

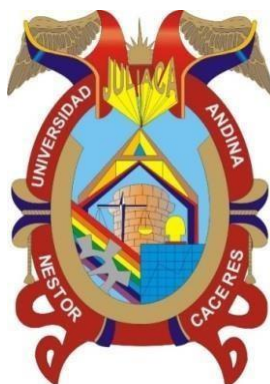


UNIVERSIDAD ANDINA

NESTOR CACERES VELASQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHUPA-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA

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

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PUBLICA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CHUPA-2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0438-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de mayo 2024

Vistos: El expediente N° 2024-05699 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023** presentado por el(la) Bachiller: **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**.

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciada en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * Asesor : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día jueves 16 de mayo de 2024, a horas 11:00 a.m. (presencial) en el Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1500-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° 2023-CU-18357, presentado por el(la) egresado(a): **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023**

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

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

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

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



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

DISTRIBUCIÓN:

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



RESOLUCIÓN N.º 825-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 05 de setiembre de 2023, presentado por: **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

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

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA** Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA**, Titulado: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:





GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 % EN

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.journalppw.com Fuente de Internet	4 %
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	2 %
3	lib.unisayogya.ac.id Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Middle East College of Information Technology Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to CSU Northridge Trabajo del estudiante	1 %
6	dianabarbosa.files.wordpress.com Fuente de Internet	1 %
7	vdoc.pub Fuente de Internet	1 %
8	openlibrary-repo.ecampusontario.ca Fuente de Internet	1 %

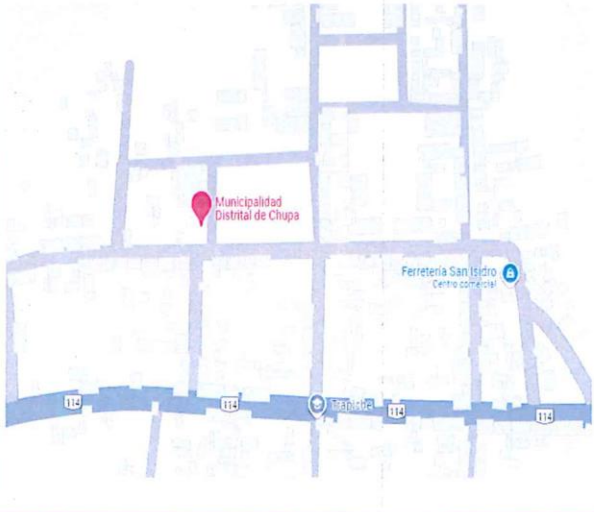


Metadatos complementarios - UANCV



TITULO TESIS	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76032747
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-2930-0169
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	023389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Mg. 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>Dirección: Municipalidad Distrital de Chupa -15.10594, -69.98703 País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Chupa https://maps.app.goo.gl/zNk8rxPZ5JwqSm5b6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. L. Vladimir Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA, identificado con DNI Nro. 76032747 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA - 2023"

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 28 de Noviembre del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the student]

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios primeramente por las muchas bendiciones que hasta hoy me brinda por la vida y la salud que el aún me da por su misericordia por guiarme hasta mi meta.

A mis queridos padres Clineo Choque por haberme amparado hasta hoy en día que me formo con sabiduría, la cual me motivo constantemente para alcanzar mis anhelos, a mi querida madre Anastacia Hualpa la cual siempre me alentó con sus palabras para que sea mejor versión de mí mismo.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por impartirme el conocimiento y valores para cumplir con mi formación profesional.

A los docentes de esta carrera quienes con su enseñanza contribuyeron en la ejecución de este proyecto; directamente al director de tesis y miembros de jurado por su paciencia y apoyo para lograr este objetivo.

Y como no, a mis padres, quienes no solo con el apoyo económico sino también con el apoyo emocional fueron parte fundamental para el logro de esta meta.



ÍNDICE

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN..... xi

ABSTRACT..... xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática. 1

1.2. Formulación del problema..... 3

 1.2.1. Problema general..... 3

 1.2.2. Problemas específicos. 3

1.3. Justificación de la investigación..... 3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 5

2.2. Objetivos específicos 5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación 6

 3.1.1. A nivel internacional..... 6

 3.1.2. A nivel nacional 7

 3.1.3 A nivel regional 8



3.2.	Bases Teóricas	8
3.2.1.	Gestión del conocimiento	8
3.2.2.	Aprendizaje organizacional – creación del conocimiento	12
3.2.2.1.	Proceso de creación del conocimiento	13
3.2.3.	Conocimiento organizacional (Almacenamiento y transferencia del conocimiento).....	14
3.2.3.1.	Niveles del conocimiento organizacional	15
3.2.4.1.	Estrategias para la aplicación del conocimiento	16
3.2.5.	Desempeño laboral	17
3.2.6.	Competencias	19
3.2.7.	Trabajo en equipos	21
3.2.7.1.	Composición de un equipo	21
3.2.8.	Rendimiento.....	23
3.2.8.1.	Factores que afectan el rendimiento.....	23
3.2.9.	Actitud.....	24
3.2.9.1.	Componentes de las actitudes	24
3.3.	Marco conceptual.....	25

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general	28
4.2.	Hipótesis específicas	28
4.3.	Variables.....	29
4.3.1.	Variable 1.....	29
4.3.2.	Variable 2.....	29



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	31
5.2.	Método de la Investigación.....	31
5.3.	Tipo de investigación.....	32
5.4.	Nivel de investigación.....	32
5.5.	Diseño de investigación	33
5.6.	Población y muestra.....	33
5.6.1.	Población.....	33
5.6.2.	Muestra.....	35
5.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	35
5.7.1.	Técnica.....	35
5.7.2.	Fuente.....	35
5.7.3.	Instrumento.....	35
5.8.	Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	36
5.8.1.	Confiabilidad.....	36
5.8.2.	Validez de Instrumento.....	36
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos	36
5.10.	Contrastación de Hipótesis.....	36

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



6.1. Presentación de resultados 42

6.2. Discusión de resultados 52

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de conocimiento	11
Tabla 2 Operacionalización de las variables de investigación	30
Tabla 3 Población de estudio	34
Tabla 4 Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 5 La gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	37
Tabla 6 El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	38
Tabla 7 El conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.....	39
Tabla 8 La organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.....	40
Tabla 9 Niveles de Correlación.....	42
Tabla 10 Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral	43
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023	44
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	46
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	48
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Procesos de la gestión del conocimiento	12
Figura 2 Fases para la creación del conocimiento	13
Figura 3 Componentes de las actitudes.....	25
Figura 4 Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	45
Figura 5 Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	47
Figura 6 Relación entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.	49
Figura 7 Relación entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023	51



RESUMEN

El objetivo de estudio fue, establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa - 2023, aplicado mediante un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica aplicada, nivel relacional, con diseño no experimental-transversal, se utilizó la técnica de la encuesta instrumento escala de Likert coeficiente de alfa de Cronbach de 0.927 para hallar la normalidad se empleó Kolmogorov-Smirnov teniendo un valor de 0.05 lo que indica que no tienen una distribución normal, por tanto se tuvo que efectuar la prueba de Rho de Spearman contando con valor $Rho = 0.727$ con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa planteado de 0.05 lo que nos indica que es significativo acorde al Tau-b de Kendall, finalmente se concluye la municipalidad debe de contar con servidores que tengan experiencia acerca de la gestión del conocimiento en todas sus áreas para el logro de objetivos y acompañando de un buen desempeño laboral para el éxito de la municipalidad.

Palabras clave: Gestión del conocimiento y el desempeño laboral



ABSTRACT

The objective of the study was to establish the relationship that exists between knowledge management and the work performance of workers in the district municipality of Chupa-2023, applied through a quantitative approach, deductive method, basic application type, relational level, with design non-experimental-cross-sectional, the Likert scale instrument survey technique was used, Cronbach's alpha coefficient of 0.927 to find normality, Kolmogorov-Smirnov was used, having a value of 0.05, which indicates that they do not have a normal distribution, therefore had to carry out Spearman's Rho test with a Rho value = 0.727 with a p-value of 0.000, which is less than the proposed alpha of 0.05, which indicates that it is significant according to Kendall's Tau-b, finally the municipality is concluded. It must have servers who have experience in knowledge management in all its areas to achieve objectives and accompany good work performance for the success of the municipality.

Keywords: Knowledge management and job performance



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023" tiene como objetivo: Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa. En el contexto actual, diversas instituciones tanto públicas como privadas están interesadas en desarrollar una gestión del conocimiento que les permita desarrollar el conocimiento de todos sus miembros. Esto, debido a que cada persona que forma parte de una entidad debe contar con conocimientos y experiencia adquirida durante su vida y en la misma organización, sin embargo, suele suceder que muchos de estos trabajadores dejan la organización sin dejar algún registro de ello, que permita a futuros integrantes, dar soluciones rápidas a complicaciones que se manifiesten. Aquí radica la necesidad por parte de las instituciones de contar con una herramienta de gestión que permita reunir los conocimientos de sus trabajadores de manera íntegra.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para la Municipalidad Distrital de Chupa que requiere estrategias eficientes de la gestión del conocimiento y desarrollar un desempeño laboral eficiente y la competitividad de sus trabajadores y funcionarios de la entidad.

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

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa.



