



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GOBERNABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

CONDICIONES POLÍTICAS Y LABORAL Y LA GESTIÓN DEL

CONOCIMIENTO EN TRABAJADORES DE LA

MUNICIPALIDAD DE PUERTO MALDONADO 2016

PRESENTADO POR

BACHILLER MIGUEL ANGEL GUERRA SANDOVAL

ASESOR

DR. ENRIQUE ABELARDO MAMANI MEZA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN

PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

MOQUEGUA-PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINA DE JURADOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
INTRODUCCIÓN.....	iv
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Definición del problema	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivos generales	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación e importancia de la investigación	5
1.5 Variables. Operacionalización	6
1.5.1 Variables independientes.....	6
1.5.2. Variable dependiente	7
1.6 Hipótesis de la investigación	8
1.6.1 Hipótesis general	9
1.6.2 Hipótesis secundarias	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.2 Bases teóricas.....	12
2.3 Marco Conceptual	42

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación	44
3.2 Diseño de investigación	44
3.2.1. Tipo de diseño	44
3.3 Población y muestra	45
3.3.1. Población.....	45

3.3.2. Unidad de análisis	46
3.3.3. Muestra.....	46
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.4.1. Técnicas de recolección de datos	47
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
3.1.3. Instrumentos	48

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.....	64
4.1.1 Caracterización política.....	64
4.1.2 Caracterización laboral.....	69
4.1.3 Gestión del conocimiento.....	72
4.2 Prueba de hipótesis.....	77

CAPÍTULO II

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Variable independiente 1: caracterización política.....	14
Tabla 2 Cuadro de variable	25

Tabla 3 Resumen del procedimiento de validación por juicio de expertos del Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento...	52
Tabla 4 Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento.....	53
Tabla 5 Resultados de la variable caracterización política	64
Tabla 6 Resultados de identidad política	65
Tabla 7 Resultados de participación partidaria	66
Tabla 8 Resultados de contribución económica.....	67
Tabla 9 Resultados de atribución política	68
Tabla 10 Resultados de caracterización laboral	69
Tabla 11 Resultados de experticia.....	70
Tabla 12 Resultados de idoneidad funcional	72
Tabla 13 Resultados de gestión del conocimiento.....	73
Tabla 14 Resultados de obtención de conocimientos.....	74
Tabla 15 Resultados de generación de conocimientos.....	75
Tabla 16 Resultados de apropiación de conocimientos	76
Tabla 17 Resultados de aplicación de conocimientos.....	77
Tabla 18 Correlación entre condiciones política laboral , laboral y gestión del conocimiento.....	78
Tabla 19 Resultados de la correlación entre caracterización política y gestión laboral	79
Tabla 20 Resultados de la correlación entre caracterización laboral y gestión de conocimientos.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1 Diagnóstico inicial de la gestión del conocimiento	35
Figura 2 Resultados de caracterización política.....	65
Figura 3 Resultados de identidad política	66
Figura 4 Resultados de participación partidaria.....	67
Figura 5 Resultados de contribución económica	68
Figura 6 Resultados de atribución política.....	69
Figura 7 Resultados de la caracterización laboral.....	70
Figura 8 Resultados de experticia	71
Figura 9 Resultados de idoneidad funcional	72
Figura 10 Resultados de gestión de conocimientos	73
Figura 11 Resultados de obtención de conocimientos	74
Figura 12 Resultados de generación de conocimientos	75
Figura 13 Resultados de apropiación de conocimientos	76
Figura 14 Resultados de aplicación de conocimientos	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis denominado condiciones políticas y laborales y la gestión del conocimiento en trabajadores de la municipalidad de Puerto Maldonado 2016, tiene como objetivo general el de establecer la relación que existe entre las condiciones *política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado, concebido al amparo del enfoque de métodos múltiples (Sommer y Sommer, 2001), al que se ha denominado *Escala de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*. Se trata de un cuestionario simple, con ítems con alternativas de respuesta cerrada y abierta, según se requiere. Se utiliza un cuestionario con escalamiento Likert de 68 ítems. Consta de cuatro partes la

primera son datos personales y experiencia laboral, la segunda parte solo es condiciones políticas, la tercera parte condiciones laborales y la cuarta parte gestión de conocimientos.

