3. Variables 50
4.4. Operacionalización de variables 51

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 52
5.2. Método aplicado a la investigación..... 52
5.3. Tipo de investigación..... 52
5.4. Nivel de investigación..... 53
5.5. Diseño de investigación 53
5.6. Población y muestra..... 54



5.6.1. Población.....54

5.6.2. Muestra54

5.7. Técnicas e instrumentos.....55

5.7.1. Técnica.....55

5.7.2. Instrumento55

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento56

5.8.1. Confiabilidad.....56

5.8.2. Validez57

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos57

5.10. Contrastación de hipótesis58

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados64

6.2. Discusión de resultados.....70

CONCLUSIONES75

RECOMENDACIONES.....77

REFERENCIAS.....78

ANEXOS82

Matriz de consistencia.....83

Matriz de datos.....85

Instrumento87

Validez de instrumento91



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	51
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de la primera variable	56
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de la segunda variable.....	57
Tabla 4. Contrastación de la hipótesis general.....	58
Tabla 5. Contrastación de la hipótesis específica 1	60
Tabla 6. Contrastación de la hipótesis específica 2	61
Tabla 7. Contrastación de la hipótesis específica 3	62
Tabla 8. Contrastación de la hipótesis específica 4	63
Tabla 9. Prueba de normalidad	64
Tabla 10. Correlación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral	65
Tabla 11. Correlación entre la creación del conocimiento y la productividad laboral	66
Tabla 12. Correlación entre la comparación del conocimiento y productividad laboral	67
Tabla 13. Correlación entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral ...	68
Tabla 14. Correlación entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral	69



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la gestión del conocimiento y productividad laboral.
.....65

Figura 2. Diagrama de dispersión entre la creación del conocimiento y la productividad laboral
.....66

Figura 3. Diagrama de dispersión entre la comparación del conocimiento y productividad
laboral67

Figura 4. Diagrama de dispersión entre el almacenamiento del conocimiento y productividad
laboral68

Figura 5. Diagrama de dispersión entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral
.....69



RESUMEN

El propósito principal de esta investigación determinó la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, enmarcado en un nivel correlacional y siguiendo el método deductivo. Para recolectar información se utilizó el método de encuesta, utilizando un cuestionario como herramienta de medición. El software SPSS fue empleado para procesar y analizar la información, obteniéndose altos niveles de confiabilidad en los instrumentos, con coeficientes de Alfa de Cronbach de 0,958 para la variable gestión del conocimiento y 0,956 para productividad laboral, lo que asegura una fuerte validez interna. Los resultados revelaron un coeficiente de conexión de Rho de Spearman de 0,841 y un valor de Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0,690$; $p = 0,000 < 0,05$), evidenciando una asociación relevante y favorable de las variables. Estos descubrimientos subrayan la importancia de una gestión efectiva del conocimiento como elemento clave en la mejora en la eficiencia en el trabajo, resaltando la necesidad de estrategias orientadas a la creación, comparación, almacenamiento y aplicación del conocimiento para fortalecer el desempeño organizacional.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, eficiencia operativa, innovación



ABSTRACT

The main purpose the purpose of the research is to ascertain how to manage information and labor productivity within the Regional Administrative Unit for Schools of San Román, 2024. The research was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design, framed at a correlational level and following the deductive method. For data collection, the survey technique was applied, use a survey as the tool for assessment. This data was processed and analyzed utilizing the SPSS program, which stands for "management of knowledge and worker productivity." achieving high levels of reliability in the instruments, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.958 for the variable "Knowledge Management" and 0.956 for "Labor Productivity," ensuring strong internal validity. The results revealed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.841 and a Kendall's Tau-b value ($\tau_b = 0.690$; $p = 0.000 < 0.05$), demonstrating a positive and significant association between both variables. These findings highlight the importance of effective knowledge management as a key factor in increasing labor productivity, emphasizing the need for strategies focused on the creation, comparison, storage, and application of knowledge to strengthen organizational performance.

Key word: Organizational learning, operational efficiency, innovation.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del conocimiento se considera un componente clave dentro de las organizaciones porque facilita no solo la creación y el almacenamiento de información útil, sino también su transmisión y aplicación en la práctica diaria. Este proceso, aunque muchas veces subestimado, tiene un efecto directo en la productividad laboral, ya que permite que el personal disponga de herramientas y saberes necesarios para desempeñarse de manera más eficiente. En el caso del sector educativo, contar con mecanismos adecuados de gestión del conocimiento resulta indispensable para reforzar tanto los procesos administrativos como los académicos. Dichos mecanismos impactan en la calidad del trabajo, en la rapidez con que se resuelven las tareas y, sobre todo, en la manera en que los trabajadores perciben su propio desempeño. En este marco, el presente estudio buscó analizar la conexión entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, adoptando un enfoque cuantitativo y un nivel correlativo.

La investigación se ha organizado en seis capítulos que mantienen una secuencia lógica y facilitan seguir el desarrollo del estudio de manera ordenada. En el primer capítulo se describe la problemática principal y se expone su formulación junto con la justificación, lo que permitió evidenciar la pertinencia de abordar el tema. El segundo capítulo recoge los objetivos planteados, los cuales se presentan de forma clara para orientar el trabajo a lo largo de cada etapa. El tercer capítulo corresponde al marco teórico, donde se incluyen los antecedentes más relevantes, los elementos conceptuales y las bases académicas. Posteriormente, el cuarto capítulo expone las hipótesis, precisando cómo se operacionalizan las variables. El quinto capítulo describe la metodología empleada, los materiales de acopio de datos, su confiabilidad y el procedimiento seguido para el análisis de la información. Finalmente, en el sexto capítulo



se presentan los resultados alcanzados, así como las referencias bibliográficas y los anexos que completan la investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, cada vez más organizaciones entienden que el conocimiento no es solo información, sino un activo que, bien gestionado, impulsa la productividad de las personas. En entornos donde la tecnología y la competencia avanzan rápido, no basta con que los trabajadores sepan: es necesario que lo que saben se comparta, se registre y se convierta en práctica cotidiana. Cuando una institución consigue que sus equipos aprendan unos de otros por ejemplo mediante tutorías internas, repositorios de buenas prácticas o espacios de intercambio suele verse un efecto inmediato en la eficiencia y en la calidad del trabajo. Sin embargo, si no existen canales claros para transferir ese saber, o si la cultura organizacional no lo valora, el conocimiento se pierde y la productividad se estanca. En educación este reto es crítico: la eficacia de una escuela o universidad depende en gran medida de cómo se gestiona el conocimiento del personal docente; por eso conviene investigar qué mecanismos concretos capacitaciones, comunidades de práctica, sistemas de gestión documental funcionan mejor en contextos específicos.

A nivel nacional, la gestión adecuada del conocimiento en los centros educativos se ha transformado en un pilar esencial para hacer mejor tanto la productividad laboral como el rendimiento de la institución. En un sistema educativo que enfrenta retos vinculados con la



calidad de la enseñanza, la eficiencia administrativa y la incorporación de nuevas tecnologías, la administración del saber aparece como una estrategia clave para optimar el uso de los activos humanos y materiales con los que se cuenta. Procesos como la crear, difundir, conservar y aplicar lo conocido resultan determinantes para que las instituciones educativas desarrollen la capacidad de adaptarse a lo que se requiere en su entorno.

A pesar de que en los últimos años se ha reconocido con mayor fuerza la importancia de estas prácticas, todavía existen vacíos en la puesta en marcha de mecanismos que aseguren su verdadero aprovechamiento. Esta carencia limita los avances en la eficiencia laboral y, al mismo tiempo, dificulta que muchas instituciones educativas alcancen plenamente sus metas estratégicas. En este contexto, resulta especialmente pertinente estudiar cómo gestionar el conocimiento se relaciona con ser productivo en el departamento de administración académica local San Román. Tal análisis permite identificar factores clave que podrían fortalecer el desempeño organizacional. De igual manera, los resultados que se obtengan pueden servir como sustento para formular políticas educativas que fomenten un uso más constante y eficaz de los recursos, contribuyendo así a la mejora de la calidad académica en el ámbito nacional.

En el plano local, la gestión del conocimiento en la UGEL San Román aparece como un eje decisivo para impulsar la productividad y mejorar el desempeño tanto del personal como de la institución en su conjunto. No es solo “guardar información”, sino aprender a usarla bien en la práctica diaria. Si bien en los últimos años se avanzó en la incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) todavía persisten retos como: Los procesos de gestión del saber poco claros, la inversión insuficiente y recursos humanos y materiales subutilizados. Todo ello termina restando velocidad y calidad a la ejecución de las tareas. Por eso, acciones como crear, compartir, resguardar y aplicar el conocimiento de forma sistemática y no esporádica se vuelven esenciales para elevar la eficiencia laboral y sostener el cumplimiento



de las metas educativas planteadas. En síntesis: cuando el conocimiento circula y se aplica con criterio, la UGEL funciona mejor.

Sin embargo, en la UGEL San Román se observan limitaciones en implementar estrategias ideales y en el uso de activos tecnológicos orientadas a la gestión del conocimiento, lo cual repercute de forma negativa en la productividad y en la excelencia del servicio educativo a nivel provincial. Este panorama evidencia la importancia de investigar cómo la administración del conocimiento impacta en el rendimiento laboral, con el objetivo de identificar las áreas donde se podría mejorar y sugerir alternativas que contribuyan al fortalecimiento de la eficiencia en la gestión educativa local.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en la UGEL San Román, situada en la ciudad de Juliaca, región Puno, Perú. Este espacio institucional constituyó el ámbito geográfico en el cual se levantó la información y se analizaron las variables planteadas en la investigación.

1.2.2. Delimitación social

La población objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la UGEL San Román. Ellos fueron los participantes de la investigación, ya que están directamente vinculados con los procesos de gestión del conocimiento y con la productividad laboral. La información se obtuvo a partir de sus respuestas al cuestionario aplicado.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2024, en ese periodo se llevó a cabo el acopio de datos, el tratamiento de los datos y la contrastación de las hipótesis, permitiendo obtener los resultados que sustentan el presente estudio.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la comparación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024?

1.4. Justificación del estudio

La gestión del conocimiento se ha consolidado como un elemento esencial para hacer mejor el desempeño organizacional en distintos ámbitos, entre ellos el educativo. Nonaka y Takeuchi (1995) destacan que la interacción entre conocimientos tácitos y explícitos dentro de las instituciones favorece la innovación y la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, aspectos que influyen de forma directa en la productividad y los logros conseguidos. En el caso de la educación, una adecuada gestión de saberes impulsa la transferencia de buenas prácticas, fortalece las competencias de los docentes y contribuye a elevar la excelencia de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Davenport y Prusak (1998) destacan que el manejo eficaz del saber también incide de forma significativa en su capacidad de trabajadores, ya que permite la consolidación de datos



relevantes, simplifica el proceso de decisiones informadas y optimización de los resultados mediante la utilización correcta de los medios disponibles. En el sector de la educación, esto se traduce en la mejora del nivel educativo, el aprendizaje organizacional y la mejora en el uso de habilidades físicos y equipos.

Por otra parte, respecto a la eficiencia en el trabajo, Blaug (2001) establece que el incremento de la eficiencia productiva en las organizaciones no solo depende aplicar de manera eficaz los elementos físicos y también de la habilidad para mejorar los procesos internos a través de inversión y formación constante. En el sector educacional, la productividad laboral está vinculada a las aptitudes del profesorado y administrativo para gestionar de manera eficaz el conocimiento, lo que permite el mejor aprovechamiento del tiempo y los recursos disponibles.

Por lo tanto, la conexión de la administración del conocimiento y la productividad laboral en instituciones educativas como el servicio de administración académica local San Román es fundamental para la optimización constante de los procedimientos internos y la maximización de los hallazgos con respecto al nivel de la educación y al desempeño operativo.

La mejora de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas se ha convertido en una necesidad si lo que se busca es fortalecer el rendimiento de los colaboradores y, por ende, elevar los resultados académicos. En la UGEL San Román se han identificado limitaciones en este ámbito: un manejo poco articulado de la información, junto con la falta de estrategias y herramientas que garanticen su aplicación práctica. Estas carencias terminan afectando tanto al personal administrativo como al pedagógico, reduciendo su nivel de eficiencia. Frente a ello, la implementación de prácticas más consistentes de gestión del saber aparece como una alternativa viable para potenciar el rendimiento de los empleados. No se trata solo de mejorar la productividad inmediata, sino también de favorecer procesos de innovación y de generar espacios donde la toma de decisiones esté mejor sustentada.



Este estudio tiene un valor muy práctico porque no se queda solo en la teoría, sino que busca mostrar con datos reales cómo la gestión del conocimiento se vincula con la eficacia laboral. La idea es que la UGEL San Román pueda usar esa evidencia para plantear estrategias más aterrizadas, basadas en lo que pasa en su propio contexto, y así aprovechar mejor tanto a su personal como los recursos materiales con los que cuenta. Ahora bien, el aumento de la productividad no debería entenderse únicamente como “hacer más cosas en menos tiempo”, sino como un proceso que también ayuda a hacer mejor la excelencia del servicio educativo y a cumplir con los objetivos que la institución se traza. En otras palabras, si se logra aplicar de manera seria lo que se encuentra en este estudio, no solo se fortalecerá la operatividad interna, sino que también se dará un impulso al sistema educativo local en su conjunto.