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

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

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

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

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

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



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

En la actualidad la gestión del conocimiento tiene un gran impacto en las empresas y organización tanto privadas como públicas, lo que toma gran relevancia para el determinar el desempeño laboral de sus colaboradores alcanzando la eficiencia y eficacia al momento de cumplir las metas y objetivos tanto grupales como individuales. Cantero (2012) Afirma que la gestión del conocimiento es el proceso de producción, distribución, almacenamiento, evaluación, disponibilidad, transferencia y puesta en marcha del conocimiento en la organización. Generalmente se hace referencia a una estrategia que permite que las organizaciones reconozcan el valor de conocimiento (experiencias, capital intelectual, saber hacer) que se encuentra en su institución, en las personas, los procesos y los clientes por otra parte los autores Robbins & Jugde (2012) mencionan que el desempeño laboral es el comportamiento evaluado de los colaboradores de la organización y el grado en el que estos fijan sus metas y objetivos. Donde existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral como el liderazgo, la comunicación, el clima laboral el trabajo en equipo, etc.



En el plano internacional, la competitividad que incrementa día a día ha obligado a las organizaciones enfrentar esta problemática de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral las organizaciones buscan explotar al máximo los conocimientos y habilidades de sus colaboradores obtenido ventajas competitivas frente a las competencias, los esfuerzos por mejorar el desempeño de los trabajadores constituyen una constante en toda organización pública y privada en el mundo entero.

En cuanto a latino américa las organizaciones en las últimas décadas han venido fortaleciendo la gestión del conocimiento sin embargo aún no se tienen los resultados óptimos en cuanto al desempeño laboral de sus colaboradores sobre todo en entidades públicas de la región por lo que las organizaciones necesitan personas con más y mejores conocimientos, habilidades y actitudes, y así asegurar que se utilicen los recursos materiales, financieros y tecnológicos de manera eficiente y eficaz.

En Perú, en la actualidad se cuentan con organizaciones que van implementando la gestión de conocimientos, en un análisis de empresas, tenemos empresas grandes que van implementando un plan para gestionar sus conocimientos, de la misma manera contamos unas empresas medianas, estas tienden a ser más competitivas gestionando y aplicando sus conocimientos, así mismo tenemos un grupo de pequeñas empresas que tratan de implementar este punto muy importante y tienen resultados positivos, aduciendo que todas las empresas tanto grande, mediana y pequeña tiene la capacidad de implementar la gestión de conocimientos que permita a sus colaboradores un mejor desempeño laboral

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, Establecer la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa. lo que nos permitirá proponer a la municipalidad realizar mejores estrategias para fortalecer la gestión del conocimiento y fortalecer el desempeño laboral de sus colaboradores de la entidad.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- **PG:** ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa-2023?

1.2.2. Problemas específicos.

- **PE1:** ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?
- **PE2:** ¿Qué relación existe entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?
- **PE3:** ¿Qué relación existe entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa dado la importancia de estas variables para el cumplimiento metas y objetivos organizacionales y la competitividad de la misma. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.

Justificación metodológica: Se mostró resultados que permitió conocer la relación que existe entre las variables de estudio en la Municipalidad Distrital de Chupa y servirá como referencia para otras investigaciones referentes a la gestión del conocimiento y



el desempeño laboral las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de los colaboradores de la municipalidad lo cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Distrital de Chupa y contribuirá al mejoramiento de la gestión del conocimiento y al desempeño laboral de los trabajadores de esta entidad pública.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

- **OG:** Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023

2.2. Objetivos específicos.

- **OE1:** Fundamentar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.
- **OE2:** Fundamentar la relación que existe entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.
- **OE3:** Fundamentar la relación que existe entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Rojas (2019) En su trabajo de investigación planteo como objetivo analizar cómo influye la gestión del conocimiento en el desempeño exitoso empresarial, analizar conceptos y el funcionamiento de un sistema de gestión, como factor contribuyente para añadir valor a los procesos organizacionales dentro de un grupo empresarial. En cuanto a la metodología es de tipo cuantitativa, con diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal, documental para la recolección de datos se utilizó las técnicas del cuestionario usando como instrumento la encuesta, finalmente el trabajo de investigación termino demostrar que la gestión del conocimiento es fundamental para alcanzar el éxito organizacional.

Rocha (2020) En su tesis de investigación planteo como objetivo conocer de qué forma influye la gestión del conocimiento en el desempeño laboral de las industrias desarrolladoras de Software de la ciudad de Guayaquil, para dicha investigación se aplicó la metodología de tipo correlacional casual de diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo se utilizó como instrumento el cuestionario con lo cual se obtuvo valiosa información lo que llevo a la conclusión final de que existe una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral es decir que



mientras más fuerte sea la gestión del conocimiento en las industrias desarrolladoras de software mejor será el desempeño laboral de sus colaboradores.

3.1.2. A nivel nacional.

Paucar (2022) El autor realizó una investigación con el propósito de determinar los factores influyentes en una adecuada aplicación de la Gestión del Conocimiento en entidades del Poder Ejecutivo desde la perspectiva de actores clave vinculados a siete experiencias identificadas, para lo cual se aplicó la metodología cualitativa, con enfoque descriptivo y exploratorio, Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, entrevista y observación finalmente los resultados del estudio concluyeron que las experiencias analizadas no demuestran un desarrollo de la Gestión del Conocimiento a nivel estratégico, transversal y que apuesta por el aprendizaje organizacional.

Hurtado (2018) El autor en su tesis de investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, para lo cual utilizó la metodología con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal, correlacional, el autor recogió información mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 190 colaboradores, para finalmente llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua lo que demuestra la importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral.

Arana (2022) En su trabajo de la investigación planteó como objetivo determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, para lo cual se utilizó la metodología de tipo básica, con alcance descriptivo, correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores de la entidad, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta el trabajo de investigación



concluye demostrando que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad.

3.1.3 A nivel regional.

Huanca (2019) En su tesis de investigación estableció como objetivo, determinar el nivel de correlación que existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los directivos de la institución educativa secundaria "Inca Garcilaso de la Vega" para el desarrollo de la investigación se aplicó método deductivo, con un diseño no experimental transversal – cualitativa, la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta. Finalmente, el autor concluye que existe una correlación alta entre las variables gestión del conocimiento y el desempeño laboral es la institución.

Cairo (2021) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo, determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno. Para lo cual aplico la metodología de tipo de investigación básica teórica, que descriptiva-correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, a una muestra conformada por 43 servidores públicos finalmente el autor llego a la conclusión que existe una correlación positiva entre las variables de estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Gestión del conocimiento

Cantero (2012) Afirma que la gestión del conocimiento es el proceso de producción, distribución, almacenamiento, evaluación, disponibilidad, transferencia y puesta en marcha del conocimiento en la organización. Esto puede ser conocimiento que proviene de la organización o como de fuera Generalmente se hace referencia a una estrategia que permite que las organizaciones reconozcan el valor de conocimiento



(experiencias, capital intelectual, saber hacer) que se encuentra en su institución, en las personas, los procesos y los clientes (p. 19)

Hajric (2018) Menciona que la gestión del conocimiento son técnicas empleadas mediante un sistema y proceso organizacionalmente especificado para adquirir, organizar, sostener, aplicar, compartir y renovar el conocimiento tácito y explícito de los empleados para mejorar el desempeño de la organización y crear valor (p. 21)

Maier (2007) La gestión del conocimiento es la gestión sistemática de los recursos de una organización. activos de conocimiento con el propósito de crear valor y cumplir con los requisitos tácticos y requisitos estratégicos; consiste en las iniciativas, procesos, estrategias y sistemas que sostienen y mejoran el almacenamiento, evaluación, intercambio, refinamiento, y creación de conocimiento. Por lo tanto, la gestión del conocimiento implica un fuerte vínculo con la organización. objetivos y estrategia, que es útil para algún propósito y que crea valor para la organización (p. 17)

Dalkir (2011) La gestión del conocimiento es el proceso mediante el cual gestionamos activos centrados en las personas. La función de la gestión del conocimiento es proteger y hacer crecer el conocimiento propiedad de los individuos, y cuando sea posible, transfiera el activo a una forma en la que pueda ser compartido más fácilmente por otros empleados en la empresa

Dalkir (2011) La gestión del conocimiento desarrolla sistemas y procesos para adquirir y compartir activos intelectuales. Incrementa la generación de información útil, accionable y significativa, y busca incrementar el aprendizaje individual y en equipo. Además, puede maximizar el valor de la base intelectual de una organización en diversas funciones y ubicaciones dispares. La gestión del conocimiento sostiene que las empresas exitosas no son una colección de productos sino de características distintivas. bases de conocimiento. Este capital intelectual es la clave que le dará competitividad a la empresa.



3.2.1.1. Tipos de conocimientos

Cantero (2012) Menciona dos tipos de conocimientos con los que cuentan los seres humanos.

1. **Conocimiento tácito:** es conocimiento oculto de la conciencia del conocedor El conocimiento tácito reside en el cerebro humano y no puede ser fácilmente capturado todo nuestro conocimiento descansa en una dimensión tácita. El conocimiento tácito es expresado en las acciones humanas en forma de valoraciones, actitudes, puntos de vista, competencias, experiencias y habilidades almacenadas.
2. **Conocimiento explícito,** El conocimiento explícito es aquel que se puede articular en lenguaje formal y de fácil transmisión entre individuos. El conocimiento explícito implica declaraciones fácticas sobre asuntos tales como material propiedades, información técnica y características de la herramienta. De este modo conocimiento explícito se puede comprimir en unos pocos símbolos de resumen que se pueden codificado por el lenguaje en palabras escritas y/o máquina. Por su propia naturaleza, explícita siendo capturado y distribuido ampliamente a través de la organización de manera fácil.