Para desarrollar el trabajo se uso la estructura del informa final aprobada por la UJCM y es la siguiente:

En el capítulo I, se presenta el problema de la tesis: descripción de la realidad problemática, enunciación del problema, objetivos, variables y las hipótesis.

En el capítulo II se presenta el marco teórico: antecedentes de la investigación, bases teóricas y conceptual.

En el III capítulo, se presenta el método de investigación tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así mismo, el método de análisis de la información.

En el capítulo IV se presenta los resultados del trabajo de indagación, así como la correspondiente discusión.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y las recomendaciones. Asimismo, se presentan en el anexo la matriz de consistencia, los instrumentos usados, la base de datos, entre otros

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general el de establecer la relación que existe entre las condiciones *política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado. Y por el tipo de investigación se identifica con la investigación cuantitativa, no experimental. Por el método, se inscribe en el método hipotético – deductivo que caracteriza al método científico. Se realizó a través de encuestas concebidas al amparo del enfoque de métodos múltiples (Sommer y Sommer, 2001), al que se ha denominado *Escala de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*. En el caso de las tres escalas que conforman el cuestionario, por la naturaleza de las alternativas (ítems con escalamiento Likert), la confiabilidad se estimó en función de la consistencia interna mediante el coeficiente alfa – Cronbach. Obteniéndose los siguientes resultados en cuanto a condiciones políticas los trabajadores se declaran independientes es decir no se vinculan con ningún partido político. En cuanto a las

condiciones laborales estas son poco eficaces y no tiene relación con las condiciones políticas. El nivel de gestión de conocimientos es medio (67,3 %), pero en sus dimensiones: en obtención de conocimientos es alto (59,2 %), en generación de conocimientos está entre alto (38,8 %) y medio (38,8 %), en apropiación de conocimientos es medio (49 %) y en aplicación de conocimientos también es medio (66,10 %) y presenta relación con las condiciones laborales pero no con las condiciones políticas

Palabras clave: Condiciones políticas, laborales, gestión de conocimientos

ABSTRACT

The present work had the general objective of establishing the relationship that exists between political and labor conditions and knowledge management in workers of the Provincial Municipality of Puerto Maldonado. And by the type of research it is identified with quantitative, non-experimental research. By the method, it is inscribed in the hypothetical-deductive method that characterizes the scientific method. It was carried out through surveys conceived under the multiple methods approach (Sommer and Sommer, 2001), which has been called the Scale of Political Characterization and Knowledge Management. In the case of the three scales that make up the questionnaire, due to the nature of the alternatives (items with Likert scaling), reliability was estimated based on internal consistency using the alpha - Cronbach coefficient. Obtaining the following results when in political conditions the workers declare themselves independent, that is, they do not associate with any political party. As for working conditions, these are ineffective

and have no relation to political conditions. The level of knowledge management is medium (67.3%), but in its dimensions: in obtaining knowledge it is high (59.2%), in knowledge generation it is between high (38.8%) and medium (38, 8%), in appropriation of knowledge it is medium (49%) and in application of knowledge it is also medium (66.10%) and it is related to working conditions but not to political conditions

Key words: Political, labor conditions, knowledge management

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, las gestiones públicas tienen que responder a los desafíos que vienen de la conversión de la sociedad y las posibles denuncias de los pobladores, poniéndolos en la parte central de sus resoluciones. Por ello la gestión tiene que tener mayor competitividad, aumentará la complacencia de las personas y de las agrupaciones de interés cuando detecten cuáles son las buenas prácticas de administración y qué factores deben ser cambiados con la finalidad de tener buenos resultados.

Sin embargo, sucede que, en gran parte del sector público, los trabajadores parecen marchar a un ritmo que no se condice con lo actual, sin que se expresa más paulatino, más lento, con matices que se califican de engorrosos que de exhaustivos. Por otro lado, el trabajo tiende a ser menos eficiente que en la gestión privada y hasta donde se puede suponer es muy poco lo que se ha adelantado

respecto de la implementación de la administración del conocimiento en entidades públicas, en comparación con lo que ha ocurrido en las entidades privadas.