El desarrollo no experimentado de tipo transversal es apropiado para observar las relaciones entre las distintas en un instante determinado, sin manipularlas, lo que se ajusta a la naturaleza de este estudio asociativo, que busca identificar el grado de asociación a través de la administración del saber y la efectividad en el trabajo sin intervenir directamente en los procedimientos de la entidad. El nivel de investigación es correlativo ya permite facilitar y determinar la presencia de una conexión de los factores y su intensidad, esto simplifica la comprensión del contenido, basándose en las metas propuestas. El método deductivo es utilizado para partir de teorías y conceptos previos sobre la gestión administrativa del conocimiento y la eficacia laboral, aplicándolos a la realidad específica de la UGEL San Román. La recolección de informes se realizó utilizando el método de estudio, empleando una encuesta, lo que permitió adquirir datos directos de los empleados de la institución, garantizando la seguridad y validez de los datos mediante la estandarización de las preguntas. Este enfoque metodológico permite que los datos obtenidos sean representativos y pertinentes para abordar los problemas planteados en la investigación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la creación del conocimiento y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.
- Examinar la relación entre la comparación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.
- Evaluar la relación entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.
- Determinar la relación entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *A nivel internacional*

Álvarez (2022) en su análisis "Gestión del conocimiento en los emprendimientos de la provincia de Cotopaxi en el marco del desarrollo social rural en Ecuador", cuyo objetivo fue interpretar el papel de la gestión del conocimiento en el fortalecimiento de los negocios emergentes en la provincia de Cotopaxi dentro del marco del fortalecimiento del bienestar rural en Ecuador. Se optó por una metodología cualitativa, con un enfoque fenomenológico y la aplicación de la hegemonía para entender y traducir la situación dentro de su marco contextual, a partir de entrevistas semiestructuradas y participantes observando. Los descubrimientos más relevantes evidenciaron la importancia de robustecer el progreso común. mediante programas de capacitación rural, destacando la innovación en actividades, productos y procesos, El rol fundamental de las entidades en la inversión, el cooperativismo para mejorar la competitividad y la empresa familiar como unidad productiva clave. La propuesta final se centró en fortalecer el desarrollo social en los aspectos sociales, económicos, medioambientales y culturales del espacio, a través de acciones de desarrollo, gestión, transmisión y aplicación del saber.

Tasayco (2022) desarrolló el estudio denominado "Gestión del conocimiento en organizaciones 4.0", cuyo objetivo principal fue analizarla explorando los vínculos entre sus



características o subcategorías. Se trabajó bajo un enfoque de tipo cualitativo, y se empleó el método inductivo. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 5 gerentes o encargados, complementadas con guías de. La evaluación de material se desarrolló mediante métodos de intersección y el programa ATLAS.ti. Los hallazgos señalaron que el desarrollo empresarial, el capital físico y las situaciones fundamentales son factores determinantes. manifestaciones de la variable. Los participantes destacaron que las situaciones esenciales, como la cooperación, acuerdo y dedicación, resultan esenciales para alcanzar metas. Además, el aprendizaje organizacional se evidenció en tres elementos: la comunicación entre compañeros, la transferencia de vivencias y el manejo del saber, que potencian el intercambio de datos y facilitan el alcance de metas. Finalmente, el capital físico se describió a través de tres tipos de recursos: físico, constructivo y vínculo. Los entrevistados coincidieron en que además las características, el progreso corporativo, como el capital físico resultaron ser valorados positivamente.

Martínez y Prieto (2021) desarrollaron la tesis titulada "Comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento en universidades", cuyo objetivo es determinar su grado de asociación y su aplicabilidad en universidades. El estudio se fundamenta en la filosofía de los criterios de Mathi et al. (2004). El estudio consistió técnicamente en un enfoque cuantitativo enmarcado en el paradigma positivista, aplicando el desarrollo no experimentado de correlación entre variables y con un diseño longitudinal. La exhibición se compone de 646 profesores dedicados a la investigación, provenientes de 33 unidades de estudio, y se utilizarán encuestas-cuestionarios acreditado por especialistas en la disciplina con el fin de obtener datos. Estos contribuirán a futuras investigaciones en su estudio, con el objetivo de mejorar su atención y rendimiento. Se finaliza que el establecimiento de grupos de desarrollo fomenta la labor conjunta y colaborativa de los miembros de una organización para difundir y producir datos, a la vez que el manejo de la habilidad asegura un manejo eficaz del propio.



Urrego et al. (2021) desarrollaron un análisis titulado "Gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior para la apropiación social del conocimiento", con el propósito de reflexionar sobre la administración del saber en las entidades de formación universitaria (IES) en Colombia, enfocándose en su rol en la asimilación colectiva del saber mediante acciones de investigación dirigidas a la transmisión de información y saberes. La metodología adoptada fue cualitativa, orientada hacia una reflexión analítica según la autoridad del estudio en las IES, con el fin de establecer horizontes reflexivos que faciliten su comprensión. La evaluación se efectuó en dos instantes: en el inicio, se discutieron categorías filosóficas como la "región del conocimiento" y la "apropiación social del conocimiento"; En el siguiente instante, sucede que se procesaron y analizaron los datos. Los hallazgos abogan por una perspectiva innovadora en el que la transferencia del conocimiento se interprete como un desarrollo de transferencia y asimilación común orientado a la inversión y cambios comunitario. Como finalización esencial, se resalta que la administración del saber requiere que las IES se reconozcan como compañías generadoras, impactantes, transmisoras y promotoras del conocimiento, entendiendo este proceso como un intercambio, más allá de solo adquirirlo, como ocurre actualmente.

González et al. (2020) llevaron a cabo una tesis titulada "Gestión del conocimiento en las universidades", cuyo objetivo principal fue analizar cómo se articula la parte conceptual del tema con su aplicación en la práctica académica. En su trabajo, los autores revisaron distintos enfoques teóricos y, a partir de esa revisión, lograron identificar los conocimientos más relevantes, las perspectivas de análisis y también varias estrategias relacionadas con la gestión del saber. Un aspecto en el que hicieron bastante énfasis fue la forma en que este conocimiento se transmite y circula mediante medios digitales, lo que refleja la importancia creciente de la tecnología en la educación superior. La metodología que usaron estuvo centrada en una revisión conceptual y académica del objeto de estudio. Gracias a ello, pudieron reconocer



coincidencias entre las variables analizadas y destacar la necesidad de difundir el conocimiento generado en las universidades, no solo como un recurso interno, sino como un motor que puede impulsar tanto el desarrollo empresarial como el social. Finalmente, en sus conclusiones subrayaron que se observa una relación muy estrecha entre los procesos de comunicación y los componentes de la gestión del conocimiento.

3.1.2. A nivel nacional

Romero et al. (2024) desarrollaron la investigación titulada "Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual según Variables Sociodemográficas en Docentes Universitarios", a fin de señalar las discrepancias en la administración del saber y el recurso académico en función de variables sociodemográficas como Alteración de desarrollo, género y periodo de atención en profesores de la UPeU 2022. Se usó metodológicamente una perspectiva numérica, con una modalidad de análisis, Correspondencia explicativa, desarrollo no experimentado y línea extensión. Su grupo de estudio consistió en 192 profesores de la escuela de estudios organizacionales, a quienes se les aplicó un sondeo. Los descubrimientos señalaron variaciones importantes en la dirección del saber y el recurso cognitivo, en relación con las variables sociodemográficas. Sin embargo, las conclusiones señalan que no hay discordancias relevantes que sugieran una modificación en la administración del conocedor en función del sexo, edad o años de servicio. En cuanto a la inversión literaria, tampoco se detectaron variaciones numéricamente relevantes en conexión al sexo o edad, pero sí se identificaron las distintas notables con el aspecto ecológico relacionado con el tiempo de labor en la entidad.

Aranibar y Travieso (2023) desarrollaron el artículo titulado "Gestión del conocimiento, capital intelectual y producción académico-científica en el posgrado: un estudio diagnóstico". El análisis evidencia la exigencia de las escuelas para operar el saber, centrándose en el posgrado como productor de conocimiento a través de su labor académica e investigativa.



Su propósito identificar el grado de conexión de ambas variables usando un estudio de tipo descriptivo correlacional, una atención combinada, diagnóstico y en terreno. Los descubrimientos mostraron una asociación significativa dentro de la creación, conservación y propagación del saber y el legado cognitivo sus dimensiones física, organizacional e íntima. Sin embargo, se identificaron problemas administrativos, cognitivos, tecnológicos y una carencia de habilidad en la administración, lo que resultó en un bajo tamaño de aplicación y generación académico-science. Se decreta que la administración de las habilidades, del contexto del talento creativo, se convierte en una inversión vital para lograr logros creativos y beneficios comparativos.

Heredia (2021) desarrolló la tesis denominada "Influencia de la gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2020", enfocándose en la conectividad de variables del estudio, este mismo siendo de tipo básico con una estructura detallada y desarrollo, aborda la baja productividad en la universidad debido a la escasez de programas de capacitación y la limitada difusión de las directivas internas, considerando el acuerdo de administración del saber cómo un marcador crucial de eficacia y rivalidad. La investigación, realizada con una muestra de 197 colaboradores mediante encuestas y cuestionarios, tiene el potencial de mejorar el capital intelectual de la universidad, potenciando las competencias de los empleados y generar saberes del conocimiento organizacional y compartirlo, lo que aumentaría la productividad. Este trabajo, está vinculado a la eficiencia, la gratificación en el trabajo y el ambiente de trabajador, proponiendo mejoras para optimizar la gestión universitaria. Una situación de empleo excelente impulsa la dedicación de los empleados y, por consiguiente, con el incremento de la productividad. Estos descubrimientos estadísticos, con un valor Rho de Spearman de 0.658 y un p-valor de 0.001, demuestran una alta correlación, concluyendo que existe una vinculación



notable de la autoridad del saber y la eficacia en el trabajo de los empleados de la entidad de análisis.

Samaniego (2021) en su análisis "Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D Soluciones Ambientales SA Villa El Salvador-2019", donde analizó variables la relación entre ambos factores en una sociedad enfocada en la dirección conjunta de insumos sólidos. La investigación surgió a partir de las limitaciones detectadas en la puesta de marcha de estrategias del manejo de la sabiduría, para el fin de determinar el grado de vinculación existente de este manejo y el rendimiento en el trabajo de los empleados. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional con una estrategia sin experimentación, aplicando una muestra no probabilística de 32 empleados. Las herramientas empleadas contaron con la aprobación de expertos en contenido, metodología y análisis numérico, obteniendo altos índices de confiabilidad ($\alpha=0.850$ para gestión del conocimiento y $\alpha=0.821$ para desempeño laboral). Los descubrimientos mostraron una marcada asociación pertinente de las variables, respaldando la recomendación de fortalecer los procesos de dirección del saber cómo estrategia para optimizar el desempeño de los colaboradores.

Soto (2020) llevó a cabo el estudio "Gestión del Conocimiento y su influencia en el comportamiento organizacional del personal de salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de Lima", con el objetivo de explorar cómo la dirección del saber impacta el comportamiento organizacional de los profesionales de la salud. El análisis empleó una creación no experimentada de vinculación y trabajó con una muestra probabilística de 147 médicos y de asistencia. Para la recogida de detalles, se emplearon 2 herramientas validadas: el registro de administración del saber de Pérez-Soltero y el requerimiento de conducta corporativa de Hernández, ambos con altos índices de validez y confiabilidad. El análisis, realizado con el factor rho de Spearman, reveló conexiones significativas no solo entre la administración del saber y la conducta corporativa, sino también entre sus dimensiones.



3.1.3. A nivel local o regional

Mamani (2024) elaboró la tesis titulada "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Empresa Comsurpe de la Ciudad de Juliaca, 2024". El propósito esencial era determinar cómo la administración incide en el desarrollo en el trabajo de los trabajadores de la empresa. La observación utilizó un enfoque estadístico, de naturaleza básica, con un desarrollo no experimentado aplicando encuestas a 79 empleados. Los informes recolectados se organizaron y examinaron utilizando el SPSS v22, y se empleó el Rho de Spearman a fin de medir la fuerza del vínculo de los factores. En cuanto a los descubrimientos indicaron que la amplitud de los empleados detecta que hay una relación de grado común de la gestión empresarial y la efectividad en el trabajo. También se comprobó una relación moderadamente favorable y relevante de ambas. Respecto a las áreas específicas de la administración, se encontró que la planificación y el rumbo guardan una relación positiva, aunque leve con la eficiencia productiva, mientras que la estructuración y la supervisión administrativa muestran un vínculo moderado y más marcado.

Chuquija (2024) en su estudio "Influencia de las habilidades blandas en la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román–Juliaca, 2023". La pesquisa tuvo la finalidad de establecer la incidencia de las competencias leves en la productividad trabajo de los empleados de la UGEL San Román. El método empleado es numérico, con un desarrollo descriptivo-explicativo y sin experimentación. La comunidad se conformó por 120 trabajadores, de ellos, se eligió una exhibición de 53. Se aplicó un formulario corroborado por tres especialistas, y El elemento de Cronbach se utilizó para evaluar la seguridad del instrumento, y sus resultados son de 0.956 para las habilidades blandas y 0.953 para la productividad laboral. Los hallazgos muestran que el 81.1% de los trabajadores tienen un buen grado de habilidades blandas y el 18.9% un grado regular. En cuanto a la productividad laboral, el 83.0% muestra un grado bueno, el 15.1% un



grado regular y el 1.9% un grado bajo. El estudio de variabilidad, con un grado de fiabilidad del 95%. y un valor de $Sig.=0.000$, demuestra que las competencias leves tienen un impacto que las habilidades suaves tienen significativamente en la productividad de empleo. Los resultados indican que las habilidades blandas explican el 72.2% de la productividad laboral, mientras que el 27.8% restante se ve influenciado por diversos elementos, así como la instalación, los dispositivos, la tecnología, los materiales de trabajo y la ideal administración y coordinación de los procesos.

Cari (2023) en su estudio "Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una micro red en Puno, 2023", buscó examinar cómo el manejo incide en el rendimiento en el trabajo. del personal de enfermería. El estudio siguió una estrategia cuantitativa, de tipo explicativo y asociativo, utilizando una creación sin experimento y de carácter común. Se trabajó con un conjunto muestral de 63 enfermeros, a los que recibieron dos encuestas tipo Likert, previamente aceptados y considerados confiables. Se llevó a cabo el tratamiento de la información. utilizando microsoft excel y SPSS. Se aplicaron pruebas estadísticas para cuantificar el nivel de influencia de los factores, obteniéndose una puntuación de Chi cuadrática de 12,485, con un grado de amplitud de 0,002. Además, los indicadores de Pseudo R2 mostraron que la gestión administrativa explica entre el 18,0% y el 25,2% de la variabilidad en la eficacia en el trabajo. Los hallazgos confirmaron una mejor gestión administrativa favorece directamente el desempeño del personal de enfermería.

Bernedo (2022) elaboró la tesis "Diversidad generacional y productividad laboral en los servidores de una institución pública de la Región Puno, 2021", buscando reconocer el vínculo entre la diversidad de edades y el rendimiento en el trabajo de los funcionarios del sector académico. La experimentación se basó en un método numérico, con un desarrollo extensivo no experimentado y nivel narrativo - asociativo. Se realizó con una agrupacion de 37 trabajadores. En el estudio y evaluación de informaciones se utilizaron técnicas estadísticas



que mostraron una asociación muy fuerte de los factores, alcanzando una cifra de $r=0.992$ y un grado de relevancia de $p=0.000$. Estos resultados evidencian que la variabilidad de generaciones promueve la eficiencia en el trabajo. Si sugiere realizar nuevos estudios incorporando otras perspectivas y métodos cualitativos.