Dalkir (2011) Menciona que el conocimiento tácito es difícil de articular y difícil de poner en palabras, texto o dibujos. El conocimiento explícito representa el contenido que ha sido capturado en alguna forma tangible como palabras, grabaciones de audio o imágenes. El conocimiento tácito tiende a residen dentro de las cabezas de los conocedores, mientras que el conocimiento explícito suele estar contenido dentro de medios tangibles o concretos. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que se trata de una dicotomía simplista. De hecho, la propiedad de tácito es una propiedad del conocedor: lo que es fácilmente articulado por una persona



puede ser muy difícil de exteriorizar por otro. El mismo contenido puede ser explícito para una persona y tácito para otra.

Tabla 1

Tipos de conocimiento

CONOCIMIENTO TÁCITO	CONOCIMIENTO EXPLÍCITO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Está formado por las ideas, experiencias, destrezas, habilidades, costumbres, valores. ➤ Capacidad de adaptación, para hacer frente a nuevos y situaciones excepcionales ➤ Experiencia, saber hacer, saber por qué ➤ Capacidad de colaborar, de compartir una visión, de transmitir una cultura ➤ Coaching y mentoring para la transferencia conocimiento ➤ Difícil de ser transferido de forma física 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformado por manuales, documentos procedimientos, de diferentes diseños como audiovisuales • Capacidad de difundir, reproducir, acceder y volver a aplicar en toda la organización • Capacidad de enseñar, de formar fácil y explícita. • Habilidad para organizar, sistematizar, • traducir una visión en una declaración de misión, en directrices operativas • Transferir conocimiento a través de productos, servicios, y procesos documentados

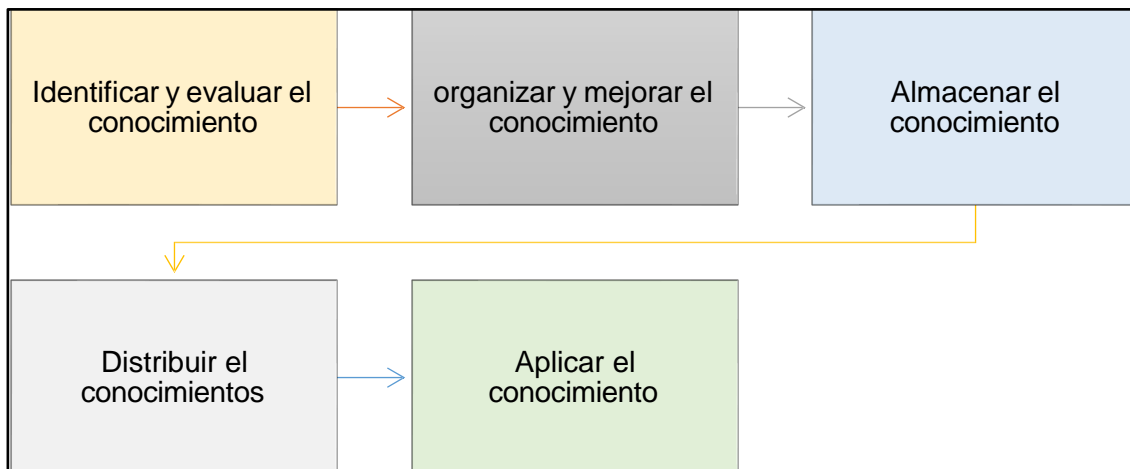
Nota. Esta tabla muestra los tipos de conocimientos según el autor Dalkir (2011)

3.2.1.2. Proceso de la gestión del conocimiento

Maier (2007) El proceso de gestión del conocimiento administra y dirige el ciclo de conocimiento en una organización y comprende el establecimiento de metas, implementación y evaluación de la iniciativa de la gestión del conocimiento de la organización (p. 214)

Figura 1

Procesos de la gestión del conocimiento



Nota. Esta figura muestra los procesos de la gestión del conocimiento según Maier (2007)

3.2.2. Aprendizaje organizacional – creación del conocimiento

Maier (2007) El término organización de aprendizaje se acuñó para enfatizar las habilidades para llevar a cabo el aprendizaje organizacional, en más detalle: sus “habilidades para crear, adquiriendo y transfiriendo conocimiento, y modificando su comportamiento para reflejar nuevos conocimientos e intuiciones.

Maier (2007) El proceso del aprendizaje organizacional apunta a la conexión del conocimiento individual con el de la organización. conocimiento y se puede clasificar en aprendizaje micro organizacional (es decir, aprendizaje en grupos) y el aprendizaje macro organizacional (es decir, el aprendizaje en la organización). Las experiencias individuales y los potenciales de aprendizaje están conectados organizacionalmente principalmente en grupos que representan los micro sociales más pequeños. unidad de aprendizaje organizacional. La macroestructura representa el núcleo del aprendizaje organizacional. El aprendizaje colectivo organizado (procesos) en las organizaciones ante los demás estos se establecen de acuerdo con la cultura organizacional

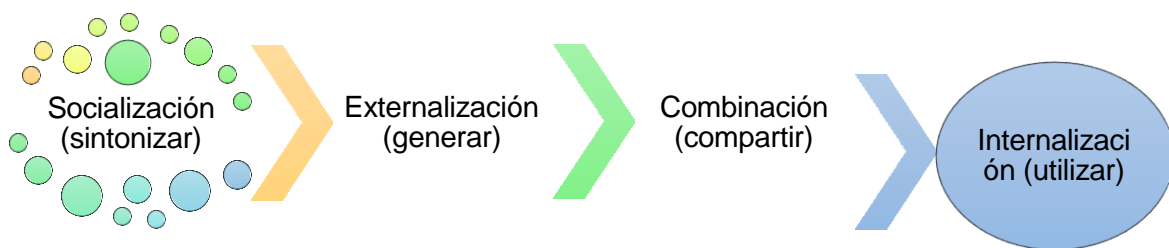
de cada organización lo que fomenta la creación de nuevos conocimientos (p. 25)

3.2.2.1. Proceso de creación del conocimiento

Farfán & Garzón (2006) Menciona que el proceso de creación del conocimiento es la interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. Se desarrolla en un ciclo permanente que contiene 4 fases.

Figura 2

Fases para la creación del conocimiento



Nota. Esta figura muestra las fases para la creación del conocimiento según Farfán & Garzón (2006)

1. **La Socialización:** En este proceso se comparten experiencia adquiridas a lo largo de su vida de los miembros de la organización con el propósito de obtener nuevo conocimiento tácito este proceso de compartir se puede dar mediante diálogos, manuales, documentos, costumbres, etc.
2. **La Exteriorización:** Es la actividad esencial en la creación del conocimiento, es la conversión de conocimiento tácito en explícito, adopta la forma de metáforas, analogías, hipótesis y modelos, se crean conceptos a través de la deducción e inducción, integrándolo en la cultura de la organización.
3. **La combinación:** es la fase en la cual se realiza la combinación de distinto conocimiento explícito: como pueden ser documentos, conversaciones,



reuniones, redes computarizadas de comunicación y, se puede categorizar, confrontar y clasificar para formas bases de datos para producir conocimiento explícito.

4. **La Interiorización:** Incorporar el conocimiento explícito en conocimiento tácito, verbalizar y elaborar en documentos, manuales o historias orales que se agrega en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

3.2.3. Conocimiento organizacional (Almacenamiento y transferencia del conocimiento)

Cantero (2012) Es esencialmente importante profundizar en la comprensión del almacenamiento del conocimiento a través de la explicación de la memoria organizacional, el conocimiento almacenado puede salvaguardar eficazmente a la organización de los efectos de distracción de la rotación. Además, también puede ayudar a enmarcar y resolver problemas.

Hajric (2018) el proceso de transferencia de conocimiento es la difusión del conocimiento de un individuo o grupo a otro dentro del organización o entre organizaciones, el éxito puede basarse en su capacidad para transferir el conocimiento de una organización de una unidad a otra lo que ayuda a mejorar la ventaja competitiva de la organización.

Farfán & Garzón (2006) El conocimiento organizacional está relacionado directamente con el almacenamiento y transferencia del conocimiento. Es decir, el almacenamiento de conocimiento debe ser una ventanilla única para la aplicación del conocimiento. Los empleados deben poder encontrar lo que necesitan para acceder, comprender, y aplicar la experiencia acumulada y los conocimientos de la organización. De este modo, los trabajadores del conocimiento pueden concentrarse en hacer su



trabajo real y no perder valioso tiempo tratando de encontrar todos los bits y piezas de conocimiento que ya han sido capturados, codificados, examinados y puestos a su disposición. El conocimiento servir para aumentar la eficiencia y la eficacia dentro de la organización.

3.2.3.1. Niveles del conocimiento organizacional

Hajric (2018) Menciona que el conocimiento organizacional existe en diferentes niveles de la organización dentro de los más principales el autor menciona (p. 33)

- a) **Conocimiento individual:** Personal, a menudo cuentan con el conocimiento tácito / explícito, todas estas habilidades y destrezas deben ser de naturaleza individual o personal.
- b) **Conocimiento grupal:** Conocimiento mantenido en grupos, pero no compartido con el resto de la organización. Las empresas suelen estar formadas por comunidades (la mayoría de las veces informalmente creadas) que están vinculadas entre sí por la práctica común donde puede compartir valores, lenguaje, procedimientos, Son una fuente de aprendizaje y un depósito de conocimientos tácitos, explícitos, y conocimiento incorporado.
- c) **Conocimiento estructural:** conocimiento integrado que se encuentra en procesos, cultura, etc. Esto puede ser entendido por muchos o muy pocos miembros de la organización. A veces, el conocimiento estructural puede ser el remanente de lecciones pasadas, olvidadas hace mucho tiempo, donde existe el conocimiento de esta lección exclusivamente en el proceso mismo.
- d) **Conocimiento organizacional:** La definición de conocimiento organizacional es otro concepto que tiene muy poco consenso en la literatura. Las variaciones incluyen la medida en que el conocimiento se difunde dentro de la organización, así como la composición real de este conocimiento.