El municipio de Puerto Maldonado, tiene la obligación de guiar los destinos de la ciudad, en sus distritos y centros poblados anexos, no es ajeno a esta situación. El sentir del ciudadano, la crítica constante a las decisiones tomadas, los continuos cambios de personal y la renovación de directivos (que ni siquiera permite hablar de liderazgos) llevan a pensar que el conocimiento generado entre sus trabajadores, tanto de profesionales como de los que no lo son, es desaprovechado de una manera onerosa que no permite consolidar una propuesta de gestión que marche en forma acorde con los objetivos y expectativas de la comunidad.

Por otro lado, considerando que muchas veces en el escenario social peruano, las instituciones públicas han debido soportar decisiones ligadas a la esfera política que detenta el poder en determinado momento o periodo, y que precisamente por ello estas instituciones tienden a ser vistas casi como una entidad que ofrece empleo más a propios que a extraños, desestimando en alguna medida la experiencia y conocimiento adquirido por trabajadores con mayor tiempo de desempeño, es necesario preguntarse si las debilidades percibidas en torno a la administración del conocimiento en los organismos del medio público podrían deberse a la adscripción de sus trabajadores a los grupos políticos que los llevaron al poder, o a factores referidos al desempeño del mismo trabajador.

Por eso, hoy más que nunca, empresas, instituciones y universidades,

en cada región, en cada ciudad, en cada país, de forma coordinada, se dan respuesta a estos retos, y se basan en innovar y crear en las tramas de colaboración. La innovación puede manifestarse en forma necesaria, pero no será limitada a los entornos simplemente tecnológicos (producto y proceso). Es necesario que la originalidad llegue a todos los aspectos de las organizaciones, incluida la gestión, en el entorno privado como en el público. La colaboración es igualmente necesaria. Históricamente está demostrado que, ante fuertes y graves desafíos del entorno, las sociedades que han conseguido superarlos más exitosamente son aquellas que disponían de un alto “capital social” en forma de colaboración y solidaridad entre sus agentes.

Pero si bien se reconoce la necesidad de orientar la actividad pública, y en particular la de los gobiernos regionales y municipales hacia un marco definido por la administración del conocimiento, con la expectativa de aprovechar eficientemente los activos intocables que se generan con el paso del tiempo y la superación progresiva de los problemas de la comunidad, es poco lo que se ha hecho en el Perú al respecto, aun cuando hay que reconocer que se viene avanzando. En ese sentido (Torres, 2005) señala indirectamente que los ganancias que podría aportar la gestión del conocimiento a la marcha institucional de los gobiernos locales, se ven disminuidos muchas veces por una falta de compromiso de las autoridades, lo que las lleva a no preocuparse por las necesidades de equipo y tecnología que requiere el personal.

Asimismo, la calificación del trabajador no siempre es acorde con las

demandas que requiere el puesto de trabajo, lo que se evidencia en una proporción no satisfactoria de profesionales que ocupan los puestos o cargos directivos (Alfaro, Leyton , Meza . y Sáenz., 2012) .

1.2 Definición del problema

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones política y laboral y la gestión del conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Establecer la relación que existe entre las condiciones *política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

1.3.2 Objetivos específicos

Evaluar la *condición política y laboral* de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

Analizar el nivel de *gestión del conocimiento* en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

Determinar la relación que existe entre la determinación *política* y la *gestión del*

conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Los requerimientos de cambios del aparato estatal en algunos países de América Latina, entre los que se encuentra, el Perú, ha significado esquivar el interés de los estudios administrativos centrados en el ámbito privado, hacia el entorno público, ámbito en el cual el discurso académico se ha limitado al planteamiento de supuestas respuestas en torno a lo que se debe hacer, aunque es muy poco lo que se ha investigado. Por ello, una fracción de estudios realizados en el entorno público, o siguen la línea de encauses teóricos que se aplican con asiduidad en la gestión privada (al analizar factores como el comportamiento organizacional, la complacencia laboral, el liderazgo u otras) o sencillamente no han superado la etapa de discusión con orientaciones de orden más político que teórico.