Valladolid (2021) en su análisis "Gestión del conocimiento y calidad del servicio en la municipalidad provincial de Morropón Piura", con el fin de analizar cómo se conecta El manejo del saber con la amplitud en la prestación a los servicios públicos. El análisis fue de naturaleza esencial, utilizando un desarrollo no experimentado y asociativo, utilizando una selección de 222 empleados. La información fue recopilada mediante un preguntatorio de 33 preguntas, acreditado por especialistas y con un índice de seguridad de 0.845 con el factor de Cronbach. El tratamiento de los datos reveló que hay una conexión optimista de ambos factores, subrayando la amplitud de robustecer la gestión de habilidades para elevar la excelencia en los productos proporcionados.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. *Gestión del conocimiento*

Según Nonaka y Takeuchi (1995) Consiste en la generación, adquisición, transmisión y uso del saber en las entidades para generar valor.

Davenport y Prusak (1998) establecen que es la disciplina que intenta aumentar la eficiencia organizacional con la identificación, captura, evaluación, recuperación y acción de socializar y transmitir los activos de conocimiento dentro del entorno institucional. Para ellos, gestionar el conocimiento implica no solo capturarlo, sino también estructurarlo para que sea útil y accesible a todo el equipo humano de la empresa.

Wiig (1993) sostiene que la gestión del conocimiento abarca todas las acciones orientadas a crear, almacenar, utilizar y compartir los saberes dentro de un ente, con el objetivo



de acrecentar su valor y potenciar la eficiencia de los procesos internos. Bajo esta perspectiva, se convierte en una herramienta estratégica capaz de transformar la información en resultados concretos y de utilidad para la entidad.

Por su parte, Márquez (2001) sostiene que la gestión del conocimiento se ha transformado en un recurso imprescindible dentro de las organizaciones, pues hace posible transformar el capital intelectual en un activo que aporta directamente al cumplimiento de los objetivos. En su propuesta resalta, además, la necesidad de promover la capacitación constante y abrir espacios a la innovación. De igual manera, señala que el conocimiento no debe quedarse guardado o inaccesible, sino que tiene que ser compartido, fácil de transferir y aplicarse de forma práctica en las decisiones venideras.

3.2.2. Importancia de la gestión del conocimiento en el contexto organizacional

La capacidad de una organización para mantenerse activa y competitiva en un entorno que cambia constantemente no depende solo de los recursos materiales, sino, sobre todo, de cómo administra y aprovecha el conocimiento que posee. Contar con un sistema sólido de gestión del saber permite sostener el aprendizaje continuo, fortalecer el desarrollo del personal y mejorar la respuesta frente a los desafíos del mercado. Lo valioso de este enfoque es que logra transformar tanto el conocimiento tácito ese que se gana con la experiencia diaria— como el explícito, que suele estar registrado o formalizado, en un recurso estratégico que impulsa la eficiencia, abre camino a la innovación y respalda de manera directa la toma de decisiones.

1. Fomento de la innovación. Nonaka y Takeuchi (1995) y Davenport y Prusak (1998) indican que una gestión adecuada del conocimiento facilita que las decisiones se apoyen en información real y oportuna. Al poner al alcance de los trabajadores los datos y saberes necesarios, se incrementa la capacidad para resolver problemas de manera ágil. De hecho, las



organizaciones que aplican estas prácticas suelen disminuir la incertidumbre en sus acciones y logran adaptarse con mayor rapidez a los cambios del entorno.

2. Mejora de la toma de decisiones: Davenport y Prusak (1998) señalan que una adecuada gestión del conocimiento facilita decisiones mejor fundamentadas, ya que pone al alcance de los trabajadores la información necesaria para resolver problemas y actuar con mayor eficacia. Las organizaciones que aplican prácticas efectivas en este ámbito logran no solo reducir la incertidumbre en sus iniciativas, sino también adaptarse con rapidez a los cambios del entorno.

3. Retención de talento y conocimiento crítico: En un contexto organizacional donde el cambio de personal y desaparición de conocimiento experto son comunes, esta se convierte en un objeto clave para mitigar estos riesgos. La transferencia y documentación del conocimiento permiten a las organizaciones retener y transferir el conocimiento clave, incluso cuando los empleados se marchan. Senge (1990) enfatiza que el aprendizaje continuo fortalece la resiliencia de las empresas frente a la disminución de las habilidades, dado que ya que logran preservar el conocimiento crucial a través de procesos bien establecidos.

4. Mejora en la eficiencia operativa: Contribuye a la mejora de los tratamientos mediante al permitir la reutilización de experiencias pasadas y la eliminación de duplicaciones de esfuerzo. Grant (1996) señala que las organizaciones que gestionan bien su conocimiento son idóneas de evitar errores repetidos y aplicar soluciones probadas a nuevos desafíos, mejorando así su productividad y eficiencia operativa.

5. Creación de un ambiente de aprendizaje continuo: Esta favorece la creación de una ética empresarial fundamentada en la enseñanza. Las organizaciones que fomentan la transmisión de saberes dentro de sus equipos no solo aumentan la capacidad de innovación, sino que también favorecen un ambiente que fomenta el crecimiento íntimo y profesional de sus equipos. Senge (1990) define a las organizaciones que gestionan su conocimiento



correctamente como "organizaciones que aprenden", capaces de ajustarse a las transformaciones y retos de su ambiente.

3.2.3. Teorías y modelos clásicos de la gestión del conocimiento

El manejo de saber ha sido examinado desde múltiples puntos de vista teóricas y modelos prácticos que intentan explicar cómo las entidades podrían lograr administrar, crear, y compartir el saber. A continuación, se exponen algunas de las teorías y modelos más destacados en el área:

1. Teoría de la Creación de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

La teoría más conocida sobre el manejo de habilidades es la desarrollada por Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi en su obra *The Knowledge-Creating Company* (1995). En su modelo, detallan el modo en que las organizaciones construyen conocimiento siguiendo un ciclo de conversión, conocido como el SECI model que son los siguientes:

- **Socialización:** Se entiende como el proceso mediante el cual las personas comparten experiencias, saberes y prácticas de manera directa, generalmente a través de la interacción cotidiana. Este intercambio permite transmitir conocimientos tácitos, es decir, aquellos que no siempre se expresan en palabras pero que se aprenden mediante la observación, la imitación o la práctica conjunta. En este sentido, la socialización constituye la base del aprendizaje colectivo y favorece la construcción de vínculos que enriquecen el trabajo en comunidad.
- **Externalización:** Se entiende como el proceso mediante el cual el conocimiento tácito, es decir, aquel que está ligado a la experiencia personal o a la intuición, se convierte en un saber explícito que puede ser comunicado, registrado y compartido con otros. En la práctica, implica traducir lo aprendido de manera individual en conceptos, modelos o procedimientos claros que resulten comprensibles para los demás. Este paso es clave



porque permite que lo que antes pertenecía solo a una persona se proyecte hacia el ámbito colectivo, transformándose en un recurso que la organización o comunidad puede aprovechar de manera conjunta.

- **Combinación:** Se refiere a la integración de distintos tipos de conocimientos explícitos, es decir, aquellos que ya se encuentran documentados o sistematizados. Mediante este proceso, la información se organiza, clasifica y relaciona de manera que genera nuevos enfoques o perspectivas. La combinación permite, por ejemplo, unir datos de diferentes áreas o disciplinas para crear una visión más completa, lo que facilita el innovar y decidir de forma informada.
- **Internalización:** Se refiere al proceso mediante el cual el conocimiento explícito —ya organizado, documentado o transmitido se convierte en conocimiento tácito dentro de cada persona. Esto sucede cuando lo aprendido no se queda solo en teorías o en manuales, sino que es asimilado y puesto en práctica hasta formar parte de la propia experiencia del individuo. De esta manera, el saber adquirido se transforma en habilidades y competencias que pasan a integrar el repertorio personal de cada trabajador o miembro de la organización. Gracias a este proceso, el conocimiento deja de ser un simple conjunto de datos y se transforma en una herramienta práctica que guía la acción y el desempeño individual.

Este modelo se centra en la conectividad continuo del saber tácito y el saber explícito, y cómo su conversión mutua impulsa la innovación organizacional.

2. Modelo de Gestión del Conocimiento de Wiig (1997)

Wiig (1997) desarrolló un modelo que se centra en qué es lo que las entidades logran producir, guardar, difundir y utilizar el saber. Según Wiig, la gestión del conocimiento efectiva requiere que las compañías gestionen de manera adecuada las siguientes etapas:



- **Creación de conocimiento:** Hace referencia al momento en que una organización logra incorporar saberes que vienen de afuera, ya sea de la experiencia de otros, de estudios previos o de la observación de su entorno. No se trata solo de “traer información”, sino de adaptarla y transformarla en algo útil que sirva para su propia realidad. En este proceso pueden aparecer confusiones o incluso resistencias, porque no siempre lo externo encaja de manera inmediata en la cultura interna, pero justamente allí radica el reto de convertirlo en un recurso aplicable y valioso.
- **Codificación:** Consiste en tomar ese conocimiento que ya es explícito y ordenarlo en un formato que pueda ser almacenado y compartido con facilidad. Es como traducir experiencias en manuales, procedimientos, archivos o bases de datos. La intención es que lo aprendido no se pierda con el tiempo ni dependa solo de la memoria de unos pocos. Claro, a veces este proceso puede ser tedioso o parecer demasiado formal, pero resulta clave para que la información esté disponible y sea aprovechada cuando se necesite.
- **Aplicación:** Es, quizá, la parte más práctica del ciclo del conocimiento: usar lo que ya se sabe para mejorar las actividades de la organización y dar mejores resultados. No basta con tener datos o documentos, si estos no se traducen en cambios concretos en el desempeño. La aplicación exige probar, corregir y, en muchos casos, arriesgarse a cometer errores en para buscar formas mas optimas de completar las tarreas.
- **Distribución:** Implica hacer que el conocimiento esté al alcance de todos los que lo necesitan dentro de la organización. No significa solo “entregar información”, sino asegurarse de que llegue de forma clara y en el momento adecuado. Este proceso permite que los conocimientos no queden concentrados en unos pocos, sino hace que este circule. Es verdad que pueden presentarse problema, como la falencia de



comunicación o la resistencia de algunos para compartir lo aprendido, pero cuando se logra, se crece y se forman vínculos.

Esta estrategia se basa en el que el conocimiento no solo es conseguido, sino que debe ser administrado como un activo valioso y estratégico dentro de la compañía.

3. Modelo de Gestión del Conocimiento de Polanyi.

Michael Polanyi fue un filósofo que introdujo la diferencia fundamental de saber implícito y saber explícito. Para Polanyi, el saber tácito, que no puede ser totalmente verbalizado o documentado, es esencial en la comprensión humana. El modelo de Polanyi subraya la relevancia de la conexión interpersonal en la generación de saber y cómo a esta clase de saber se difunde a través de la práctica, la práctica y la socialización.

La administración del saber, desde esta perspectiva, se enfoca en la recolección y difusión del saber íntimo en las organizaciones.

3.2.4. Tipos de conocimiento

Se puede clasificar en diferentes tipos, lo que ayuda a entender cómo se gestiona y utiliza de manera eficaz para efectuar los propósitos estratégicos. Por consiguiente, se describen los principales tipos de conocimiento según las clasificaciones clásicas:

1. Conocimiento explícito.

Este tipo de conocimiento es el más fácil de identificar porque está formalizado y sistematizado. Se encuentra en documentos, manuales, libros, bases de datos o cualquier soporte escrito o digital. Es aquel que se puede articular sin mayor dificultad y, en ese sentido, puede compartirse, almacenarse o transmitirse a otros sin mayor complicación. Sin embargo, aunque resulte claro y accesible, no siempre asegura que quien lo recibe lo interprete o aplique de la misma manera, lo cual muestra que incluso lo "explícito" puede generar dudas o malentendidos en su uso real.



2. Conocimiento tácito.

El conocimiento tácito es mucho más complejo de transmitir, porque está ligado a la experiencia personal, al contexto y a la práctica. Es ese “saber cómo hacer algo” que rara vez puede escribirse en un manual, porque depende de la intuición, la vivencia directa y hasta de la sensibilidad del individuo. Es difícil de documentar o enseñar de manera exacta, pero tiene un valor enorme en la creatividad, en la resolución de problemas y en las decisiones. Muchas veces este tipo de conocimiento se comparte de forma casi invisible, observando, imitando o trabajando junto a quienes ya lo dominan.

3. Conocimiento procedimental.

El conocimiento procedimental se refiere a los pasos o instrucciones que guían la ejecución de una tarea concreta. Es, en otras palabras, el “saber hacer” dentro de los procesos de una organización. Normalmente se formaliza en manuales de procedimientos o programas de capacitación, lo que lo hace más fácil de seguir. Sin embargo, no siempre basta con tenerlo escrito; su efectividad depende también de la práctica, de la comprensión de cada paso y de la capacidad de adaptarse cuando las condiciones cambian.

4. Conocimiento conceptual.

Este tipo de conocimiento se relaciona con teorías, principios, modelos y conceptos que ayudan a entender cómo funcionan ciertos fenómenos. A diferencia del procedimental, es más abstracto y requiere reflexión, análisis y pensamiento crítico. Sirve como base para diseñar estrategias, innovar o tomar decisiones a largo plazo. No obstante, su carácter abstracto hace que a veces se quede en el plano de la teoría si no se logra vincular con la práctica concreta.

5. Conocimiento relacional.

El conocimiento relacional está vinculado a la forma en que una organización entiende y gestiona sus relaciones con proveedores, clientes, aliados o incluso competidores. Abarca no solo la información sobre quiénes son esas partes, sino también la manera en que se establecen



las interacciones y se construyen redes de colaboración. Este tipo de saber es clave para mantener vínculos sólidos, generar confianza y aprovechar oportunidades conjuntas. Sin embargo, es frágil, porque depende de la comunicación, de la confianza mutua y de factores externos que no siempre están bajo control.