- e) **Conocimiento extra - organizacional:** Definido aquí como: Recursos de conocimiento existentes fuera de la organización que podría utilizarse para mejorar el desempeño de la organización. Incluyen elementos explícitos como publicaciones, así como elementos tácitos que se encuentran en comunidades de práctica que se extienden más allá de las fronteras de la organización

3.2.4. Organización de aprendizaje (uso y aplicación del conocimiento)

Maier (2007) la organización de aprendizaje es la parte final de la gestión del conocimiento su uso y aplicación de lo aprendido mediante materiales concretos situaciones mediante la aplicación de reglas, métodos, conceptos, principios, leyes y teorías.

Farfán & Garzón (2006) La organización de aprendizaje o uso y aplicación del conocimiento es el paso final en el ciclo de gestión del conocimiento cuando el conocimiento que ha sido capturado, codificado, compartido y de otro modo puesto a disposición se pone en uso real debido a que la gestión del conocimiento solo solo puede tener éxito si se utiliza el conocimiento por lo que de debe encontrar la mejor manera de ponerlo a su disposición en la organización para que sus miembros no solo entiendan cómo usarlo, si no que crean que el uso de este conocimiento conducirá a una mejora en su trabajo.

3.2.4.1. Estrategias para la aplicación del conocimiento

Dalkir (2011) La aplicación del conocimiento implica que los empleados de una organización pueden encontrar rápidamente respuestas para ello puede facilitar las siguientes estrategias.

- ✓ Crear una base de conocimiento organizacional para albergar los activos intelectuales.



- ✓ Crear páginas amarillas corporativas para que los trabajadores del conocimiento puedan averiguar quién es informado en qué áreas de especialización.
- ✓ Capturar las mejores prácticas y lecciones aprendidas y ponerlas a disposición de todos los demás en la organización a través de la base de conocimientos.
- ✓ Capacitar a un director de conocimientos para desarrollar e implementar una estrategia de gestión del conocimiento para la organización.
- ✓ Asegurar que la cultura organizacional ayudará a facilitar las fases clave requeridas para
- ✓ el ciclo de la gestión del conocimiento para capturar, crear, compartir, difundir, adquirir y aplicar valiosos conocimientos.

3.2.5. Desempeño laboral

Robbins & Jugde (2012) El desempeño laboral es el comportamiento evaluado de los colaboradores de la organización y el grado en el que estos fijan sus metas y objetivos. Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- Retribuciones tanto en monetarias como no monetarias.
- Satisfacción referente a las tareas asignadas.
- Habilidades, aptitudes (competencias) para desempeñar las tareas asignadas.
- Capacitación y desarrollo constante de los empleados.
- Factores motivacionales y conductuales del individuo.
- Clima organizacional;
- Cultura organizacional.
- Expectativas del empleado

Chiavenato (2009) Menciona que el desempeño laboral es la eficacia y eficiencia con la que un trabajador desempeña sus actividades lo que se convierte en una ventaja



competitiva para la organización debido a que desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.

Dessler (2011) El desempeño organizacional depende del desempeño individual y grupal. Organizaciones consisten en personas que realizan trabajos solos y con otros. A partir de esta explicación se puede entender que el desempeño individual es el corazón del desempeño organizacional y que el desempeño laboral individual está relacionado con la satisfacción laboral individual del empleado en las que se considera los siguientes puntos.

- La alineación de objetivos significa tener un método que permita a los gerentes y empleados ver el vínculo entre los objetivos de los empleados y los de su departamento y compañía.
- El monitoreo continuo del desempeño generalmente incluye el uso de sistemas computarizados esa medida y luego enviar por correo electrónico informes de excepción y progreso basados en el progreso de la persona hacia el cumplimiento de sus metas de desempeño.
- La retroalimentación continua incluye retroalimentación tanto personal como computarizada con respecto a progreso hacia las metas.
- El entrenamiento y el apoyo al desarrollo deben ser una parte integral de la retroalimentación proceso.
- El reconocimiento y las recompensas brindan las consecuencias necesarias para mantener el rendimiento dirigido por objetivos en la pista.

3.2.5.1. Evaluación del desempeño

Dessler (2011) a gestión del desempeño es un forma continua y orientada a objetivos de evaluar y gestionar el desempeño de los



empleados. Es el proceso continuo de identificar, medir y desarrollar el desempeño de personas y equipos y alinear su desempeño con los objetivos de la organización. La diferencia entre la gestión del desempeño y la evaluación del desempeño es más que una cuestión de grado; es una cuestión de sustancia. Muchos empleadores tienen lo que llaman procesos de gestión del desempeño, pero de hecho todavía usan la evaluación del desempeño tradicional. Retroalimentación continua y criterios de desempeño relacionados estratégicamente son las dos características distintivas de la gestión del rendimiento.

Ivancevich & Konopaske (2013) La evaluación del desempeño es la actividad utilizada para determinar en qué medida un empleado realiza el trabajo de manera efectiva. Otros términos para la evaluación del desempeño incluyen revisión de desempeño, calificación de personal, calificación de mérito. Esta medida de cierto modo trae ciertas ventajas a la organización en los siguientes aspectos.

- Ayuda a la formulación de objetivos de acuerdo a las capacidades y habilidades de los trabajadores de la organización.
- Compromiso por parte de los trabajadores para mejorar y alcanzar sus metas y objetivos establecidos tanto grupales como individuales.
- Mejora en gran medida el desempeño laboral
- Retroalimentación para fortalecer el desempeño del personal evaluado
- Genera información del estado actual de los trabajadores de sus fortalezas y debilidades.
- Incentiva las capacitaciones según a las necesidades de los colaboradores.

3.2.6. Competencias

Robbins & Jugde (2012) Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas con las que cuenta las personas para desempeñarse de manera



eficiente en un determinado lugar estas pueden ser competencias personales, competencias interpersonales y competencias organizacionales.

Farfán & Garzón (2006) Las competencias son todas aquellos conocimientos y habilidades esenciales con las que cuentan los individuos, son las habilidades básicas que se necesitan para hacer posible aprender otras habilidades. Nos permiten participar plenamente en el lugar de trabajo y en la comunidad. Hay nueve habilidades esenciales: lectura de texto, documento Uso, Aritmética, Escritura, Habilidades de pensamiento, Comunicación oral, Trabajar con Otros, uso de la computadora y aprendizaje continuo

Riitta & Laakso (2007) Las competencias se pueden definir como aquellos conocimientos, destrezas y habilidades con las que cuentan los miembros de una organización que son fortalecidas mediante una adecuada gestión por competencias que son acciones que tiene como objetivo salvaguardar y fortalecer la capacidad operativa y la competitividad de una organización y sus colaboradores a través de su base de conocimientos nutriendo y desarrollando las competencias de la organización en todos los niveles. Esto requiere dirección, definición, evaluación, planificación y desarrollo adecuado de las competencias (p. 27).

3.2.6.1. Principales competencias

- ✓ Comunicación efectiva.
- ✓ Gestión del tiempo y el estrés
- ✓ Gestión de decisiones individuales
- ✓ Reconocer, definir y resolver problemas
- ✓ Motivar e influir en los demás
- ✓ Delegar
- ✓ Establecer metas y articular una visión
- ✓ Autoconciencia
- ✓ Trabajo en equipo



- ✓ Gestión de conflictos

3.2.7. Trabajo en equipos

Robbins & Jugde (2012) El trabajo en equipo es una parte esencial del éxito en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el trabajo en equipo es una colección interdependiente de individuos que comparten la responsabilidad de tareas específicas. resultados para sus organizaciones. No todos los que trabajan juntos o están cerca pertenecen a un equipo. Un equipo es un grupo de personas que son interdependientes con respecto a la información, recursos y habilidades y que buscan combinar sus esfuerzos para lograr un objetivo común.

Dessler (2011) El trabajo en equipos es interactúa principalmente para compartir información y hacer decisiones para ayudar a cada miembro a desempeñarse dentro de su área de responsabilidad. Los grupos de trabajo no tienen la necesidad ni la oportunidad de participar en un trabajo colectivo que requiere un esfuerzo conjunto. Así que su desempeño es simplemente la suma de cada uno contribución individual de los miembros del grupo. No hay sinergia positiva que crearía un nivel general de desempeño mayor que la suma de las entradas.

Singh (2010) Menciona que para los gerentes los equipos pueden ser más eficaz que la estructura jerárquica corporativa tradicional para tomar decisiones de forma rápida y eficientemente. Incluso los cambios simples, como fomentar la participación y la retroalimentación de los trabajadores en la línea puede hacer una mejora dramática.

3.2.7.1. Composición de un equipo

Robbins & Jugde (2012) La composición de equipos en la organización incluye una serie de aspectos que se relacionan a los miembros con cómo equipo debe contar con personal: que tengan la capacidad y la personalidad adecuada, para aceptar la



asignación de roles y diversidad, del trabajo acorde a los objetivos que se pretenden alcanzar para ellos se debe tener en cuenta los siguientes aspectos.