En esa medida, el estudio realizado contribuye a copar parte de ese vacío especulativo que hay en el ámbito del análisis alrededor de la administración pública en el Perú, al proponer el análisis de variables que poco se han estudiado en nuestro medio. De las variables sugeridas, a lo mejor la que más interés ha percibido sean las que se identifican como caracterización del trabajador, aunque es muy poco lo que se ha avanzado al respecto, puesto que ni siquiera existe un marco en el cual se haya llegado a un consenso en torno a su definición y construcción. En cuanto a la *gestión del conocimiento*, variable que se encuentra en la literatura propia del estudio de las organizaciones, es en nuestro país un acierto de novedad del que, si bien se habla mucho (desde que los esfuerzos de

modernización del estado empiezan a dominar la palestra de los medios de comunicación).

En esa medida, esta labor se acredita desde un punto de observación científico por el aporte teórico que representa al estudio de las dos variables consideradas. Pero también desde el entorno social por sentar bases para que la institución donde se realiza el estudio pueda acoger los resultados e identificar lineamientos útiles para una mejor gestión del conocimiento.

1.5 Variables. Operacionalización

1.5.1 Variables independientes

Tabla 1

Variable independiente 1: caracterización política

Variable	Dimensiones	Indicadores
Caracterización política	Identidad política	Identificación con partido político nacional
		Identificación con movimiento político regional
		Identificación con movimiento político local
	Participación partidaria	Participación como líder de movimiento político o partido
		Participación como activista (dirigente) de movimiento político o partido
		Participación como afiliado simpatizante de movimiento político o partido
	Contribución económica	Colaboración en dinero con partido político nacional
		Colaboración en dinero con movimiento político regional
		Colaboración en dinero con movimiento político local
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a partido político nacional
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a movimiento político regional
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a movimiento político local
		Financiamiento de campañas a partidos político nacional
		Financiamiento de campañas a movimiento político regional
		Financiamiento de campañas a movimiento político local
Atribución	Consecución de trabajo por apoyo a partido político nacional	
	Consecución de trabajo por apoyo a movimiento político regional	
	Consecución de trabajo por apoyo a movimiento político local	

Variables independientes 2: caracterización laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Caracterización laboral	Experiencia laboral	Situación laboral
		Experiencia laboral general
		Experiencia laboral en el área/cargo o función
	Experticia	Experticia en funciones de la institución
		Experticia en funciones de la gerencia de la que depende
		Experticia en funciones de la sub área de la que depende
		Experticia en funciones del puesto o cargo que desempeña
	Idoneidad funcional	De formación profesional para el puesto que ocupa
		De preparación personal para el puesto que ocupa

1.5.2. Variable dependiente

Gestión del conocimiento viene a ser un procedimiento sistemico en la gestión y uso del conocimiento con el fin de crear capacidades y competencias entre los que componen las organizaciones que permitan tener ventajas en vínculo con otras organizaciones, que se vean interpretadas en la creación de servicios, procesos, productos, sistemas etc. creando valor agregado beneficiando a los clientes internos y externos cooperando de esa forma al crecimiento del país (Contreras, F. y Tito, P., 2013)

Tabla 2

Cuadro de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión conocimiento	Obtención de conocimientos	Examinar concienzudamente con documentación especializada un tema en particular
		Participar por propiavoluntad como oyente a cursos organizados por la institución
		Asistir por propia voluntad como participante a talleres,
		Buscar concienzudamente en internet información de temas de su área profesional y/o actividad laboral
		Consultar de manera informal a expertos externos a su institución
		Consultaren forma individual e informal a empresarios
		Consultar de manera informal a políticos
		Consultar estudios de desempeño acerca de su área profesional y/o actividad laboral