3.2.5. Dimensiones de gestión del conocimiento

Cada una de estas dimensiones ejerce una influencia decisiva en el manejo del saber en las organizaciones. La generación de saber facilita la inversión y el crecimiento, el almacenamiento del conocimiento asegura la preservación y la obtención de datos críticos, la comparación facilita la mejora continua, y asegura que el conocimiento generado y almacenado se utilice efectivamente para lograr objetivos organizacionales. Los enfoques de Nonaka, Takeuchi, Wiig y otros autores clave ofrecen una comprensión integral de cómo gestionar el conocimiento para destacarse en el mercado y una mejora continua en las organizaciones.

1. Creación de conocimiento.

La generación del saber constituye el tratamiento a través del cual una empresa genera información o ideas nuevas. Este proceso involucra la combinación de ideas y experiencias previas para desarrollar conceptos o soluciones innovadoras. Según Nonaka y Takeuchi (1995), ocurre en un ciclo continuo donde se interactúan la experiencia no explícita (sustentado en la práctica individual) y el explícito (formalizado y documentado). Este proceso se logra principalmente mediante el trabajo conjunto y la compartición de ideas entre los integrantes de la organización.

2. Comparación del conocimiento.

Supone analizar y evaluar el saber acumulado para identificar las brechas, redundancias o áreas que requieren mejora. Este proceso de comparación permite a las organizaciones identificar cuál es el conocimiento más relevante o útil y cómo se puede optimizar. La



comparación del conocimiento también ayuda a discernir qué conocimientos se deben actualizar o qué enfoques o técnicas innovadoras pueden ser adoptados para mejorar los procesos organizacionales.

3. Almacenamiento del conocimiento.

Hace referencia a la necesidad de organizar y resguardar el saber dentro de la institución para que pueda ser utilizado en el futuro. No basta con acumular información, sino que se requiere mantenerla de manera estructurada y accesible para quienes la necesiten en el momento oportuno. Este proceso es clave porque evita que se pierdan aprendizajes valiosos y hace que lo relevante quede disponible para los miembros del ente cuando se presente una situación que la demande.

4. Aplicación del conocimiento.

Se entiende como la capacidad de aprovechar el conocimiento disponible dentro de la organización para mejorar procesos, orientar en tomar decisiones y ofrecer alternativas de solución a inconvenientes que se presentan en la práctica diaria. Cuando el saber se aplica de manera efectiva, permite generar valor real para la institución, ya sea incrementando la productividad en las operaciones, impulsando la creación de nuevos productos o perfeccionando los servicios que se ofrecen. Esta dimensión abarca, además, la conversión del conocimiento explícito en respuestas concretas y útiles, integrándolo en las actividades cotidianas de la entidad y convirtiéndolo en un recurso que aporta resultados visibles.

3.2.6. Productividad laboral

Según Chiavenato (2017) la define como capacidad de un trabajador o grupo de trabajadores para generar productos o servicios en un tiempo determinado, en relación con los recursos utilizados. Es un indicador clave para medir la eficiencia y eficacia en el escenario de trabajo.



Kotler y Keller (2012) la describen como el rendimiento obtenido por un trabajador en relación con el tiempo invertido y los recursos empleados. Para ellos, el rendimiento empresarial está íntimamente vinculada con la productividad en las operaciones y el desempeño de los sistemas de trabajo dentro de una organización.

Según Gómez-Mejía et al. (2010) explican que es una medida que evidencia, cómo una La entidad emplea sus equipos humanos para producir productos, y servicios. La eficiencia productiva está moldeada por múltiples componentes incluidos la capacitación, la incentiación y la salud de los trabajadores.

Según Drucker (1999) considera como un punto crítico para evaluar la eficacia en el empleo del talento humano. Para Drucker, la eficiencia de empleo no solo se basa de su esfuerzo, sino también de la aptitud de la organización para proporcionarles las técnicas y el entorno apropiado para el desarrollo de su máximo potencial.

3.2.7. Factores que influyen en la productividad

La productividad laboral está marcada por una amplitud de factores que impactan tanto a los individuos como a la entidad en general. Estos elementos abarcan el interés y compromiso de los empleados, la capacitación continua, la dirección de las habilidades y las condiciones de trabajo. A continuación, se desarrolla cada uno de estos factores en detalle:

1. Motivación: Influencia de incentivos, recompensas y reconocimiento en la actuación de los trabajadores.

La motivación cumple un papel decisivo en la productividad laboral, ya que se vincula directamente con el impulso que mueve a los empleados a alcanzar sus metas dentro de la organización. Los incentivos, las recompensas y el reconocimiento funcionan como palancas capaces de elevar el rendimiento y sostener la disposición hacia el trabajo.

Estos incentivos pueden presentarse en dos formas: económicos, como bonificaciones o aumentos salariales, y no económicos, como el reconocimiento público o la apertura de



oportunidades de desarrollo profesional. Herzberg (1959) explica esta dinámica a través de su teoría de los dos factores. Según él, los llamados factores motivadores entre los que destacan el logro, la posibilidad de ascender y el reconocimiento tienen un impacto positivo directo en el compromiso de los trabajadores. En cambio, los factores higiénicos, como las condiciones físicas del trabajo, no generan satisfacción por sí mismos, pero cuando son deficientes pueden disminuir la productividad y generar descontento.

El reconocimiento y la retroalimentación positiva también juegan un papel decisivo para estimular la motivación intrínseca de los trabajadores. No se trata únicamente de dar premios materiales, sino de generar un entorno donde las personas se sientan valoradas y escuchadas, lo que termina reflejándose en un elevado rendimiento y por lo tanto mejores niveles de mejora dentro de la organización (Armstrong, 2014). La motivación, por tanto, no se limita a recompensas visibles, sino que abarca la construcción de un clima laboral donde los empleados se comprometan de manera genuina con los objetivos institucionales.

2. Capacitación: La importancia de la formación continua y su efecto en las habilidades y la eficiencia del trabajo.

La capacitación es otro de los factores claves para elevar la productividad laboral. Cuando los trabajadores reciben formación periódica, adquieren nuevas competencias y actualizan las que ya tienen, lo que les permite desenvolverse con más seguridad y afrontar mejor los retos de su entorno de trabajo. Chiavenato (2004) señala que la capacitación repercute directamente en la eficacia de la labor realizada, ya que facilita que los empleados cumplan sus funciones con mayor precisión y rapidez.

Además, la formación no solo mejora las destrezas técnicas, sino que también puede generar un sentido de pertenencia y satisfacción, lo que motiva a los empleados a comprometerse más con la organización. De hecho, los entes que se inmiscuyen en la capacitación de sus colaboradores no solo logran fortalecer sus competencias, sino que también



corrigen deficiencias, mejoran la experiencia del usuario y promueven un clima de trabajo más saludable. Todo esto se traduce, en última instancia, en un incremento de la eficiencia organizacional (Noe, 2013).

3. Gestión del conocimiento: Relación entre el flujo de conocimiento organizacional y la mejora de la productividad.

La gestión del conocimiento, o del aprendizaje organizacional, se entiende como el proceso de captar, compartir y aplicar los saberes que circulan dentro de la institución para fortalecer su desempeño. Este flujo permanente de información resulta clave para la productividad, porque brinda a los trabajadores la posibilidad de acceder a datos relevantes que les permiten tomar decisiones mejor fundamentadas y ejecutar sus tareas con mayor eficacia. Ahora bien, en la práctica muchas organizaciones suelen confundir la simple acumulación de datos con la verdadera gestión del conocimiento, y eso hace que su impacto real quede limitado.

Nonaka y Takeuchi (1995) resaltan que administrar el conocimiento de manera efectiva es esencial para fomentar la innovación y perfeccionar los procesos internos. Cuando la información se comunica de forma clara y se almacena en espacios adecuados, los empleados no solo resuelven problemas con mayor rapidez, sino que también convierten esas experiencias en aprendizajes colectivos que elevan el rendimiento general. Aun así, alcanzar este nivel no siempre es fácil: la resistencia al cambio o la falta de una cultura de colaboración pueden convertirse en barreras que dificulten aprovechar al máximo el saber disponible.

Una de las estrategias que ayudan a superar estas limitaciones es la creación de comunidades de práctica, donde los trabajadores comparten experiencias y conocimientos. A ello se suma el uso de las TIC, que hace fácil acceder a la información. En esta línea Davenport y Prusak (1998) sostienen que las organizaciones que gestionan adecuadamente su conocimiento desarrollan una capacidad superior de adecuación frente a los cambios del mercado y aprovechan mejor su capital intelectual. Dicho en palabras sencillas: una



organización que aprende de manera constante está en mejores condiciones para mantener su productividad y afrontar los desafíos del día a día.

4. Condiciones de trabajo: El efecto del entorno físico y social sobre el rendimiento de los empleados.

Las condiciones de trabajo constituyen un factor decisivo para la eficiencia de los empleados. Cuando el entorno es seguro, cómodo y está bien planificado, los trabajadores suelen sentirse más satisfechos y con mejor disposición, lo cual repercute directamente en su salud y en su rendimiento cotidiano.

De acuerdo con Maslow (1943) la satisfacción de las necesidades básicas del personal incluyendo seguridad, estabilidad y un espacio que ofrezca bienestar resulta esencial para mantener la motivación y, en consecuencia, la productividad. Un ambiente físico adecuado, con áreas iluminadas, ventiladas y ergonómicas, no solo favorece la comodidad, sino que también ayuda a reducir el cansancio y el estrés acumulado durante la jornada. Dicho de otro modo, cuanto más cuidadas estén las condiciones materiales de trabajo, mayores serán las probabilidades de que el personal ejecute sus tareas con eficiencia y compromiso.

Además de las condiciones físicas, el entorno social dentro de la organización es igualmente importante. Un entorno de empleo colaborativo, que promueva la interacción positiva y la colaboración en grupo, puede elevar significativamente la eficiencia. Las interacciones humanas y la sociedad organizacional son factores que determinan cómo los empleados se sienten en su lugar de trabajo, lo que influye directamente en su rendimiento (Gómez et al. 2010).

3.2.8. Modelos y teorías relacionadas a la productividad laboral

Existen varias teorías y modelos que explican de qué manera los elementos internos y físicos inciden en la productividad laboral. Estas teorías ayudan a entender cómo los empleados



se motivan y cómo sus necesidades, bienestar y condiciones laborales inciden en su desempeño.

A continuación, se abordan tres teorías clave que están estrechamente relacionadas con la productividad laboral.

1. La Teoría de la Motivación de Maslow: Es uno de los más reconocidos en la psicología laboral, que establece una jerarquía de necesidades humanas, de las cuales cada una debe ser satisfecha antes de que el individuo pueda alcanzar el siguiente nivel de motivación.

Maslow (1943) identificó cinco niveles de necesidades:

- **Necesidades fisiológicas:** Representan la base de la pirámide y corresponden a los requerimientos más básicos para sobrevivir: alimentación, agua, descanso y sueño. Son necesidades inmediatas, presentes en todos, y constituyen el punto de partida para poder aspirar a logros más elevados. Si estas no se satisfacen, difícilmente se puede pensar en otro tipo de motivación, ya que el cuerpo y la mente priorizan la conservación del equilibrio biológico.
- **Necesidades de seguridad:** Una vez cubiertas las básicas, surge la necesidad de sentirse protegido. Aquí entran la estabilidad física, la seguridad en el empleo, la protección económica y la certeza de vivir en un entorno predecible. En el ámbito laboral, esto se manifiesta en contar con un contrato estable, condiciones seguras de trabajo y un ingreso confiable. Cuando estos aspectos no están presentes, la persona suele experimentar ansiedad o incertidumbre que afectan directamente su rendimiento.
- **Necesidades sociales:** El tercer nivel tiene que ver con el deseo de pertenecer y establecer vínculos. El ser humano busca relaciones de amistad, afecto y aceptación en un grupo. En el contexto laboral, se refleja en el trabajo en equipo, el sentido de compañerismo y el reconocimiento de ser parte de una comunidad. Si el trabajador no se siente integrado, aparece el aislamiento o la desmotivación.



- Necesidades de estima: En este nivel se ubica el anhelo de reconocimiento, respeto y valoración. Incluye tanto la autoestima como la valoración externa. En el trabajo, esta necesidad se alimenta con elogios, ascensos, asignación de responsabilidades o la oportunidad de demostrar capacidades. Cuando no se logra cubrir, aparece la frustración y una baja confianza en uno mismo.
- Necesidades de autorrealización: Esta se encuentra en la parte más elevada de la pirámide, está la autorrealización. Aquí el individuo busca desplegar todo su potencial, crecer como persona, crear y trascender. En el ámbito laboral se traduce en innovar, asumir proyectos retadores y experimentar la satisfacción de alcanzar metas que van más allá de lo material.

Maslow sostiene que, a medida que las necesidades humanas se van satisfaciendo, los trabajadores tienden a sentirse más motivados, lo que repercute de forma positiva en su rendimiento. Cuando un empleado se encuentra en un entorno donde sus necesidades básicas y también las psicológicas están cubiertas, es más probable que realice su trabajo con mayor eficiencia y eficacia. Un ejemplo claro se observa en la seguridad laboral: si esta necesidad está garantizada, el trabajador puede concentrarse en sus funciones sin la preocupación constante por la inestabilidad, lo que se traduce en un mejor desempeño (Maslow, 1943).

2. Modelo de Herzberg: Distinción entre elementos motivadores y elementos higiénicos que impactan en la productividad.

Este modelo habla acerca de la conceptualización de dos aspectos, sugiere que existen dos categorías de factores que inciden en la felicidad y la eficiencia de los trabajadores: factores motivacionales y factores higiénicos.

Factores motivacionales: Son los cuales que, al estar situados, producen un alto nivel de felicidad e incentivo en los empleados y en consecuencia, una mayor productividad. Estos incluyen logros, reconocimiento, responsabilidad, desarrollo profesional y la posibilidad de



crecimiento en el trabajo. Según Herzberg (1966) estos elementos están estrechamente interrelacionados con la motivación interna y la implicación del personal.

Factores higiénicos: Son aquellos aspectos que, si bien no aportan gratificación directa, su carencia podría provocar malestar y afectar la productividad. Tales aspectos incluyen la situación laboral, los ingresos, las políticas organizacionales y la protección en el trabajo. Herzberg sugiere que la ausencia de estos elementos puede disminuir el rendimiento, aunque su presencia no necesariamente mejora la motivación de los empleados.

Este modelo subraya que, para elevar el rendimiento de trabajo, las instituciones no solo deben orientarse a perfeccionar los componentes higiénicos (como salarios o condiciones laborales), sino que deben también promover factores motivacionales que fomenten un mayor compromiso, satisfacción y desempeño de los empleados (Herzberg, 1966).