1. **Habilidades de los integrantes** Parte del desempeño de un equipo depende del conocimiento, destrezas y habilidades de sus miembros individuales. Estas habilidades establecen límites sobre lo que los miembros pueden hacer y qué tan efectivamente actuarán en un equipo.
2. **Personalidad de los miembros** La personalidad influye significativamente en el comportamiento individual de los empleados por ende también al equipo. Un estudio encontró que las tendencias conductuales específicas como la organización personal, la estructuración cognitiva, la orientación al logro y la resistencia se relacionaron con niveles más altos de desempeño del equipo
3. **Asignación de roles** Los equipos tienen diferentes necesidades, y los miembros deben seleccionarse para garantizar que se cubran todos los roles analizando que miembros se desempeñaron mejor y cuentan con mayor la experiencia y la habilidad ya que ellos serán el núcleo. En otras palabras, poner a los trabajadores más capaces, experimentados y concienzudos en los roles más centrales en un equipo.
4. **Diversidad de miembros:** el equipo debe contar con una diversidad de miembros sin importar el sexo, la raza, edad o color lo más importante siempre serán los conocimientos habilidades y destrezas con las que cuentan para desempeñar un trabajo eficiente.
5. **Tamaño de los equipos** Lo ideal es mantener equipos pequeños es clave para mejorar eficacia del grupo. En términos generales, los equipos más efectivos tienen de cinco a nueve miembros que cuenten con las habilidades y capacidades necesarias para sacar adelante al equipo.
6. **Preferencias de los miembros** No todos los empleados son jugadores de equipo. Dada la opción, muchos empleados se excluirán de la participación en



el equipo. Cuando las personas quienes prefieren trabajar solos deben trabajar en equipo, existe una amenaza directa para la moral del equipo y la satisfacción individual de los miembros.

3.2.8. Rendimiento

Robbins & Jugde (2012) El rendimiento individual es de gran relevancia. para organizaciones e individuos por igual. Mostrando un alto rendimiento al cumplir tareas resulta en satisfacción, para ambas partes.

Chiavenato (2009) El rendimiento laboral, como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización el rendimiento es el proceso continuo de identificar, medir y desarrollar el desempeño de individuos y equipos y alinear su desempeño con los objetivos de la organización.

3.2.8.1. Factores que afectan el rendimiento

Ivancevich & Konopaske (2013) Cuando un empleado no se desempeña como se esperaba, puede ser muy decepcionante. Cuando considera la cantidad de tiempo que lleva reclutar, contratar y capacitar a alguien, puede ser decepcionante descubrir que una persona tiene problemas de rendimiento. Esto puede ser por factores internos, como externos (p. 292)

a) Los factores internos pueden incluir los siguientes:

- ✓ Los objetivos profesionales no se complementan con el trabajo.
- ✓ Hay conflicto con otros empleados o el gerente.
- ✓ Las metas o expectativas no están en consonancia con las capacidades del empleado.
- ✓ El empleado ve injusticia en el lugar de trabajo.



- ✓ El empleado administra mal el tiempo.
- ✓ El empleado no está satisfecho con el trabajo.
- b) Los factores externos pueden incluir los siguientes:**
- ✓ El empleado no cuenta con el equipo o las herramientas adecuadas para realizar el trabajo.
- ✓ El diseño del trabajo es incorrecto.
- ✓ Los factores de motivación externa están ausentes.
- ✓ Hay una falta de apoyo de gestión.
- ✓ Las habilidades del empleado y el trabajo no coinciden

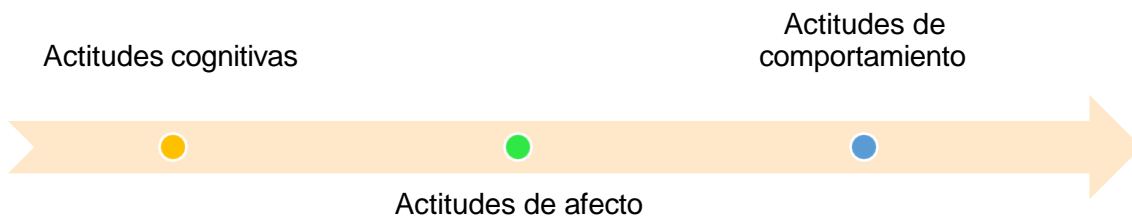
3.2.9. Actitud

Robbins & Jugde (2012) Las actitudes son declaraciones evaluativas, ya sean favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o eventos. Reflejan cómo nos sentimos acerca de algo. Como la actitud frente al trabajo. Las actitudes son complejas. Si le preguntas a la gente sobre su actitud hacia la religión, o la organización para la que trabajan, puede obtener una respuesta simple, pero las razones subyacentes son probablemente complicadas (p. 71)

Ivancevich & Konopaske (2013) Las actitudes estaban causalmente relacionadas con el comportamiento: es decir, las actitudes que tienen las personas determinan lo que hacen por esta razón es muy importante para las organizaciones contar con personas que tengan una actitud positiva hacia su trabajo, hacia sus compañeros, y hacia uno mismo porque esto ayudara a enfrentar nuevos retos de forma positiva.

3.2.9.1. Componentes de las actitudes

Por lo general, las actitudes tienen tres componentes: cognición, afecto y comportamiento.

Figura 3*Componentes de las actitudes*

Nota. Esta figura muestra los componentes de las actitudes según los autores Ivancevich & Konopaske (2013)

En las organizaciones, las actitudes son importantes por su componente conductual. Si los trabajadores creen, por ejemplo, que los supervisores, los auditores, los jefes y los ingenieros de tiempo y movimiento están todos conspirados para hacer que los empleados trabajen más por el bien de los demás. mismo o menos dinero, tiene sentido tratar de entender cómo estas actitudes formadas, cómo se relacionan con el comportamiento laboral real y cómo podrían cambiarse.

3.3. Marco conceptual.**Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento son técnicas empleadas mediante un sistema y proceso organizacionalmente especificado para adquirir, organizar, sostener, aplicar, compartir y renovar el conocimiento tácito y explícito de los empleados para mejorar el desempeño de la organización.

Aprendizaje organizacional (creación del conocimiento)

El proceso del aprendizaje organizacional apunta a la conexión del conocimiento individual con el de la organización. conocimiento y se puede clasificar en aprendizaje micro organizacional (es decir, aprendizaje en grupos) y el aprendizaje macro organizacional.



Conocimiento organizativo (almacenamiento del conocimiento)

El conocimiento organizacional está relacionado directamente con el almacenamiento y transferencia del conocimiento. Es decir, el almacenamiento de conocimiento debe ser una ventanilla única para la aplicación del conocimiento para todos los miembros de la organización.

Organización de aprendizaje (uso y aplicación del conocimiento)

La organización de aprendizaje es la parte final de la gestión del conocimiento su uso y aplicación de lo aprendido mediante materiales concretos situaciones mediante la aplicación de reglas, métodos, conceptos, principios, leyes y teorías que serán útiles.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la eficacia y eficiencia con la que los trabajadores desempeñan sus actividades en sus determinados puestos, lo que se convierte en una ventaja competitiva para la organización.

Competencias

Las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas con las que cuentan los miembros de la organización para realizar trabajos eficientes y para el logro de metas y objetivos.

Trabajo en equipo

La motivación intrínseca está implicada siempre que las personas se comporten por la satisfacción inherente al comportamiento mismo. Estas satisfacciones generalmente se refieren a los sentimientos positivos de ser efectivo.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca, refleja el deseo de hacer algo debido a recompensas externas como premios, dinero y elogios. Las personas que son extrínsecamente



motivados pueden no disfrutar de ciertas actividades. Es posible que solo deseen participar en ciertas actividades porque desean recibir alguna recompensa externa.

Motivación trascendental

La motivación trascendental es el impulso que incentiva a las personas a actuar en beneficio de los demás, es decir este tipo de motivación busca satisfacer las necesidades de terceros.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa-2023

4.2. Hipótesis específicas.

- **HE1:** Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.
- **HE2:** Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.
- **HE3:** Existe relación significativa entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



4.3. Variables.

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

4.3.1. Variable 1.

- Gestión del conocimiento

Dimensiones

- Aprendizaje organizacional
- Conocimiento organizativo
- Organización de aprendizaje

4.3.2. Variable 2.

- Desempeño laboral

Dimensiones

- Competencias
- Trabajo en equipo
- Rendimiento
- Actitud

4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Gestión del conocimiento Según Cantero (2012)	Aprendizaje organizacional (creación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquisición de información ▪ Diseminación de la información ▪ Interpretación compartida ▪ Creación de conocimiento 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	Conocimiento organizativo (almacenamiento)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almacenar conocimiento ▪ Transferencia de conocimiento en la organización ▪ Difusión del conocimiento 	
V.2 Desempeño laboral Según Robbins & Jugde (2012)	Organización de aprendizaje (uso y aplicación)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso y aplicación del conocimiento ▪ Trabajo en equipo ▪ Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales ▪ Compromiso con el aprendizaje 	Muy malo Malo Regular Bueno Muy bueno
	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Destrezas ○ Habilidades ○ Conocimientos ○ Uso de recursos adecuados 	
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tiempo en el que realizan sus tareas ○ Desarrollo de habilidades ○ Participación 	
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo de actividades variadas ○ Aprender nuevas habilidades 	
	Actitud	<ul style="list-style-type: none"> ○ Solución de problemas ○ Actitud para enfrentar 	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio Gestión del conocimiento según Cantero & Desempeño laboral según Robbins & Jugde (2012)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación.

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

Dicho de otra manera, las escalas recolectaran datos cuantitativos la misma que incluye estadística inferencial.