		Leer libros recomendados con relación a su área profesional y/o actividad laboral
		Leer libros sin ser recomendados con relación a su área profesional y/o actividad laboral
	Generación de conocimientos	Ir como conferencista a Congresos
		Ir como expositor invitado a Seminarios
		Publicar de información en Internet de temas con relación a su área profesional y/o actividad laboral
		Asesorar a colegas de manera informal
		Asesorar a personas externas a su institución de manera informal
		Asesorar a empresarios en forma individual e informal
		Hacer en su área profesional estudios de desempeño
		Asesorar a políticos
		Asesorar a las universidades/ instituciones educativas a sus directivos
		Participar en periódicos, diarios o semanarios como columnista
	Apropiación de conocimientos	Publicar artículos en autoría o coautoría en revistas técnicas o especializadas
		colaborar con sus colegas en reuniones para debatir y asesorar temas de su área profesional y/o actividad laboral
		Colaborar con empresarios en reuniones para debatir temas de su área profesional y/o actividad laboral
		Hacer en su área profesional y/o actividad laboral estudios de mercado e
		Registrar obras intelectuales a su nombre, para su protección como autor o coautor, de cualquier tipo, formato y soporte,:
		Registrar a su favor para su protección nombres comerciales,
		Registrar a su nombre para su protección ya sea en autoría o coautoría, Patentes,
		Registrar a su nombre para su protección ya sea en autoría o coautoría, modelos o diseños industriales,
		Registrar a su nombre para su protección Marcas comerciales
		Registrar a su nombre para su protección dominios de Internet
	Aplicación de conocimientos	Tomar decisiones sobre un tema en particular en base a investigaciones
		Resolver problemas en base a información proveida en cursos o con contactos conseguidos allí
		Resolver problemas en base a información proveida en seminarios o con contactos conseguidos allí
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en internet
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en libros
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en periódicos
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en revistas técnicas
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en estudios de mercado
Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en instituciones de información estadística		
Resolver problemas con la ayuda de reuniones de colegas de su actividad laboral		

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la *condición política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado,

1.6.2 Hipótesis secundarias

Las condiciones *políticas* de los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, se define por su identidad partidaria y una atribución situacional.

Las condiciones *laborales* de los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, se define por falta de experticia y por una actitud ante el superior de sometimiento.

El nivel de *gestión del conocimiento* en los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, es bajo.

Presenta relación significativa entre la *caracterización política* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado

Presenta relación significativa entre la *caracterización laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Como antecedentes se han considerado estudios relacionados con el tema con los autores siguientes:

(Oscoco, 2014), cuyo objetivo fue el de normar la conformidad entre las variables y el enlace en el procedimiento de la planificación, agregación y su crecimiento. Se utilizó un diseño no experimental transeccional correlacional de clase de estudio descriptivo con una muestra de 35 personas. Se usó un formulario bien distribuido. La investigación concluyó dando importancia a las variables y el acatamiento de leyes y normas para la contratación del personal y encomienda complementar programas para progresar en el desempeño y dar calidad a los servicios

(Guisbert, 2014) En su trabajo “La administración por competencias y su relación con el desempeño laboral” (realizado en la Municipalidad Provincial de

Concepción- Huancayo (Título de Mg. en administración pública y gobierno municipal). Cuyo objetivo fue decidir la conexión de la administración por competencias y el cumplimiento en lo laboral, examinar la efectividad concreta para expresar conexiones entre las variables. Aplicó el diseño de la investigación básica, con enfoque cuantitativo, correlacional causal, aplicando un cuestionario a una población de 38 empleados. Determina que existe un alto grado de conexión entre la gestión por competencias y el cumplimiento laboral, se aconseja preparar al personal de la municipalidad para el aprovechamiento de sus competencias.

(Marcillo, 2014) (Obtener el grado de Doctor) y tuvo como objetivo proponer un ejemplo de administración para perfeccionar el desempeño, precisar el grado de eficacia en el trabajo y las competencias que sean necesarios en los empleados públicos. Utilizó el método de enfoque cuantitativo, no experimental aplicado a una población de 800 funcionarios, la herramienta que utilizó para recopilación de datos fue de fuentes primarias con investigación de campo y secundaria con libros, revistas, internet. Termina diciendo que los servidores tienen la idea que no se da el interés al talento humano. No se tiene un proyecto de desarrollo y desempeño que refuerce los recursos humanos. Además hay presencia de escases en los sistemas de información. Recomienda realizar capacitaciones.