3. Teoría de los recursos humanos: Cómo el desarrollo de los empleados y su bienestar influyen la productividad.

La teoría de la gestión del talento parte de la premisa de que el capital humano constituye uno de los activos más esenciales del ente. Desde esta perspectiva, la productividad laboral no yace de forma única de los procesos técnicos, también está directamente relacionada con el desarrollo, la salud y la satisfacción de los trabajadores. Ulrich (1997) plantea que las instituciones deben reconocer a sus empleados no solo como ejecutores de tareas, sino como aliados estratégicos, cuyo crecimiento permanente aporta de forma definitiva a concretar los propósitos organizacionales.

De acuerdo con esta teoría, las organizaciones no deberían limitarse a exigir resultados, sino que necesitan invertir en la capacitación y en el bienestar de sus trabajadores si de verdad buscan una mayor productividad. No basta con mejorar las competencias técnicas, también es necesario generar un entorno que apoye el crecimiento personal y profesional. Cuando los empleados sienten que la institución se preocupa tanto por su desarrollo como por su bienestar



físico, emocional y social, la respuesta suele ser distinta: trabajan con más compromiso, muestran motivación y se implican más en los objetivos comunes.

Ulrich (1997) señala que este enfoque integral convierte a los trabajadores en un motor clave del éxito organizacional. Dicho de otro modo, cuando la persona se siente valorada y respaldada por la institución, tiende a desempeñarse con mayor eficiencia y dedicación, porque entiende que su esfuerzo no solo repercute en la empresa, sino también en su propio crecimiento.

Un aspecto relevante dentro de la conceptualización del capital humano es la necesidad de mantener un clima laboral saludable, en el que los trabajadores tengan las oportunidades de formarse de manera profesional y también en lo personal. Cuando un empleado recibe la formación adecuada y, además, se siente satisfecho con su entorno de trabajo, aumenta de manera significativa su capacidad para aportar al éxito de la organización. Esto se refleja en una mejora directa de la productividad laboral.

Este planteamiento subraya la importancia de considerar al trabajador como un recurso estratégico para la competitividad de la entidad. Reconocer que el bienestar y el desarrollo de los colaboradores son condiciones esenciales permite entender que la eficiencia y la productividad no dependen solo de procesos técnicos, sino también de la manera en que se cuida y se valora a las personas dentro del espacio laboral

3.2.9. Dimensiones de productividad laboral

Chiavenato, reconocido autor en administración y gestión del talento humano, señala que el rendimiento laboral es un aspecto fundamental para evaluar no solo lo que hace un trabajador, sino también el aporte que este genera en concretar los planes del ente. Desde su visión, la productividad no debe limitarse a un simple número o cantidad producida, sino que refleja la motivación, las competencias y hasta las instalaciones en las que se cumple la labor.



Bajo este enfoque, identifica tres factores principales que ayudan a entender y mejorar la productividad en las instituciones.

1. Eficiencia:

La eficiencia se entiende como la capacidad de realizar las tareas haciendo uso de la forma más ideal de los activos con los que se cuenta: materiales, económicos y también el tiempo. En el espacio laboral significa lograr un equilibrio entre lo que se invierte y lo que se obtiene, es decir, cuánto se produce en relación con los medios utilizados. Ser eficiente implica reducir desperdicios, optimizar procesos y encontrar alternativas más prácticas para alcanzar los resultados que se esperan.

2. Eficacia:

La eficacia está vinculada al cumplimiento real de los objetivos propuestos. No se trata únicamente de “trabajar duro”, sino de conseguir que el esfuerzo realizado se vea reflejado en los resultados planificados y dentro del plazo establecido. En términos organizacionales, la eficacia refleja la capacidad de un empleado para convertir sus tareas en logros concretos que beneficien a la institución.

3. Calidad del trabajo:

La calidad del trabajo se refiere al nivel de excelencia con el que se ejecutan las funciones asignadas y se entregan productos o servicios. Implica atención al detalle, reducción de errores y la búsqueda de satisfacción del consumidor interno y externo. Un trabajo de calidad no solo cumple con lo solicitado, sino que además aporta un valor extra, genera confianza y fortalece la reputación de la organización.

En conjunto, estas dimensiones permiten apreciar la productividad laboral desde una visión más integral. No basta con producir más en menos tiempo (eficiencia) o con alcanzar las metas trazadas (eficacia); también es indispensable asegurar que el resultado final tenga un



estándar de excelencia que se adecue a lo que requiere y espera la institución y de quienes reciben sus servicios.

Las características más relevantes de la productividad en el trabajo comprenden:

Medibilidad:

La productividad laboral posee la ventaja de poder expresarse mediante indicadores cuantitativos, lo que facilita su análisis y comparación. Por lo general, se mide en función de la conexión entre los bienes o servicios producidos y el número de trabajadores, horas invertidas o recursos humanos empleados para su generación. Esta característica permite objetivar el rendimiento, aunque en ocasiones puede dejar de lado factores cualitativos que también influyen en los resultados.

Relación insumo–resultado:

Otra característica clave es la conexión directa que existe entre los insumos —como el esfuerzo, el tiempo y los recursos y los resultados obtenidos en un periodo determinado. De este modo, la productividad no solo refleja cuánto se produce, sino también el nivel de aprovechamiento de lo que se invierte para alcanzar ese resultado. Así, se convierte en un indicador del equilibrio entre lo que la organización entrega y lo que el trabajador aporta en su desempeño.

Condicionamiento multifactorial:

Finalmente, la productividad laboral no depende de un único elemento, sino que está condicionada por múltiples factores internos y externos. Entre ellos destacan el clima organizacional, la formación y capacitación de los colaboradores, el uso de tecnologías adecuadas, la motivación personal, sus condiciones laborales. Todos estos aspectos interactúan entre sí y determinan cual será productividad alcanzado por una organización.



3.3. Marco conceptual

Aprendizaje:

El aprendizaje puede entenderse como un proceso continuo y dinámico a través del cual las personas adquieren, fortalecen y ajustan sus conocimientos, habilidades y actitudes con el paso del tiempo. No es un fenómeno automático ni una secuencia lineal, sino que depende de la experiencia previa, de la interacción con otros y del apoyo de la educación formal. Cada vivencia, ya sea favorable o desfavorable, deja una huella que influye en cómo el individuo percibe la realidad y actúa frente a ella. Por eso se dice que aprender es una construcción permanente, a veces incluso incompleta o imperfecta, cuando las experiencias no producen los resultados esperados (Kolb, 1984).

Clima:

El clima organizacional se entiende como el ambiente psicológico y social que perciben las personas dentro de su lugar de trabajo. Esta percepción, que se construye a partir de las relaciones cotidianas, influye directamente en la motivación, la satisfacción y el compromiso del trabajador. Sin embargo, al tratarse de percepciones, estas varían de persona a persona, por lo que lo que para algunos puede ser un entorno favorable, para otros podría ser fuente de presión o incomodidad. Así, el clima organizacional se convierte en un reflejo subjetivo pero influyente en la dinámica interna de cualquier institución (Schneider, 1990).

Competencia:

Las competencias hacen referencia al conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona realizar una actividad con eficacia. No se trata únicamente de "saber" algo, sino de aplicar ese saber con criterio y de manera adecuada a las exigencias del entorno. Son elementos cambiantes que requieren actualización permanente, pues lo que ayer era suficiente para un buen desempeño, hoy puede quedarse corto en un contexto laboral cada vez más exigente (Spencer y Spencer, 1993).



Estrategia:

La estrategia puede concebirse como un plan de acción que es orientado al ente hacia para concretar propósitos. Envuelve la utilización eficiente de los recursos y la definición de un camino claro que permita diferenciarse frente a la competencia. Sin embargo, en la práctica, no todas las estrategias funcionan como se plantean en el papel, ya que el entorno cambia, surgen imprevistos y es necesario ajustar decisiones sobre la marcha, lo que convierte a la estrategia en un proceso flexible más que en un documento rígido (Porter, 1985).

Gestión:

La gestión involucra el conjunto de actividades destinadas a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con la finalidad de alcanzar metas establecidas. En teoría, la gestión se presenta como un proceso ordenado, pero en la práctica conlleva enfrentar limitaciones de tiempo, conflictos humanos y recursos escasos. Por ello, gestionar implica no solo aplicar técnicas, sino también adaptarse, priorizar y muchas veces improvisar para garantizar que los objetivos se cumplan (Koontz & Weihrich, 2012).

Innovación:

La innovación consiste en la introducción de ideas nuevas o la mejora de procesos, productos o servicios que generen un valor añadido en la organización. No necesariamente implica inventar algo totalmente distinto, sino también mejorar lo existente para responder mejor a las demandas del entorno. Innovar supone riesgo, inversión de recursos y en ocasiones resistencia al cambio, pero se ha convertido en un requisito indispensable para sobrevivir en mercados competitivos y en constante transformación (Schumpeter, 1934).

Liderazgo:

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes. Implica motivar, inspirar y orientar, más allá de simplemente dar órdenes. Un buen liderazgo no se impone, se gana a través de la confianza, la comunicación y la visión



compartida. Sin embargo, no todos los estilos de liderazgo generan resultados positivos: algunos pueden crear conflictos o desmotivación, lo que demuestra que liderar es un arte complejo que depende tanto del carácter del líder como de las circunstancias del grupo (Bass, 1990).

Toma de decisiones:

Es el proceso mediante el cual se escoge una alternativa entre muchas para tratar con un inconveniente o alcanzar una meta. Aunque en teoría se presenta como un proceso racional y ordenado, en la práctica las emociones, el tiempo limitado y la información incompleta influyen en la elección final. Esto hace que, muchas veces, la decisión más lógica no siempre sea la más adecuada en la realidad. Aun así, decidir implica avanzar, asumir riesgos y afrontar las consecuencias de lo elegido (Simon, 1983).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Se observa una relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.

4.2. Hipótesis específica

- Se observa una relación significativa entre la creación del conocimiento y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.
- Se observa una relación significativa entre la comparación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024
- Se observa una relación significativa entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024
- Se observa una relación significativa entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.

4.3. Variables

V1. Gestión del conocimiento.

V2. Productividad laboral.



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>Variable 1</p> <p>Gestión del conocimiento</p> <p>Definición: Según Nonaka y Takeuchi (1995) Es el tratamiento a través del cual las instituciones producen, consiguen, trasladan y usan los conocimientos para darles valor.</p>	Creación de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Generación de ideas • Soluciones creativas 	Encuesta Cuestionario
	Comparación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a información • Transparencia de conocimiento • Comunicación efectiva 	
	Almacenamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación • Archivos digitales • Organización de datos 	
	Aplicación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Mejora continua • Uso de buenas prácticas 	
<p>Variable 2</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Definición: Según Chiavenato (2017), la Productividad Laboral es la capacidad de un trabajador o grupo de trabajadores para generar productos o servicios en un tiempo determinado, en relación con los recursos utilizados. Es un indicador clave para medir la eficiencia y eficacia en el medio laboral.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez • Recursos utilizados • Tiempos cumplidos 	Encuesta Cuestionario
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Metas alcanzadas • Resultados esperados 	
	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Precisión • Cumplimiento de estándares • Orden en tareas 	
	Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Seguimiento • Objetivos claros 	

Nota: Adaptado de Nonaka y Takeuchi (1995) y Chiavenato (2017).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El estudio, de enfoque cuantitativo, analizó la conexión de la gestión del conocimiento y productividad laboral en la UGEL San Román, 2024. Permite evaluar objetivamente cómo la gestión del conocimiento impacta en el desempeño del personal y en la eficiencia del servicio educativo.

5.2. Método aplicado a la investigación

El estudio utilizó una metodología deductiva, comenzando con los principios fundamentales de la gestión del conocimiento y la productividad laboral para formular hipótesis específicas. Las hipótesis fueron contrastadas con los datos recopilados en la UGEL San Román en 2024, lo que facilitó el análisis de la relación entre ambas variables y la obtención de evidencia empírica para corroborarlas o refutarlas.

5.3. Tipo de investigación

Este estudio se ubica dentro de la categoría de investigación aplicada, ya que no se limitó a elaborar conocimiento teórico, sino que buscó generar aportes prácticos que ayuden a



mejorar la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la UGEL San Román durante el año 2024. La intención fue trasladar conceptos y metodologías a un contexto real, con el objetivo de dar respuesta a problemas específicos del entorno institucional y, de esa manera, contribuir al mejor desempeño del personal y a la eficiencia en los procesos administrativos.

5.4. Nivel de investigación

La investigación fue de tipo correlacional y se centró en analizar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la UGEL San Román durante el año 2024. A través de un enfoque cuantitativo, se recolectaron datos relevantes que permitieron explorar cómo los procesos y estrategias de gestión del conocimiento impactan en los niveles de eficiencia y rendimiento laboral dentro de esta institución educativa. El estudio buscó identificar patrones y correlaciones que pudieran brindar una comprensión más profunda sobre cómo la implementación de prácticas efectivas de gestión del conocimiento podría contribuir a mejorar la productividad del personal. El propósito fue analizar cómo se conectan y hasta qué punto una buena gestión del saber puede tener efectos en el rendimiento de los trabajadores, influyendo en la eficiencia y en la efectividad de la institución.

5.5. Diseño de investigación

El diseño que se adoptó fue no experimental, de corte transversal. En otras palabras, se observó la relación entre las variables tal y como se presentaban, sin manipularlas, y en un único momento del tiempo. Con este enfoque se logró tener una visión clara de las correlaciones y de los patrones encontrados, lo cual aportó evidencia empírica sobre la manera en que la gestión.



5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población de estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores administrativos de la UGEL San Román, que en total suman 196 personas. Esta muestra fue seleccionada debido a que los empleados administrativos son quienes desempeñan un papel crucial en los procesos de gestión dentro de la institución. El enfoque en este grupo permitió obtener información relevante sobre cómo la gestión del conocimiento podría influir en la productividad laboral en el contexto específico de esta unidad educativa. Se decidió trabajar con este grupo porque cumplen un rol clave en el vínculo entre gestión del conocimiento y productividad, dado que son ellos quienes llevan a cabo los procesos administrativos y operativos que sostienen el funcionamiento de la institución.

5.6.2. Muestra

Se estableció una muestra de 99 miembros del personal administrativo de la UGEL San Román a través de una fórmula estadística, asegurando una representación ideal para analizar la conexión de la administración del saber y la eficiencia en el trabajo.