5.2. Método de la Investigación.

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

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles



consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación

5.3. Tipo de investigación.

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

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

5.4. Nivel de investigación.

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

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

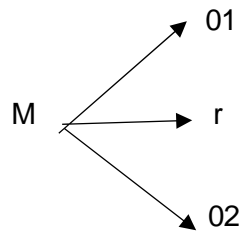
Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población Hernández et al. (2014) (P.93).

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



5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación fue aplicado mediante el diseño no experimental transversal según lo menciona el autor Pino (2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por 59 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chupa.



Tabla 3

Población de estudio

UNIDAD ORGÁNICA	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA	POBLACIÓN
GERENTE MUNICIPAL		1
SUB-GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA		1
SUB-GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		1
SUB-GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA		1
SUB-GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL		1
SUB-GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL		1
SUB-GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS		1
CONTABILIDAD		1
ABASTECIMIENTO		1
COTIZADOR		1
ALMACEN CENTRAL		1
RECURSOS HUMANOS		1
UNIDAD DE TESORERIA		1
OPMI		1
DEFENSA CIVIL		1
JEFE DE UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL Y RESIDUOS SOLIDOS		1
UNIDAD DE RELACIONES PUBLICAS		1
PROGRAMAS SOCIALES		1
OMAPED		1
ASISTENTE DE GERENCIA-DEMUNA		1
SISFOH		1
PVL		1
ATM		1
JEFE DE LA UNIDAD DE MAQUINARIAS		1
ESPECIALISTA EN PRODUCTOS LÁCTEOS		1
ESPECIALISTA EN ADQUISICIONES		1
SECRETARIO DE ALCALDIA		1
MESA DE PARTES		1
ASISTENTE DE SUB-GERENCIA DE DESARROLLO EC.		1
ASISTENTE DE TESORERIA		1
ASISTENTE DE SERVICIOS PUBLICOS		1
DIVISIÓN DE CAJA Y RENTAS		1
ASISTENTE DE SUB-GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA		1
ASISTENTE DE SUB-GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL		1
TEC. EN EL CAMPO		1
TEC. AGROPECUARIA		1
MATENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS DE OFICINA		1
MANTENIMIENTO Y JARDINERIA		1
LIMPIEZA MUNICIPAL		1



GUARDIAN MUNICIPAL	1
GUARDIAN - LIMPIEZA MERCADO	1
GUARDIAN DIURNO -ESTADIO	1
OPERADOR DE TRACTOR AGRICOLA	1
PERSONAL EN REFORESTACION	1
ASISTENTE PROGRAMAS SOCIALES	1
GUARDIAN Y LIMPIEZA DEL COLISEO	1
GUARDIAN NOCTURNO DEL ESTADIO	1
PERSONAL DE LIMPIEZA	5
GASFITERO Y DESAGUE	1
CHOFER DE COMPACTADORA	1
JEFE DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
SERENAZGO	4
TOTAL	59

Nota: la tabla muestra el CAP de la Municipalidad Distrital de Chupa

5.6.2. Muestra.

(Hernández et al., 2014) señala que la muestra censal es tomar todos los elementos de la población

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

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

5.7.2. Fuente.

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

5.7.3. Instrumento.

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

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

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

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	22

5.8.2. Validez de Instrumento.

Fue sometida a Juicio de tres expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo con la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023" Se realizará el trabajo de campo en los días 20 y 30 de junio, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis

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



Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

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

Tabla 5

La gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,583	,074	7,556	,000
N de casos válidos		59			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre

la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

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

Tabla 6

El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,562	,074	7,185	,000
N de casos válidos	59			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Interpretación y decisión

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

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

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

Tabla 7

El conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,439	,087	4,922	,000
N de casos válidos	59			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Interpretación y decisión

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

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

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

Tabla 8

La organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,521	,087	5,799	,000
N de casos válidos	59			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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



Interpretación y decisión

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



CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Niveles de Correlación

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

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación
(Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad**Tabla 10**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
N		59	59
Parámetros normales ^{a,b}	Media	33,7288	32,4576
	Desv. Desviación	7,42045	7,15668
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,173	,195
	Positivo	,096	,118
	Negativo	-,173	-,195
Estadístico de prueba		,173	,195
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

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



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 11

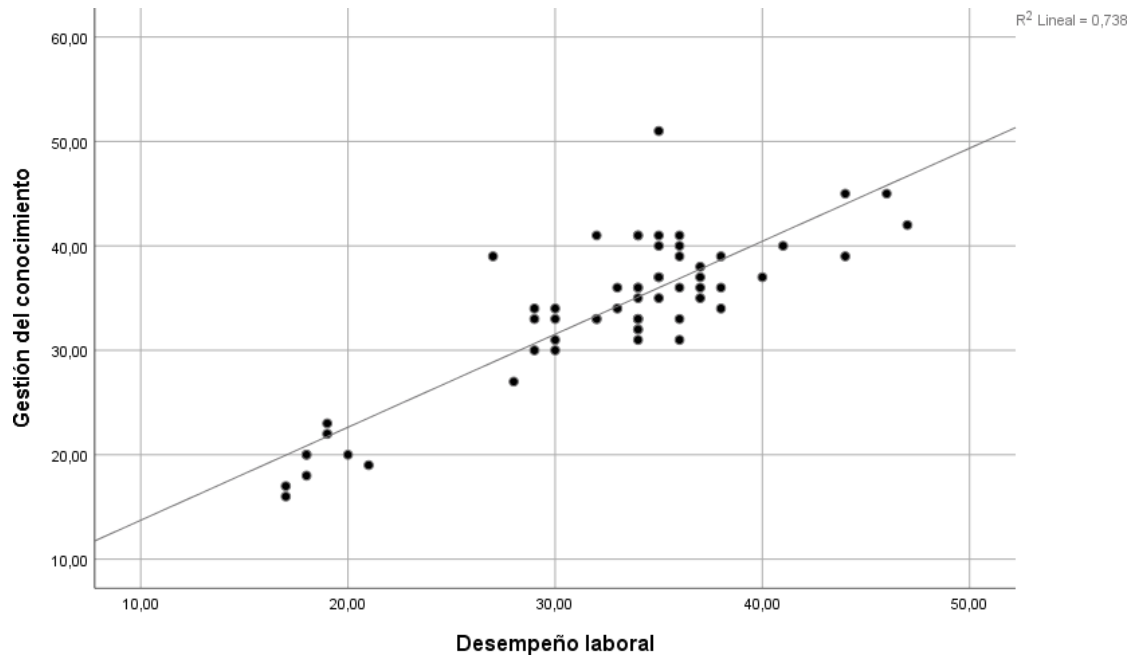
Correlación Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023

			Correlaciones	
			Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	0.727**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	59	59
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.727**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	59	59

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

Figura 4

Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.727 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



Objetivo específico 1

Tabla 12

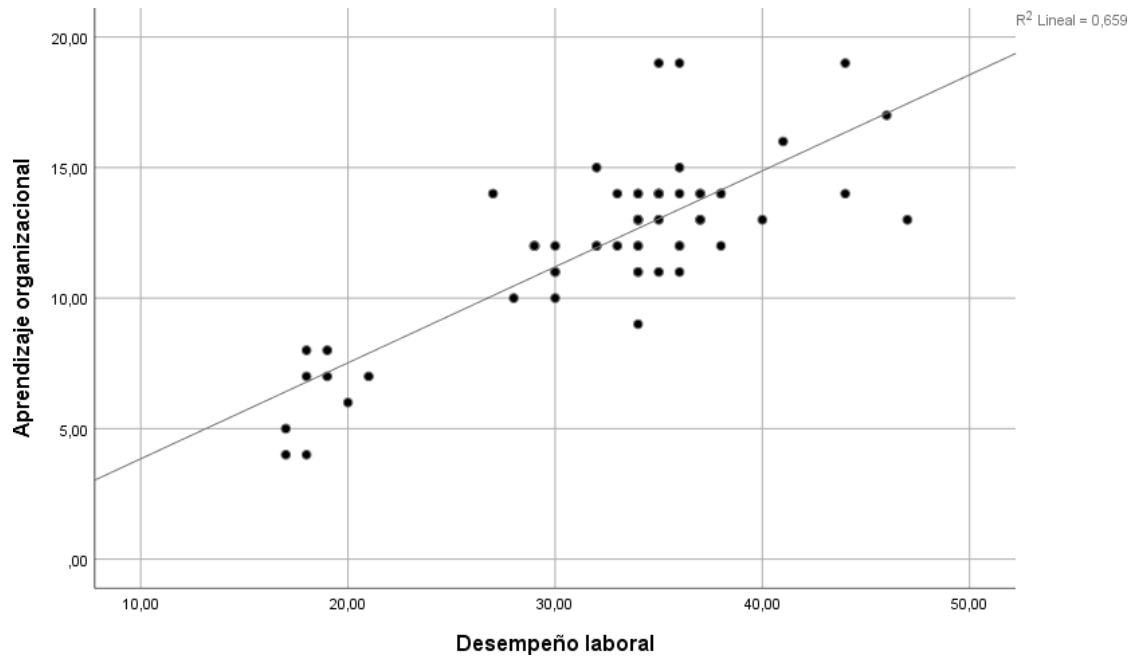
Correlación Rho de Spearman entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

			Correlaciones	
			Aprendizaje organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0.695**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	59	59
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.695**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	59	59

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

Figura 5

Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.695 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