(Quispitupac, C. Ramos S., 2014) Tesis de maestría titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento humano para líderes, universidad peruana de ciencias aplicadas. Cuyo objetivo fue establecer si el instrumento elaborado para la toma de decisiones obtuvo ventaja en la

competencia, y examinar si la inversión que hagan las empresas al escoger por este instrumento lo convierte en rentable y si el mercado de consumo de ese sector hará uso de esta herramienta, el otro objetivo debe posicionar la marca. Usó el enfoque cuantitativo, hecho en 35 empresas de Retail, tecnología, salud y servicios, usó diálogos y cuestionarios cerrados, termina diciendo que la consultora no obtiene efectos satisfactorios y por eso cuando las empresas no presentan un valor agregado recomienda que los líderes cuenten con esta instrumento para decidir métodos estratégicos que deslumbren en la reputación de la institución.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Política y partidos políticos

Los partidos son instituciones intermediarias porque recogen las inquietudes de la población y tratan de cristalizar intereses colectivos. Los autores concluyen que existe una falta de democracia formal mínima en los métodos profundos de los partidos. Esta realidad se asemeja al caso peruano, donde los partidos políticos no se acondicionan a la formalidad de la democracia interna para buscar la solidez institucional.

“Los partidos en la región aportaron un principio no discutible a la obra de la democracia de los últimos diez- quince años en varios de los países fracturados por confrontaciones y combates que dejaron como resultado en el indicio de más pobreza y muerte. De la misma forma, continúan siendo actores de importancia en

todos los países, al igual que las demás democracias recientes o de una larga duración”.

La falta de democracia mínima puntual en los métodos internos de los partidos. Causas básicas que demuestran los análisis de asuntos nacionales:

- 1) La ineficiente legislación nacional e interna, dejan indefensos a los dirigentes de menor rango frente a los dirigentes tradicionales.
- 2) La falta de prácticas mínimas democráticas dentro de los partidos, por el no conocimiento como por variables de naturaleza cultural y determinantes históricas.

Este aspecto no fue percibido por los partidos políticos. Estos, conducidos por cúpulas pequeña y media burguesía, no percibieron la naturaleza participativa de la demanda social y prefirieron una relación con el pueblo en el que éste pasaba a convertirse en masa de maniobra electoral (...). Los partidos, inclusive los nuevos, no fueron capaces de estructurarse democráticamente y de comportarse como alternativas para compartir una representación popular legítima” (Bernaes, 1995) (p 204).

(Pease, 2011) En su investigación Régimen de partidos, sistema de gobiernos y régimen electoral en el Perú, nos muestra la situación de los partidos políticos en un proceso de reestructuración en cuanto a su relación con la técnica de partidos y el método de gobierno. El problema que encuentra Pease en los partidos políticos es que existe una creciente burocratización con las estructuras corporativas, creciente independencia del electorado frente a los partidos. Esta

situación es la que ha estado incidiendo en la crisis de los partidos. Nos señala al respecto. (p. 55)

Los partidos pueden ceder algunas de sus tradicionales funciones en las últimas décadas a consecuencia de fenómenos tales como: 1) el aumento de poder burocrático y ejecutivo del Estado; 2) la divulgación de modelos de representación alternativas como los nuevos movimientos sociales o, las estructuras corporativas o; 3) la independencia en crecimiento del electorado frente a los partidos políticos; 4) el impacto de la televisión” (Pease, 2011).

La estructuración de los partidos políticos es una manera de entrar en el sistema político en relación con las estructuras democráticas; Paredes llama la atención sobre esa urgencia, que resuelta nos conduciría a la consolidación de nuestra realidad política. Se propone un ordenamiento de los partidos haciendo una diferencia entre movimientos sociales y alianzas. Efectivamente, otro de los males que se presentan en nuestra realidad es el de confundir estas organizaciones con lo que son partidos políticos. Estos movimientos, en muchos casos, son dirigidos por los llamados *independientes* que adoptan posiciones antisistema de partido. El autor señala.