Se determino el muestreo con la siguiente técnica estadística:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza.

p = Probabilidad de éxito

N = Población.

n = Muestra

e = Margen de error.



q = Probabilidad de fracaso.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(196)}{196(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(196)}{196(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{188.2384}{0.49 + 0.9604}$$

$$n = \frac{188.2384}{1.4504}$$

$n = 99$.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta:

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Esta se entiende como un procedimiento sistemático que permite obtener información directa de los individuos en torno a sus percepciones, preferencias o comportamientos. En la práctica, consiste en formular preguntas claras y bien definidas a un grupo representativo de la población estudiada, con el fin de recoger datos que puedan traducirse en cifras y, posteriormente, analizarse mediante herramientas estadísticas (Arias, 2006).

5.7.2. Instrumento

Se utilizó un cuestionario estructurado:

El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado. Este se compone de un conjunto ordenado de preguntas diseñadas para obtener información precisa y homogénea de los encuestados. A través de este cuestionario se buscó recoger datos relacionados con percepciones, actitudes, conductas y opiniones de los participantes, presentados de manera



clara y comprensible para evitar confusiones. La ventaja de este instrumento es que, al aplicarse a una muestra representativa, permite generar información cuantitativa que puede organizarse y analizarse con criterios estadísticos (Arias, 2006).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado. Los resultados obtenidos para la variable "Gestión del conocimiento" mostraron un nivel de consistencia interna adecuado, lo que permitió asegurar que las mediciones realizadas a través del cuestionario eran coherentes y precisas. Este análisis de confiabilidad fue fundamental para validar la calidad de los datos y garantizar la robustez de los resultados del estudio:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de la primera variable

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach fundamentado en ítems estandarizados.	Cantidad de ítems
,958	,958	12

Nota: Coherencia entre los elementos analizados.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 2, el índice de confiabilidad mostró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,958, calculado a partir de los 12 ítems que conforman el cuestionario. Este valor representa un nivel de consistencia interna bastante elevado, lo que indica que los ítems guardan entre sí una adecuada homogeneidad. En consecuencia, se puede afirmar que el instrumento aplicado resulta confiable para medir la variable correspondiente en el presente estudio.



Análisis de los resultados del instrumento correspondiente a la variable “Productividad laboral”

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de la segunda variable

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach fundamentado en ítems estandarizados.	Cantidad de ítems
,956	,956	12

Nota: Coherencia entre los elementos analizados.

Interpretación;

De forma similar, en la tabla 3 se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,956, también sobre la base de 12 ítems de evaluación. Este resultado no solo supera el valor mínimo de referencia de 0,70, considerado aceptable en investigaciones sociales y educativas, sino que además confirma que el cuestionario mantiene una coherencia interna sólida. Dicho hallazgo garantiza que el instrumento empleado ofrece fiabilidad suficiente para valorar con precisión la variable objeto de análisis.

5.8.2. Validez

Se adoptó el enfoque de revisión en conjunto con la valoración del experto: Dr. Sant. Licimac Aguilar Pinto.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La manipulación de los datos en este análisis se efectuó con el programa SPSS v25, facilitando el estudio cuantitativo detallado. A través de técnicas como la validación de hipótesis, el examen de vinculación y regresión, se obtendrán conclusiones precisas y



confiables sobre la conexión del saber organizacional y el desempeño laboral en la UGEL San Román, otorgando validez y estabilidad de los hallazgos.

5.10. Contrastación de hipótesis

Planteamiento de la hipótesis general:

- Hipótesis nula (H0): No se presenta una conexión significativa entre los procesos de administración y distribución del conocimiento y los niveles de eficiencia en el desempeño laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, durante el año 2024.
- Hipótesis alterna (Ha): Existe una correlación directa y sustancial entre las prácticas de gestión del conocimiento y el incremento en la productividad laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, correspondiente al periodo de 2024.

Nivel de alfa:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p > \alpha$, se acepta H0. Si $p < \alpha$, se acepta H1.

Estudio estadístico:

Tabla 4

Contrastación de la hipótesis general

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,690	,048	13,849	,000
N de situaciones válidas		99			

Nota. Hallazgos valor p.



Decisión:

Dado que el valor de significancia estadística obtenido ($p = 0.000$) es menor que el nivel de alfa previamente determinado ($\alpha = 0.05$), se decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se confirma que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que Se observa una relación directa entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

- Hipótesis nula (H_0): No se observa una conexión directa entre el proceso de generación de conocimiento y los niveles de productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román durante el año 2024.
- Hipótesis alterna (H_a): Se establece una relación directa entre la creación del conocimiento y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en el año 2024.

Nivel de alfa:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión:

Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se acepta H_1 .

Estudio estadístico:

Tabla 5*Verificación de la hipótesis concreta 1*

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,618	,052	11,307	,000
N de situaciones válidas		99			

Nota. Hallazgos valor p.

Decisión:

Se descarta la hipótesis nula (H0) y se valida la hipótesis alternativa (H1), ya que el valor de significancia estadística obtenido ($p = 0.000$) es inferior al umbral de alfa fijado ($\alpha = 0.05$). En consecuencia, se concluye que hay suficiente evidencia estadística para respaldar la afirmación de que Se observa una relación directa entre la creación del conocimiento y la productividad laboral en la en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

- Hipótesis nula (Ho): No se presenta una relación directa entre el análisis comparativo del conocimiento y los niveles de productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román durante el año 2024.
- Hipótesis alterna (Ha): Se establece una relación directa entre la comparación del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román en 2024.

Nivel de alfa:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión:



Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se acepta H_1 .

Estudio estadístico:

Tabla 6

Verificación de la hipótesis concreta 2

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,611	,054	10,618	,000
N de situaciones válidas		99			

Nota. Hallazgos valor p.

Decisión:

La hipótesis nula (H_0) es rechazada y, en su lugar, se acepta la hipótesis alternativa (H_1), debido a que el valor de significancia estadística obtenido ($p = 0.000$) resulta ser más bajo que el umbral de alfa determinado ($\alpha = 0.05$). Esto demuestra que existe una base estadística sólida que respalda la afirmación de que la gestión del conocimiento influye directamente en la productividad laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román en el año 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

- Hipótesis nula (H_0): No se observa una relación directa entre el almacenamiento del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024.
- Hipótesis alterna (H_a): Se observa una relación directa entre el almacenamiento del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024.

Nivel de alfa:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se acepta H_1 .

Estudio estadístico:**Tabla 7***Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,689	,044	14,743	,000
N de situaciones válidas		99			

Nota. Hallazgos valor p.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se respalda la hipótesis alterna (H_1), dado que el valor de significancia estadística obtenido ($p = 0.000$) se encuentra por debajo del nivel de alfa establecido ($\alpha = 0.05$). En consecuencia, se puede afirmar que el almacenamiento del conocimiento mantiene una relación directa con la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román durante el año 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 4:

- Hipótesis nula (H_0): No se observa una relación directa entre la aplicación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024.
- Hipótesis alterna (H_a): Se observa una relación directa entre la aplicación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024.

Nivel de alfa:

$\alpha = 0.05$



Regla de decisión:

Si $p > \alpha$, se acepta H_0 . Si $p < \alpha$, se acepta H_1 .

Estudio estadístico:

Tabla 8

Verificación de la hipótesis concreta 4

		Valor	Error de norma asintótica ^a	T aproximada ^b	Aproximada Significancia
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,640	,050	12,069	,000
N de situaciones válidas		99			

Nota. Hallazgos valor p.

Decisión:

La hipótesis nula (H_0) queda descartada, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) se respalda, dado que el valor obtenido de significancia estadística ($p = 0.000$) resulta inferior al nivel de alfa predefinido ($\alpha = 0.05$). En consecuencia, los resultados permiten sostener que la utilización efectiva del conocimiento mantiene una relación directa con la productividad laboral en el ámbito administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román durante el año 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Conocimiento	,212	99	,000	,862	99	,000
Productividad Laboral	,192	99	,000	,854	99	,000

Nota. Las evaluaciones de frecuencia llevadas a cabo

Interpretación:

Según el análisis del test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (KS), ambas variables presentan valores inferiores a $\alpha = 0,05$ ($p = 0,000$). Por ello, el estudio de datos se realizará a través de coeficiente no paramétrico de Rho de Spearman.

Regla de decisión.

Para $0 < r < 0.20$ Hay conexión insignificante.

Para $0.20 < r < 0.40$ Conexión moderadamente baja.

Para $0.40 < r < 0.70$ Conexión moderadamente alta.

Para $0.70 < r < 1.00$ Se observa una conexión fuerte.

Tabla 10

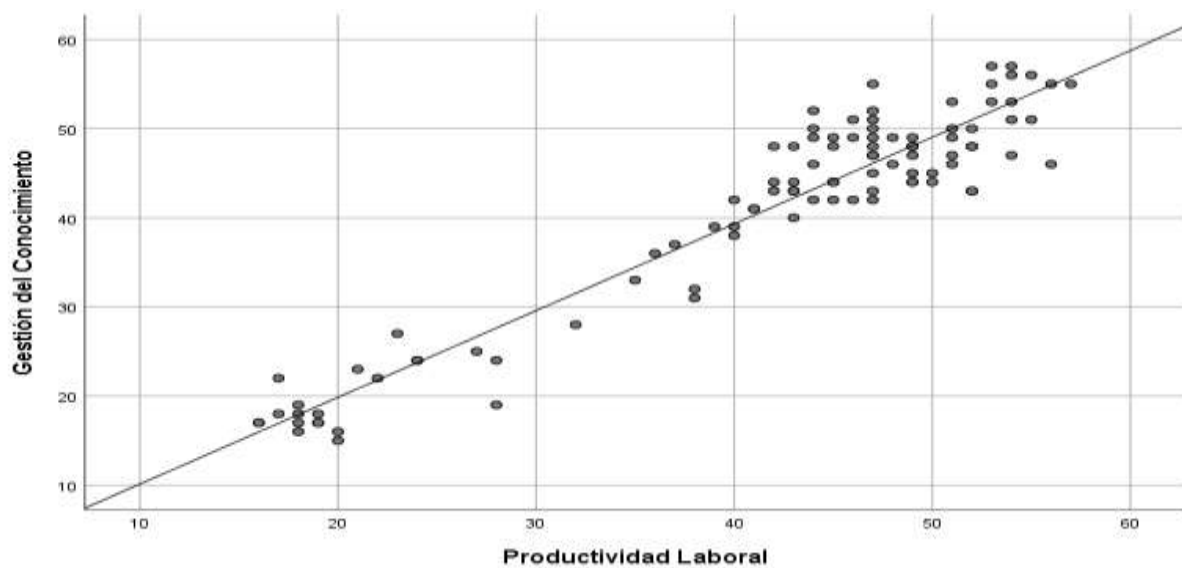
Correlación entre la gestión del conocimiento y productividad laboral

		Gestión del Conocimiento	Productividad Laboral
Índice de correlación		1,000	,841
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	.	,000
Sig. (bilateral)			
N		99	99

Nota. Relación estadística.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la gestión del conocimiento y productividad laboral



Nota. Línea de tendencia positiva de correlación.

Interpretación:

En los resultados presentados en la Tabla 10 y la Figura 1 se observa una vinculación estadísticamente significativa entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.841, con un valor de significancia $p = 0.000$, lo que confirma que la relación es altamente relevante desde el punto de vista

estadístico. Estos hallazgos permiten inferir que la gestión del conocimiento mantiene una asociación directa con la productividad ocupacional dentro del ámbito administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, durante el año 2024.

Tabla 11

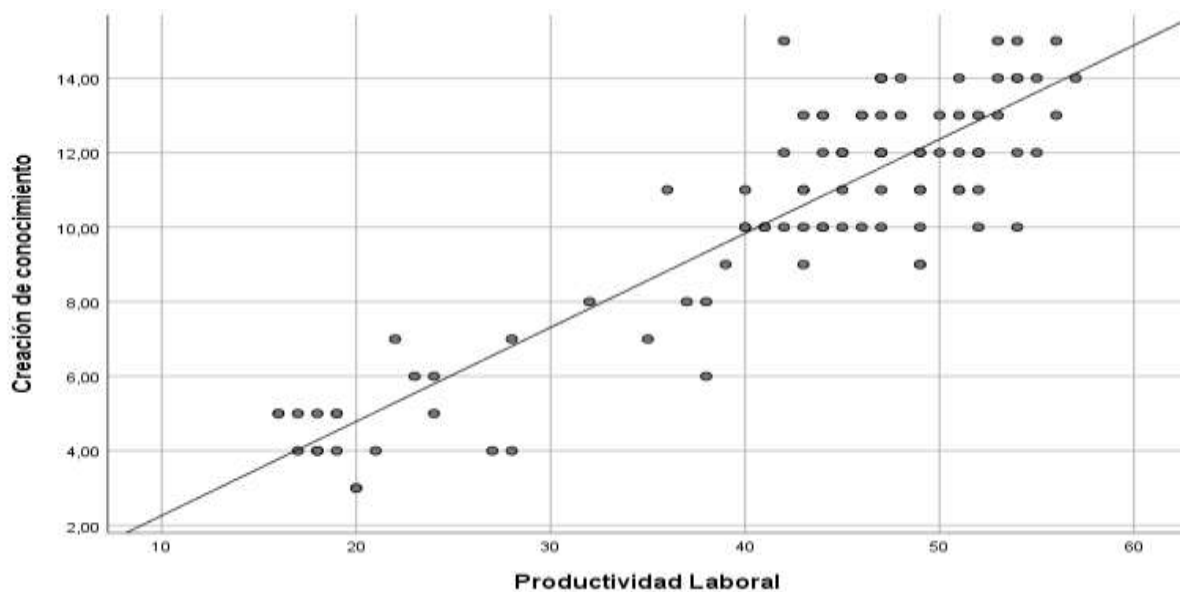
Correlación entre la creación del conocimiento y la productividad laboral

		Creación de conocimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Creación de conocimiento	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,768
		N	,000
			99

Nota. Relación estadística.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la creación del conocimiento y la productividad laboral



Nota. Línea de tendencia positiva de correlación

Interpretación:

En los resultados presentados en la Tabla 11 y la Figura 2, se observa una relación estadísticamente significativa entre la creación del conocimiento y la productividad laboral,

con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.768 y un p-valor de 0.000, lo que demuestra que la asociación es considerablemente relevante desde el punto de vista estadístico. Estos hallazgos sugieren que la generación del conocimiento está estrechamente vinculada con la productividad ocupacional en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román durante el año 2024.