Objetivo específico 2

Tabla 13

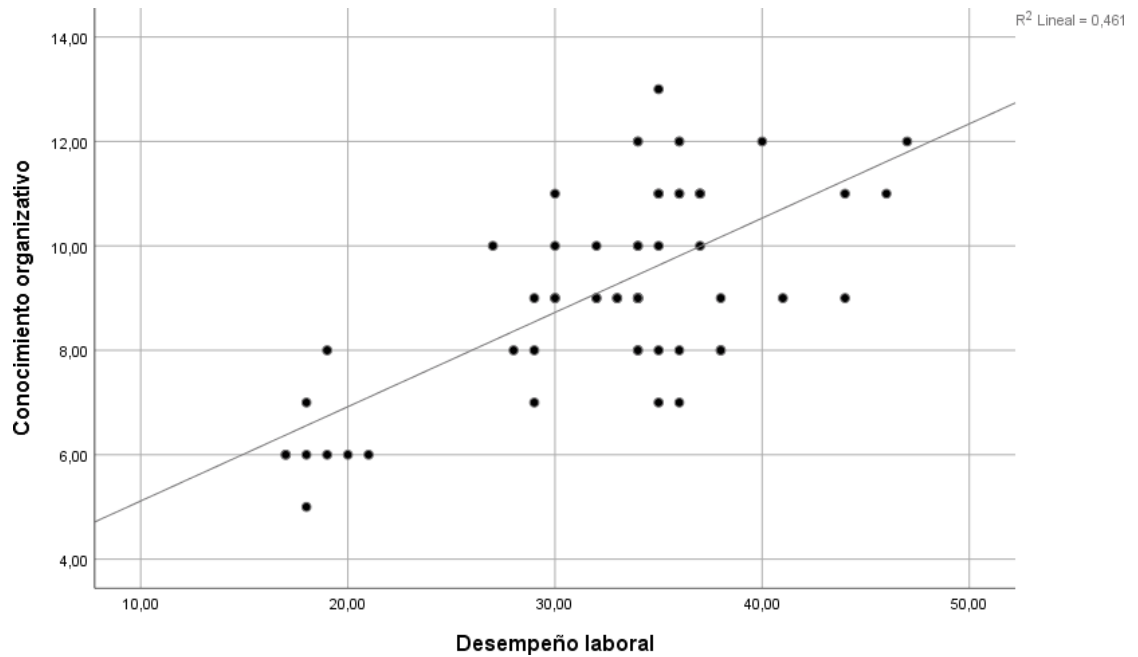
Correlación Rho de Spearman entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

			Correlaciones	
			Conocimiento organizativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento organizativo	Coeficiente de correlación	1,000	0.563**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	59	59
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.563**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	59	59

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

Figura 6

Relación entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media común valor de +0.563 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



Objetivo específico 3

Tabla 14

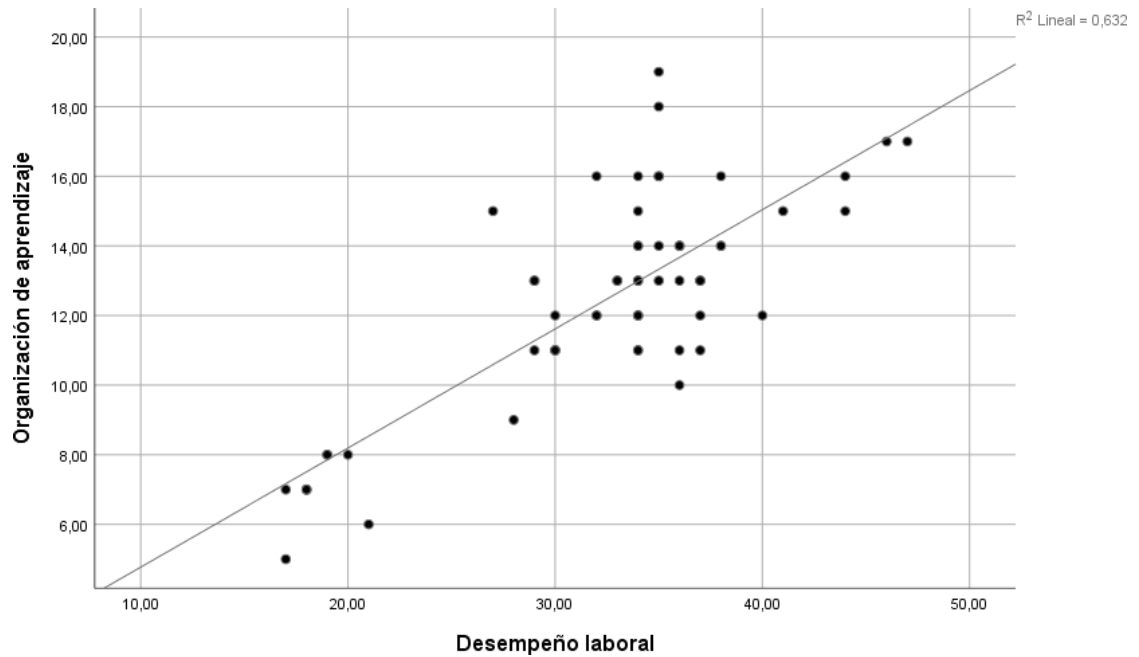
Correlación Rho de Spearman entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.

Correlaciones				
			Organización de aprendizaje	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización de aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	0.641**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
	Desempeño laboral	N	59	59
		Coeficiente de correlación	0.641**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	59	59

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

Figura 7

Relación entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.641 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023.



6.2 Discusión de resultados

Contando con los hallazgos obtenidos en el presente estudio de investigación se logró evidenciar la correlación de estas dos variables de estudio de gestión del conocimiento y desempeño laboral el cual juega un rol determinante en las organizaciones públicas, por lo que fue examinado con la prueba de estadística de Tau- de Kendall obteniendo un p-valor de 0.000 el cual indica que es menor al alfa planteado de 0.05, con estos hallazgos encontrados la presente investigación nos respaldamos con estudios realizados por otros autores con anterioridad que lo realizaron

Rocha (2020), conclusión final a la que se ha llegado es que existe una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral. En otras palabras, cuanto más sólida sea la gestión del conocimiento en las industrias de desarrollo de software, mejor será el rendimiento laboral de sus empleados de todas las organizaciones (Rojas, 2019) en última instancia, el trabajo de investigación concluyó que la gestión del conocimiento es esencial para alcanzar el éxito organizativo.

Paucar (2022) finalmente, los resultados del estudio concluyen que las experiencias analizadas no demuestran un desarrollo estratégico y transversal de la Gestión del Conocimiento que promueva el aprendizaje organizativo. (Hurtado, 2018) conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, lo que demuestra la importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral. (Arana, 2022) en su trabajo de investigación concluye demostrando que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los empleados de la organización.

Cairo (2021) Al final, el autor concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral



lo que indica que contar estas estrategias las organizaciones contarán con un rendimiento óptimo (Huanca, 2019) en conclusión, el autor afirma que existe una alta correlación entre los factores de la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral, concretamente de la institución.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En cuanto al objetivo principal, establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023, existe una asociación positiva considerable con valor $Rho = +0.727$ y p-valor de 0.000 el que esta por muy debajo del alfa de 0.05, indicando que es significativo de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall.

SEGUNDA: En cuanto al primer objetivo, fundamentar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023, existe una asociación positiva media con valor $Rho = +0.695$ y p-valor de 0.000, el que es menor al alfa de 0.05, indicando que es significativo de acuerdo al Tau-b de Kendall.

TERCERA: En cuanto al segundo objetivo, fundamentar la relación que existe entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023, existe una relación positiva media con valor $Rho = 0.563$ y p-valor de 0.000, el cual es inferior al alfa de 0.05, indicando que es significativo de acuerdo al Tau-b de Kendall.

CUARTA: En cuanto al tercer objetivo, fundamentar la relación que existe entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023, existe una correlación positiva media con valor $Rho = +0.641$ y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05, indicando que es significativo acorde al Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ante la existencia de una relación positiva considerable entre las variables a tomar en cuenta gestión del conocimiento y el desempeño laboral, lo que fue significativa se recomienda a la Municipalidad Distrital de Chupa, seguir fortaleciendo estas brechas prerrogativas para contar con personal altamente calificados y conocedores acerca de la gestión pública para el buen desarrollo de la Municipalidad el cual también genere un buen desempeño laboral en sus servidores brindando una atención de calidad hacia la población.

SEGUNDA: En referencia al aprendizaje organizacional y desempeño laboral ante la correlación que existe siendo positiva media se recomienda a la municipalidad conllevar constante aprendizaje organizativo en sus colaboradores ya que es un proceso que permite mejorar las acciones de la organización mediante el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades.