(Paredes, 2008) “En el Perú hay partidos políticos sobre las cuales, salvando las distancias de doctrina, organización y militancia, pueden fundarse la ansiada estructura de la que carecen el sistema democrático (...) Esos partidos son el APRA, AP, el PPC, el frente independiente moralizador y somos Perú. No nos estamos refiriendo aquí a las alianzas. Hay otros partidos, como los que viene del

fujimorismo, que representan el antisistema, esto es, el propósito de servir única y exclusivamente de instrumentos a las autocracias” (p.37)

2.2.1.1 La democracia

La democracia se entiende como el máximo posible de cooperación de los pobladores en la gestión de la vida pública, y así también como un gobierno de élites, a las que los ciudadanos darán el poder a decisión. En esta relación, los partidos políticos son los mediadores entre el pueblo y el Estado. En el modelo de democracia participativa encontramos un conjunto de posiciones teóricas, que podemos analizar dentro de la tradición democrática. La primera de ellas consiste en el hecho de que la cooperación en la planificación de la vida social sea el modo más fidedigno manifestar la facultad auto-legisladora del hombre.

Puesto que el sistema democrático está basado en que los pobladores cooperen en la vida pública, la comunidad tiende a crecer gracias a él en intelecto, actividad práctica, virtud, y eficacia. Además, los individuos, al interesarse por la vida pública, tienden a desarrollar sentimientos altruistas, que son para los hombres viene a ser una fuente de felicidad. Dentro de la concepción de democracia y sistemas políticos recogemos la orientación marxista, que ubica su modelo dentro de la libertad real, es decir, dentro de la elección de las mayorías con la cooperación de la sociedad civil.

En la sociedad en su totalidad, empezando por los más mediocres desarrollos y llegan recién a los inicios de la civilización hasta las más instruidas y de mayor fortaleza, hay dos tipos de personas: los gobernantes y los que van a ser

governados. La primera, que es la de menor cantidad, desempeñará las funciones políticas, acapara el poder y tiende a disfrutar de los beneficios que le dan; en tanto que la segunda, es de mayor número, viene a ser dirigida y regulada por la primera y a ella le tiene que proporcionar, al menos en apariencia, los recursos materiales de supervivencia y los que necesitan para la energía del organismo político” (Cárdenas 1992, p 70).

2.2.1.2 Afiliación política de la persona

La diferencia a partir de derecha e izquierda y distinguir el desplazamiento y adhesiones políticas son originarios desde la revolución francesa en la asamblea constituyente de 1789, donde se votó sobre la facultad a denegar al rey, los que votaron a favor se pusieron a la derecha y los que votaron en contra al lado izquierdo del presidente. A partir de ese ahí esta dñada sirve para separar los sitios políticos en dos partes contrarias. No obstante la historia de su propagación se liga en forma estrecha a grandes controversias y recelos sobre su utilidad. En efecto en 1848 el Diccionario Político ponía en duda su importancia.

En los últimos veinte años se ha iniciado una mayor hostilidad de dicha excepción, afirmando que izquierda y derecha son caducas nociones que no presenta sentido usarlo para explicar el sitio político. Los defensores de esta posición se basan en diferentes motivos; se analiza los tres elementos que, a nos parece, resaltan en esta discusión

a) La caída del Muro de Berlín que, señala el fiasco de la ideología marxista, truncó la posibilidad de diferenciar entre derecha e izquierda, y como consecuencia se desgastó la fortaleza de la diáda como condición de distinguir e interpretar las interrogantes políticas.

b) El aumento de lo complejo de los sitios políticos, salvo en el ambiente occidental. Se planteaba en un mundo dependiente y quebrado, de tal modo se elabora en la mayor parte de las sociedades democráticas en la actualidad, es escasa una realidad dicotómica de la política, que no mantiene las endurecidas sinopsis elaborados por la revolución francesa. La ausencia de centralidad de la discusión de clases y la visión de recientes conflictos sociales, los que resalta una reciente lucha entre valores materialistas y post-materialistas, que vienen a establecer el esencial espacio de oposición entre las situaciones políticas. (Gattino, S., Roccató, M., Tamagnone, L., 2002)

2.2.2 Caracterización laboral de una persona

2.2.2.1 El servidor público

La burocracia del Estado implica un vínculo muy complejo de relaciones de poder que inciden en forma necesaria en su actuación. Estas relaciones son:

- Como agentes de la ciudadanía constituyen sustantivas funciones del estado, dando servicios a los ciudadanos dentro de los programas públicos que se han legislado.