Tabla 12

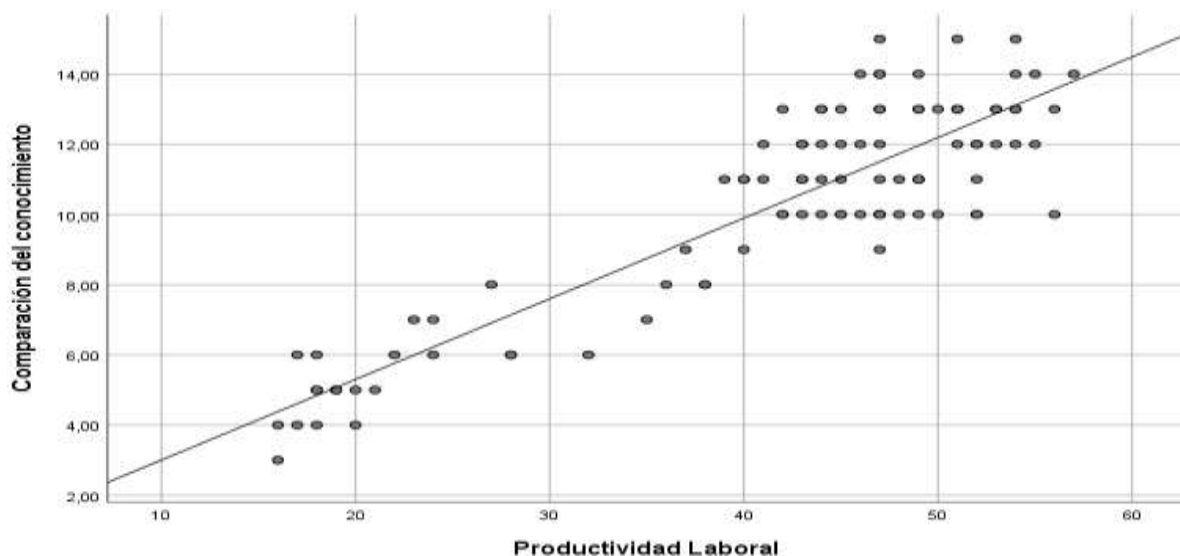
Correlación entre la comparación del conocimiento y productividad laboral

		Comparación del conocimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Comparación del conocimiento	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	99

Nota. Relación estadística.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la comparación del conocimiento y productividad laboral



Nota. Línea de tendencia positiva de conexión.

Interpretación:

Los datos presentados en la Tabla 12 y la Figura 3 muestran una relación estadísticamente significativa entre la comparación del conocimiento y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.751 y un p-valor de 0.000, lo que confirma que la asociación es estadísticamente relevante. Este resultado sugiere que la evaluación comparativa del conocimiento se encuentra estrechamente vinculada con la productividad ocupacional dentro de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, en el año 2024.

Tabla 13

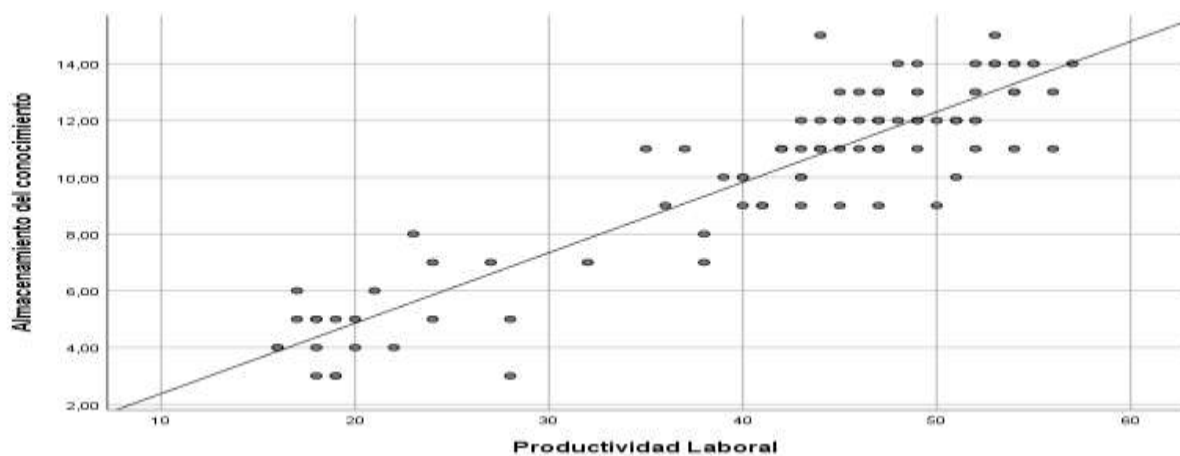
Correlación entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral

		Almacenamiento del conocimiento	Productividad Laboral
	Índice de correlación	1,000	,829
Rho de Spearman	Almacenamiento del conocimiento Sig. (bilateral)	.	,000
	N	99	99

Nota. Relación estadística.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre el almacenamiento del conocimiento y productividad laboral



Nota. Línea de tendencia positiva de correlación.

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla 13 y la Figura 4 destacan una correlación estadísticamente significativa entre el almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.829 y un p-valor de 0.000, lo que demuestra que la asociación es de relevancia estadística. Este hallazgo sugiere que el manejo y conservación del conocimiento está intrínsecamente relacionado con la productividad ocupacional dentro de la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román, durante el año 2024.

Tabla 14

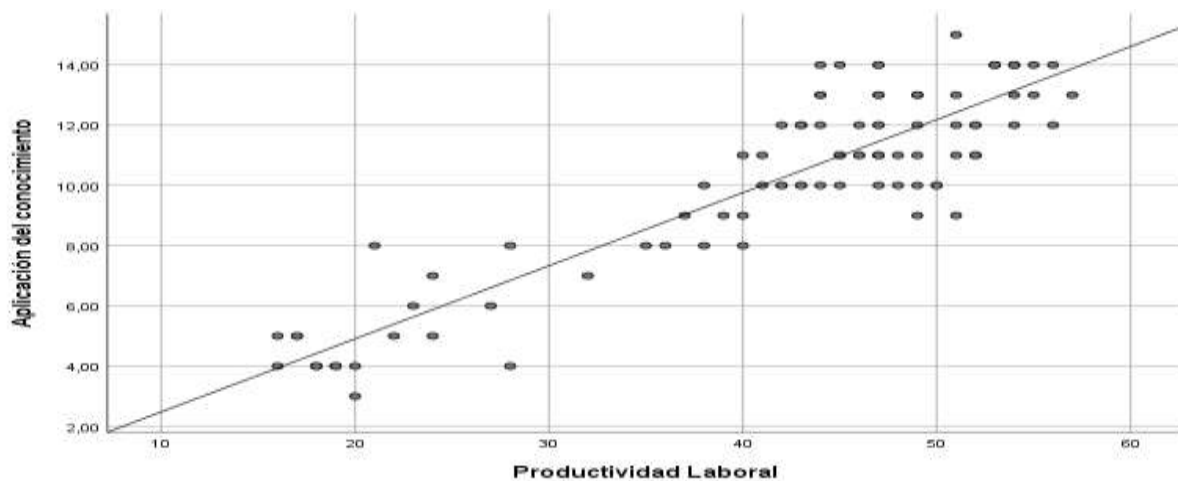
Correlación entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral

		Aplicación del conocimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Índice de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,787
		N	,000
		99	99

Nota. Relación estadística.

Figura 5

Diagrama de dispersión entre la aplicación del conocimiento y productividad laboral



Nota. Línea de tendencia positiva de conexión.



Interpretación:

Los resultados expuestos en la Tabla 14 y la Figura 5 ponen de manifiesto una correlación significativa entre la aplicación del conocimiento y la productividad laboral, reflejada en un coeficiente de Spearman de 0.787 y un valor de significancia $p = 0.000$, lo que confirma la solidez estadística de dicha relación. Estos resultados permiten inferir que la puesta en práctica del conocimiento mantiene un vínculo directo con la productividad ocupacional dentro del ámbito administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román durante el año 2024.

6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos logrados corroboran una conexión positiva y pertinente de la gestión del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024, avalada con un valor de conexión de Spearman de 0.841, esto corrobora una relación de carácter estadístico sustancial. Este descubrimiento se refuerza con la validación de la hipótesis central mediante el índice Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.690$, $p = 0.000 < 0.05$), señalando que una mayor aplicación de tácticas de manejo del conocimiento esto resulta en un aumento de la eficiencia del personal. La alta confiabilidad de los instrumentos empleados, evidenciada por los valores del factor de Cronbach (0.958 para el manejo del conocimiento y 0.956 para productividad laboral), demuestra la consistencia interna de los datos obtenidos. Estos resultados se ajustan con los demás hallazgos de Nonaka y Takeuchi (1995) quienes establecen que el manejo del saber favorece la generación de valor institucional y la optimización del desempeño laboral, al facilitar la transmisión y uso eficiente del aprendizaje en la entidad.

Asimismo, la investigación guarda relación con estudios anteriores, así como de Davenport y Prusak (1998) ellos afirman que el manejo del saber impacta positivamente en la



eficacia operativa y durante el proceso de decisión de acuerdos estratégicas internamente en las entidades. La prueba de Kolmogórov-Smirnov resultó con un valor $p=0.000$ justificó el uso de pruebas no paramétricas, asegurando la rigurosidad metodológica. En conclusión, los hallazgos confirman que el manejo del saber juega un rol esencial en la optimización de la productividad en el trabajo, lo que subraya la importancia de reforzar tácticas de aprendizaje organizacional y manejo de la capacidad en el sector educativo.

Los resultados muestran la existencia de una conexión positiva y significativa entre la creación del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román durante el 2024. El coeficiente de Spearman alcanzó un valor de 0.768, lo que indica que, a medida que se fortalecen los procesos de creación del saber, también aumenta el nivel de productividad en el trabajo. Esta tendencia fue confirmada con la prueba de hipótesis específica mediante el estadístico Tau-b ($\tau_b = 0.618$, $p = 0.000 < 0.05$), lo cual refuerza la idea de que las dinámicas de desarrollo, socialización y aplicación del conocimiento en el entorno laboral influyen directamente en el rendimiento del personal. Estos descubrimientos son similares a los conseguidos por Nonaka y Takeuchi (1995) quienes sostienen que la generación de conocimiento dentro de las organizaciones impulsa la innovación y mejora la eficiencia, en la medida en que convierte el saber tácito en explícito y lo aplica a la práctica diaria.

De manera similar, los resultados se alinean con las conclusiones de Davenport y Prusak (1998) quienes afirman que la capacidad de crear y compartir conocimiento dentro de una organización repercute de manera directa en la optimización del rendimiento y en su competitividad. En este sentido, la evidencia obtenida en este estudio subraya la necesidad de impulsar estrategias de generación del saber en el ámbito educativo, entendidas como un mecanismo clave para fortalecer la productividad laboral y el desarrollo institucional.



Por otro lado, los datos también evidencian una relación positiva entre la comparación del conocimiento y la eficiencia en el trabajo en la UGEL San Román, con un coeficiente de Spearman de 0.751. Este resultado indica que, cuando se promueven prácticas de contraste, análisis y evaluación del saber compartido, se logra un mejor desempeño en los trabajadores. La hipótesis específica se confirmó con el valor de Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.611$, $p = 0.000 < 0.05$). Estos resultados guardan concordancia con lo planteado por Davenport y Prusak (1998) quienes explican que la comparación y evaluación del conocimiento permiten optimizar la elección de alternativas y perfeccionar los procesos organizacionales, al facilitar un acceso más eficaz y un mejor aprovechamiento de la información.



Asimismo, se alinean con los estudios de Nonaka y Takeuchi (1995) ellos destacan que la interacción y el intercambio estructurado del conocimiento fomentan la generación de nuevas ideas y fortalecen la habilidad para innovación, esto podría resultar en un aumento de la eficiencia laboral. En este sentido, el actual estudio resalta la importancia de establecer medidas que promuevan la comparación del conocimiento como un mecanismo clave para el aumento en la eficiencia y eficiencia en el sector educativo.

Los hallazgos obtenidos aseveran que hay una conexión positiva entre el almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en UGEL San Román durante el 2024. El coeficiente de Spearman alcanzó un valor de 0.829, lo que evidencia que, cuanto mejor se organiza y conserva la información, mayor es la productividad en el trabajo. Esta tendencia se corroboró también con la prueba de hipótesis por medio del estadístico Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.689$, $p = 0.000 < 0.05$), lo cual indica que la adecuada gestión y preservación de los datos contribuye directamente a mejorar procesos y a fortalecer el rendimiento del personal.

Asimismo, Davenport y Prusak (1998) argumentan que una correcta preservación del saber posibilita su reutilización estratégica, lo que ayuda a acortar los plazos de ejecución y optimiza la elección estratégica. Bajo esta perspectiva, la investigación resalta la significancia de implementar sistemas estructurados de almacenamiento del conocimiento como un elemento esencial para potenciar la productividad laboral en entornos educativos.

Los resultados conseguidos confirman una conexión positiva de la aplicación del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024, mostrando un valor correlacional de Spearman de 0.787, lo que confirma que un uso efectivo del dominio del conocimiento contribuye a elevar el rendimiento en el entorno laboral. Asimismo, la verificación estadística mediante el factor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.640$, $p = 0.000 < 0.05$) respalda la relación, poniendo en evidencia que la transformación del



conocimiento en acciones concretas mejora el desempeño del personal y la eficiencia organizacional. Estos hallazgos se alinean con lo propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995) aquellos aquellas personas que sostienen que la transformación del saber tácito en explícito y su aplicación en los procesos laborales fortalecen la inversión y el perfeccionamiento constante en las entidades.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Nonaka y Takeuchi (1995) quienes sostienen que un almacenamiento eficaz del conocimiento, a través de bases de datos, documentos o prácticas organizadas, refuerza la capacidad de aprendizaje colectivo y la eficiencia en la ejecución de tareas. De manera complementaria, Davenport y Prusak (1998) plantean que la correcta conservación del saber permite su reutilización estratégica, lo que no solo acorta los tiempos de ejecución, sino que también facilita la toma de decisiones más acertadas.