TERCERA: Con respecto entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral y ante la existencia de una relación positiva media se recomienda a la Municipalidad de seguir constantemente en fortalecer las habilidades de sus servidores para facilitar al logro de los objetivos como entidad municipal

CUARTA: En referencia a la organización del aprendizaje y el desempeño laboral y donde existe una asociación positiva media se recomienda a la Municipalidad distrital de chupa se sugiere dar mayor énfasis como entidad respecto a esta estrategia ya que les permite tomar decisiones que anticipan, adaptan y evolucionan continuamente y la Municipalidad debe de tener prioridad a las personas y a la renovación de las formas organizativas que promueven la iniciativa, la creatividad y el aprendizaje.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana. (2022). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes*. [Tesis Maestría- Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83980/Arana_GMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educación Colombia.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cairo. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno* [Tesis Mestría- Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17443/Yoshira_Marlyn_Cairo_Mendez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantero. (2012). *Desarrollo e Implementación de la Gestión del Conocimiento* (1ra. Ed.). Helsinki, Finlandia.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/26296/11/Gestion_del_Conocimiento.pdf
- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9na. Ed.). McGraw-Hill Educación.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf



- Dalkir. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice* (2da. Ed.). Jay Liebowitz. [https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Knowledge Management in Theory and Practice by Kimiz Dalkir- Jay Liebowitz.pdf](https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Knowledge%20Management%20in%20Theory%20and%20Practice%20by%20Kimiz%20Dalkir-%20Jay%20Liebowitz.pdf)
- Dessler. (2011). *Human resource management* (13th. Ed.). Pearson Prentice Hall. [http://www.mim.ac.mw/books/Human Resource Management, 13th Edition.pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Human%20Resource%20Management,%2013th%20Edition.pdf)
- Farfán, & Garzón, M. (2006). *La gestión del conocimiento* (1ra. Ed.). Universidad del Rosario Bogotá. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4b06177a-8e80-4aed-99e3-17562925e668/content>
- Hajric. (2018). *Knowledge Management System and Practices A Theoretical and Practical Guide for Knowledge Management in Your Organization* (1ra. Ed.). All Rights Reserved. [https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric\(PDF\).pdf](https://helpjuice.com/pdfs/Knowledge_Management_A_Theoretical_And_Practical_Guide_Emil_Hajric(PDF).pdf)
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huanca. (2019). *Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de los directivos y el desempeño didáctico de los docentes de la Institución Educativa secundaria Inca Garcilaso de la Vega* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12819/Huanca_Quispe_Serapio.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Hurtado. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua* [Tesis Doctorado-Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ivancevich, & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management* (12th. Ed.). McGraw-Hill Irwin.

Maier. (2007). *Knowledge Management Systems: Information and Communication Technologies for Knowledge Management* (3ra. Ed.). Springer is a part of Springer Science+Business Media.

[http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/ebooks/knowledge management knowledge management systems information and communication technologies for knowledge management.pdf](http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/ebooks/knowledge%20management%20knowledge%20management%20systems%20information%20and%20communication%20technologies%20for%20knowledge%20management.pdf)

Pérez. (2002). *Liderazgo, ética en la dirección de empresas, la nueva empresa del siglo XXI* (3ra. Ed.). Deusto S.A.

<https://www.manoloalcazar.com/uploads/2021/12/japl-libro-liderazgo-y-etica-en-la-direccion-de-empresas.pdf>

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

Puacar. (2022). *Gestión del Conocimiento en el sector público peruano: Un análisis desde la experiencia de siete entidades del Poder Ejecutivo* [Tesis Licenciatura-Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23810/puacar_calle_sanchez_ibarra.pdf?sequence=1&isallowed=y



Riitta, & Laakso, M. (2007). *Gestión de Competencias y Recursos Humanos Desarrollo*

Un marco teórico para comprender la prácticas de las organizaciones finlandesas modernas (1ra. Ed.). Haaga-Helia University of Applied Sciences.

<https://core.ac.uk/download/pdf/38126714.pdf>

Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educación.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, & Jugde, T. (2012). *Organizational Behavior* (15th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. [http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior \(15e\).pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior (15e).pdf)

Rocha. (2020). *La gestión del conocimiento y sus impacto en el desempeño laboral: Propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de Software de la ciudad de Guayaquil* [Tesis Maestria-Universidad Politécnica Selesiana de Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>

Rojas. (2019). *La gestión del conocimiento en el desempeño exitoso empresarial* [Tesis Licenciatura-Universidad de América Bogota Colombia].

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7519/3/662825-2019-II-GTH.pdf>

Singh. (2010). *Sales Management* (1ra. Ed.). V.K. Bishnoi.

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.

<https://sistemadeinvestigacion.iberomx.com/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>



- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf



ANEXOS



Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básico Aplicativo **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u> ¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023?</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u> Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p>Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u> Fundamentar la relación que existe entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la organización de aprendizaje y el desempeño laboral de</p>	<p>V.1 Gestión del conocimiento Según Cantero (2012)</p> <p>V.2 Desempeño laboral Según</p>	<p>Aprendizaje organizacional (creación)</p> <p>Conocimiento organizativo</p> <p>Organización de aprendizaje</p> <p>Competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquisición de información ▪ Diseminación de la información ▪ Interpretación compartida ▪ Creación de conocimiento ▪ Almacenar conocimiento ▪ Transferencia de conocimiento en la organización ▪ Difusión del conocimiento ▪ Uso y aplicación del conocimiento ▪ Trabajo en equipo ▪ Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales ▪ Compromiso con el aprendizaje ○ Destrezas ○ Habilidades ○ Conocimientos ○ Uso de recursos adecuados ○ Tiempo en el que realizan sus tareas



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023	los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023	los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa-2023	Robbins & Jugde (2012)	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo de habilidades ○ Participación
				Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo de actividades variadas ○ Aprender nuevas habilidades
				Actitud	<ul style="list-style-type: none"> ○ Solución de problemas ○ Actitud para enfrentar



MATRIZ DE DATOS

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00
2	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
3	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
4	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00
5	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
6	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
7	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
8	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
9	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00
10	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00
11	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
12	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
13	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00
14	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00
15	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00
16	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00
17	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
18	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00
19	2,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	4,00
20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
21	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
22	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
8	p8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
9	p9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
10	p10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
11	p11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
12	p12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
13	p13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
14	p14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
15	p15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
16	p16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
17	p17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
18	p18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
19	p19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
20	p20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
21	p21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
22	p22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	4	≡ Derecha	Nominal	Entrada
23	d1_v1	Numérico	8	2	Aprendizaje org...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
24	d2_v1	Numérico	8	2	Conocimiento o...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
25	d3_v1	Numérico	8	2	Organización d...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
26	to_v1	Numérico	8	2	Gestión del con...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
27	d1_v2	Numérico	8	1	Competencias	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
28	d2_v2	Numérico	8	2	Trabajo en equipo	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
29	d3_v2	Numérico	8	2	Rendimiento	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
30	d4_v2	Numérico	8	2	Actitud	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
31	to_v2	Numérico	8	2	Desempeño lab...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada



CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA-2023

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

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

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

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Aprendizaje organizacional						
1	¿Cómo considera la adquisición de información por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera la diseminación de información por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera la interpretación compartida para una buena gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera la creación del conocimiento por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
Conocimiento organizativo						
5	¿Cómo considera el almacenamiento de conocimiento para una buena gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera la transferencia del conocimiento en la entidad para una buena gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera la difusión del conocimiento para una buena gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
Organización de aprendizaje						
8	¿Cómo considera el uso y aplicación del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera la relación entre distintos departamentos o áreas funcionales en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5



11	¿Cómo considera el compromiso con el aprendizaje por parte de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Competencias						
12	¿Cómo considera las destrezas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera las habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera los conocimientos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera el uso de los recursos de la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
16	¿Cómo considera el tiempo en el que los trabajadores realizan sus tareas en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera el desarrollo de habilidades por parte de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera la participación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
Rendimiento						
19	¿Cómo considera el desarrollo de diferentes actividades por parte de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera el aprendizaje de nuevas habilidades de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
Actitud						
21	¿Cómo considera la solución de problemas de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera la actitud para aprender de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chupa?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: JHON ALEX QUISPE MEJIA
- PROFESIÓN : LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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


Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{43} = 0.86$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

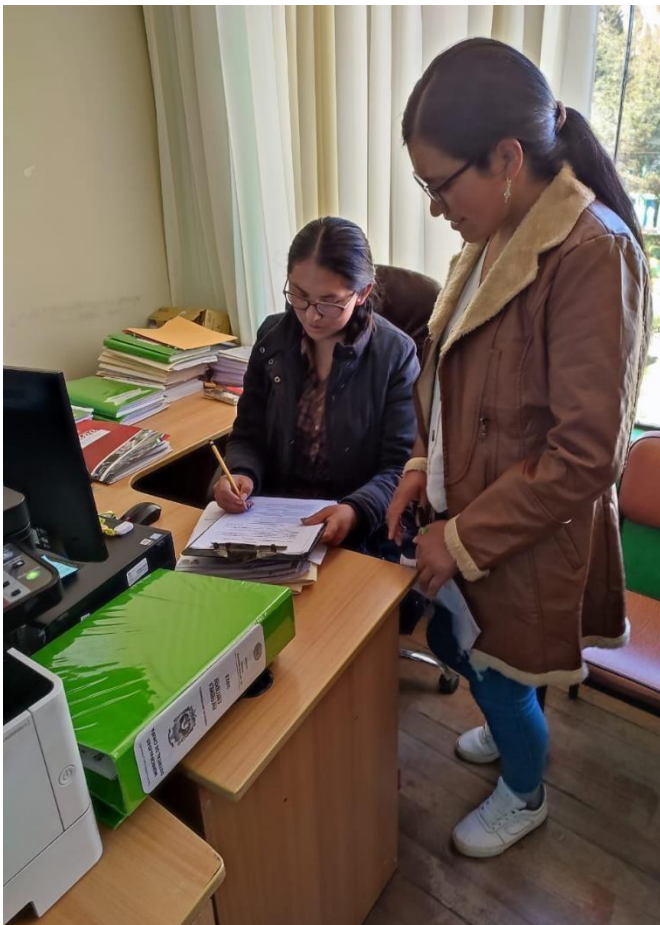
- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: 23 de octubre del 2023


Firma del experto
DNI N°: 8116891
N° celular: 981901217



EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAM DEISI CHOQUE HUALPA

Dirección: AV. BINACIONAL SIN - DESABUADERO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76032747

Teléfono: 916 37 60 63 email: miriamdevsi.98@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 E ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL

EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUPA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL

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

2

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

28 de Noviembre del 2024

Fecha