En este sentido, la evidencia obtenida en la presente investigación subraya la importancia de contar con sistemas formales y estructurados de almacenamiento del conocimiento dentro de las instituciones educativas. Este tipo de prácticas no solo ayudan a aprovechar mejor la información existente, sino que se convierten en un recurso clave para elevar la productividad laboral y sostener la competitividad en entornos cada vez más exigentes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En esta investigación se determinó que se observa una relación positiva fuerte entre la gestión del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, al obtenerse un valor de Rho de 0.841 y un p-valor de 0.000, el cual es menor al nivel de alfa de 0.05. Este resultado indica que la adecuada gestión del conocimiento contribuye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores, fortaleciendo los procesos institucionales. Por lo tanto, se concluye que la gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la UGEL San Román, 2024.

SEGUNDA: En esta tesis se analizó la relación entre la creación del conocimiento y la productividad laboral, encontrándose un valor de Rho de 0.768 y un p-valor de 0.000. Dicho hallazgo refleja una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa, lo cual sugiere que el fomento de prácticas orientadas a la generación de nuevo conocimiento influye directamente en el incremento del rendimiento laboral. En consecuencia, se concluye que la creación del conocimiento se vincula de manera significativa con la productividad laboral en la UGEL San Román, 2024.

TERCERA: En esta investigación se examinó la relación entre la comparación del conocimiento y la productividad laboral, obteniéndose un valor de Rho de 0.751 y un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Este resultado evidencia una relación positiva fuerte, lo que implica que la capacidad de contrastar, evaluar y aplicar el conocimiento comparado favorece los niveles de productividad en el trabajo. Por tanto, se concluye que la



comparación del conocimiento guarda relación significativa con la productividad laboral en la UGEL San Román, 2024.

CUARTA: En esta investigación se evaluó la relación entre el almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral, hallándose un coeficiente de Rho de 0.829 y un p-valor de 0.000. Este resultado demuestra que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa, lo cual indica que la adecuada conservación, organización y resguardo del conocimiento genera un impacto favorable en la productividad laboral. En consecuencia, se concluye que el almacenamiento del conocimiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en la UGEL San Román, 2024.

QUINTA: En esta tesis se determinó la relación entre la aplicación del conocimiento y la productividad laboral, obteniéndose un valor de Rho de 0.787 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de alfa de 0.05. Este resultado refleja una relación positiva fuerte, lo que confirma que la utilización práctica del conocimiento adquirido mejora el rendimiento y desempeño de los trabajadores. Por tanto, se concluye que la aplicación del conocimiento se vincula de manera significativa con la productividad laboral en la UGEL San Román, 2024.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda implementar y fortalecer estrategias de gestión del conocimiento en la UGEL San Román, enfocándose en la creación, comparación, almacenamiento y aplicación del saber, para mejorar la productividad laboral y optimizar los procesos administrativos.
- SEGUNDA:** Se recomienda promover la creación de conocimiento a través de programas de innovación, aprendizaje colaborativo y desarrollo de capacidades, fomentando un entorno que impulse nuevas ideas y metodologías de trabajo más eficientes.
- TERCERA:** Se recomienda optimizar la comparación del conocimiento mediante la implementación de plataformas de intercambio de mejores prácticas y la adopción de metodologías de evaluación comparativa (benchmarking) que permitan identificar y replicar estrategias exitosas en el ámbito educativo.
- CUARTA:** Se recomienda fortalecer el almacenamiento del conocimiento mediante la digitalización de documentos clave, la creación de bases de datos organizadas y el establecimiento de repositorios accesibles para los trabajadores, garantizando la conservación y disponibilidad de la información relevante.
- QUINTA:** Se recomienda desarrollar mecanismos que incentiven la aplicación del conocimiento en la gestión educativa, tales como capacitaciones prácticas, supervisión estratégica y sistemas de evaluación de desempeño, asegurando que el conocimiento almacenado y comparado se transforme en mejoras concretas en la productividad laboral.



REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2022). *Gestión del conocimiento en los emprendimientos de la provincia de Cotopaxi en el marco del desarrollo social rural en Ecuador*. *Agroalimentaria Journal-Revista Agroalimentaria*, 27(53), 91-109. DOI: [10.22004/ag.econ.320415](https://doi.org/10.22004/ag.econ.320415)
- Aranibar, E. E., & Travieso, D. (2023). *Gestión del conocimiento, capital intelectual y producción académico-científica en el posgrado: un estudio diagnóstico*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 42(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142023000100007&lng=es&nrm=iso. Epub 25-Feb-2023. ISSN 0257-4314.
- Armstrong, M. (2014). *Manual de Armstrong de práctica de gestión de recursos humanos (13ª ed.)*. Página de Kogan.
- Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Free Press.
- Bernedo, D. (2022). *Diversidad generacional y productividad laboral en los servidores de una institución pública de la Región Puno, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80842>
- Blaug, M. (2001). *La economía de la educación (2ª ed.)*. Editorial McGraw-Hill.
- Cari, Y. (2023). *Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121122>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano (2ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración (10ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chuquija, Z. (2024). *Influencia de las habilidades blandas en la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román–Juliaca, 2023*. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/380>
- Davenport, TH y Prusak, L. (1998). *La gestión del conocimiento en la empresa*. McGraw-Hill.



- Drucker, P. F. (1999). *La gestión en la sociedad moderna*. Editorial McGraw-Hill.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, L. (2010). *Administración de recursos humanos (7ª ed.)*. Pearson Educación.
- González, V., Martínez, A., y Esparcia, A. C. (2020). *Gestión del conocimiento en las universidades: Comunicar en entornos digitales*. In *Mediaciones de la Comunicación*, 15(1), 41-66. DOI: <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.1.2957>
- Grant, R. M. (1996). *Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm*. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Heredia, G. (2021). *Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2020*. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2149>
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley e hijos.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Kotler, P., y Keller, K. L. (2012). *Dirección de marketing (14ª ed.)*. Pearson Educación.
- Mamani Quispe, E. (2024). *Gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Comsurpe de la ciudad de Juliaca, 2024*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/146203>
- Márquez, P. (2001). *Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional*. McGraw-Hill.
- Martínez, V., y Prieto, E. (2021). *Comunidad de aprendizaje y gestión del conocimiento en universidades*. *Pädi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 9(Especial), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.29057/icbi.v9iEspecial.7102>



- Maslow, AH (1943). *Una teoría de la motivación humana*. Revisión psicológica, 50(4), 370–396.
- Noé, RA (2013). *Formación y desarrollo de los empleados (6ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Polanyi, M. (1966). *La dimensión tácita del conocimiento*. Ediciones Siglo XXI.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Romero, R., Cruz, O., Torres, J., Manchego, V., Suclla, J., Gutiérrez, S., y Bernedo, D. (2024). *Gestión del conocimiento y capital intelectual según variables sociodemográficas en docentes Universitarios*. Encuentros Bibli, 29, e96253. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2024.e96253>
- Samaniego, P. (2021). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D Soluciones Ambientales SA Villa El Salvador-2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1132>
- Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture*. Jossey-Bass.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Simon, H. A. (1983). *Reason in human affairs*. Stanford University Press.
- Soto, S. (2020). *Gestión del Conocimiento y su relación con el comportamiento organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de Lima*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3351>
- Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.



Tasayco, A. (2022). *Gestión del conocimiento en organizaciones 4.0.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97349>

Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.* Harvard Business Press.

Urrego-, G., Gutiérrez, J., y Jurado, A. (2021). *Gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior para la apropiación social del conocimiento.* Pensamiento y Acción, (31), 27-51. <https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12492>

Valladolid, C. (2021). *Gestión del conocimiento y calidad del servicio en la municipalidad provincial de Morropón Piura.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61560>

Wiig, K. M. (1993). *Knowledge management foundations: Thinking about thinking: How people and organizations create, represent, and use knowledge.* Schema Press.

Wiig, K. M. (1997). *La gestión del conocimiento: Una visión evolutiva.* Instituto de Investigación de Conocimiento



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD OCUPACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL SAN ROMÁN, 2024.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024	Se observa una relación significativa entre la gestión del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024	Variable 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO 1. Creación de conocimiento 2. Comparación del conocimiento 3. Almacenamiento del conocimiento 4. Aplicación del conocimiento Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Calidad del trabajo 4. Cumplimiento de metas	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental de corte transversal. POBLACIÓN: La población está constituida por 196 trabajadores administrativos MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 99 personas.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024? b. ¿Cuál es la relación entre la comparación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024? c. ¿Cuál es la relación entre el almacenamiento del conocimiento y	a. Analizar la relación entre la creación del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024. b. Examinar la relación entre la comparación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024 c. Evaluar la relación entre el almacenamiento del conocimiento y	a. Se observa una relación significativa entre la creación del conocimiento y la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024. b. Se observa una relación significativa entre la comparación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024 c. Se observa una relación significativa entre el almacenamiento del		



<p>productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024?</p>	<p>productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024</p> <p>d. Determinar la relación entre la aplicación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024.</p>	<p>conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024</p> <p>d. Se observa una relación significativa entre la aplicación del conocimiento y productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, 2024</p>		<p>TÉCNICAS E</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
--	---	--	--	---



Matriz de datos

ESTADÍSTICA_Casv (Conjunto Datos 1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivos Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P010
1		6	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3
2		1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
3		4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
4		1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
5		4	3	3	4	5	4	6	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3
6		3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7		6	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4
8		5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
9		2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2
10		2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	2	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3
11		2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
12		1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2
13		4	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3	5	6	5	5	4	4	5	5	3	5
14		4	3	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	6	4	5	5	5	4	5	5	4
15		4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	6	4	6	6	4	5	5	5	4	5	4
16		4	6	5	5	5	6	4	3	5	5	4	5	4	3	6	3	5	5	3	3	3	5
17		5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5
18		5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	3
19		6	6	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	6	3
20		6	6	4	6	4	6	4	5	6	5	4	4	6	4	6	6	5	5	6	6	6	6
21		2	3	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3
22		3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23		1	3	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2
24		6	3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	6	5	6	4	3	4	4	4	4	3	4
25		3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
26		4	6	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	6	3	3	5	3	4	4	3	3
27		4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	5	6	5	3	4	5	4	4	3	4
28		5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4

IBM SPSS Statistics Processor está listo | LIMcode:OFF

ESTADÍSTICA_Casv (Conjunto Datos 1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivos Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P010	P011
73		3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3
74		4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4
75		5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	3
76		3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	6	4	6	4	5	3
77		6	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	6	4	5	4	5	4	4
78		1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
79		3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
80		2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
81		4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4
82		4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
83		5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	6	3	4	5	3	5
84		4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4
85		4	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4
86		2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4
87		1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
88		2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
89		5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4
90		4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4
91		3	5	3	5	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4
92		2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
93		3	1	1	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
94		3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
95		1	2	1	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2
96		5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4
97		4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
98		3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3
99		3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

IBM SPSS Statistics Processor está listo | LIMcode:OFF



Instrumento

Cuestionario

El propósito de este cuestionario es obtener información detallada acerca de la gestión del conocimiento en relación con la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, durante el año 2024. Se solicita amablemente que responda cada pregunta con la mayor precisión y objetividad posible. Su colaboración es fundamental para el éxito de este estudio, por lo que agradecemos de antemano su valiosa participación.

1. Muy Malo	2. Malo	3. Regular
4. Bueno		5. Muy Bueno

DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Creación de conocimiento					
1. ¿Cómo calificaría el nivel de innovación en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
2. ¿Cómo evaluaría la capacidad de generación de ideas en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
3. ¿En qué medida considera que se promueven soluciones creativas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
Comparación del conocimiento					
4. ¿Cómo calificaría el acceso a la información en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
5. ¿Cómo evaluaría la transparencia en la gestión del conocimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					



6. ¿Qué tan efectiva considera que es la comunicación dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
Almacenamiento del conocimiento					
7. ¿Cómo calificaría la calidad y disponibilidad de la documentación en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
8. ¿Qué tan adecuados considera que son los archivos digitales en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
9. ¿Cómo evaluaría la organización de los datos en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
Aplicación del conocimiento					
10. ¿Cómo calificaría la capacidad de resolución de problemas en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
11. ¿Qué tan eficaz considera que es el proceso de mejora continua en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
12. ¿Cómo evaluaría el uso de buenas prácticas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					



Cuestionario

El propósito de este cuestionario es obtener información detallada acerca de la productividad ocupacional en el desempeño de administración local San Román, durante el año 2024. Se solicita amablemente que responda cada pregunta con la mayor precisión y objetividad posible. Su colaboración es fundamental para el éxito de este estudio, por lo que agradecemos de antemano su valiosa participación.

1. Muy Malo	2. Malo	3. Regular
4. Bueno		5. Muy Bueno

DIMENSIONES DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Eficiencia					
1. ¿Cómo calificaría la rapidez con la que realiza sus tareas en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
2. ¿Qué tan eficientes considera que son los recursos utilizados para realizar su trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
3. ¿Cómo evaluaría su capacidad para cumplir con los tiempos establecidos para la realización de sus tareas?					
Eficacia					
4. ¿En qué medida considera que ha logrado los objetivos establecidos en su puesto de trabajo?					
5. ¿Cómo calificaría el grado en que ha alcanzado las metas planteadas en su labor dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
6. ¿Qué tan satisfecho está con los resultados obtenidos en relación con los resultados esperados en su trabajo?					



Calidad del trabajo					
7. ¿Cómo evaluaría la precisión con la que realiza sus tareas y actividades en la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					
8. ¿Cómo calificaría su cumplimiento con los estándares establecidos para la realización de sus actividades laborales?					
9. ¿Cómo evaluaría el nivel de orden en la organización de sus tareas diarias?					
Cumplimiento de metas					
10. ¿En qué medida considera que su planificación de tareas es adecuada para alcanzar los objetivos y metas laborales?					
11. ¿Cómo calificaría su capacidad para hacer un seguimiento adecuado de las tareas y proyectos en los que está involucrado?					
12. ¿En qué medida considera que tiene objetivos claros en su trabajo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román?					



Validez de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Santotomas Liñamaco Aguilar Pinto
PROFESIÓN : Licenciado en Administración
CARGO ACTUAL : Director de la Unidad de Investigación FCA
GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente. 2=Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5= Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

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

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 45...

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Juliaca 27 diciembre de 2024

[Firma]
Firma
DNI N° 07271991
N° Celular 931553073



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 16-10-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CIENDY COAQUIRA APAZA

Dirección: C.P. JIPATA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70317631

Teléfono: 900333020 email: apazaciendy@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 GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD

DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL, EFICIENCIA OPERATIVA, INNOVACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1

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, entre 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 Título 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



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

07 de octubre del 2025

Fecha