- Como personas integrantes de la ciudadanía, son receptores de los servicios que dan y poseen, por lo que, es un interés particular en las materias en las que deciden.
- Como integrantes o vinculados a grupos de distintos intereses, que en algunos casos presentan relación directa con su rol en el cargo que desempeñan, reciben directa influencia en el desarrollo de sus actividades.
- En especial, como integrantes de la burocracia de la que forman parte, desarrollan intereses corporativos propios. (Gerpe.S y Sanguinetti, M, 2008:28).

Es claro que en el proceso de establecimiento de estas relaciones la orientación, esfuerzo y actitud del servidor público adquieren connotaciones distintas. Si se considera que, en el terreno de la reciente gestión pública, el servidor público se identifica como un administrador o funcionario de la gestión pública, se debe reconocer algunas cualidades que son las más pertinentes para su función.

Como señala (Sánchez, 2003) refiriendo al servidor público, “el buen gestor abarca una visión de futuro, elabora escenarios, da definición a perspectivas ofrece una misión abstracta y da finalidades, es necesario cómo medirá sus logros, Toda la información recopilada en el proceso, permitirá elevar en forma cualitativa el rendimiento con respecto a la capacidad de beneficio público que deben justificar la existencia de las organizaciones de los poderes del estado. (p.20)

En ese sentido, el buen administrador “no lo es porque sea el más instruido sino porque tiene la capacidad de coordinar y darle como consecuencia una dirección específica, una razón de ser, a la combinación óptima de los recursos

técnicos del cual está a su disposición y a las habilidades de quienes responden ante él” (Sánchez, 2003).

Es evidente, que los desafíos del mundo en que vivimos nos exigirán cada vez mayor especialización de los recursos humanos. (Sanchez.Runde, 1997)

2.2.2.2 *Funcionario público.*

El que fomenta la función de privilegio político, conocida por reglamento expreso, que reencarna a un sector de la población y al estado, dirigen organismos y entidades públicas y hacen políticas de Estado.

El Funcionario Público debe ser:

- Electo en forma de confianza política originaria o popular directa y universal. (Gobernante en turno, personalidades del Congreso, alcaldes, etc.)
- Designación libre y removimiento reglamentados. (Jefes de reguladores por ejemplo)
- Designación libre y removimiento. (característico de ministros de Estado)

2.2.2.3 *Empleado de confianza.*

Desempeñará un puesto político o de confianza técnico, diferente al empleado público. Está en el ámbito de quien lo pone o quita en forma libre y no debe exceder del 5% de los trabajadores públicos que existan en las diferentes entidades. El consejo superior del trabajo público establecerá linderos inferiores para cada

entidad. En el caso del Congreso de la República este precepto se imputará de acuerdo a sus normas.

Servidor público.- Se clasifica en:

- *Directivo superior.* Desarrollará actividades administrativas concerniente a la administración de un órgano programa o proyecto, el monitoreo de trabajadores públicos, formación de políticas de roles administrativas y la participación en la expresión de políticas de gobierno.
- *Ejecutivo.* Desarrollará actividades administrativas, se entiende como la actividad de jurisdicción, de potestades dinámicas, las de creencia pública, consultoría legal normativa, inspección, verificación, auditoría y, en general, aquellas que quieren el aval de función administrativa ecuaníme, neutral y libre a los ciudadanos.
- *Especialista.* Desempeñará funciones de realización de prestaciones públicos. No podrá ejercer ocupación administrativa. Forman una agrupación ocupacional.
- *De apoyo.* Desarrollará tareas secundarias de soporte y/o suplemento. Forman una agrupación ocupacional.

En el caso del Perú, la asistencia civil peruano está formado por los empleados que laboran en las empresas del gobierno. Los llamados empleados públicos por el tipo de prestaciones que da a la ciudadanía en las actividades y tareas que hacen.

2.2.2.4 La estabilidad laboral

La estabilidad laboral, tiene como significado como la persistencia en la labor, que el convenio de trabajo que un trabajador mantiene con su empleador, permanezcan en el tiempo, que no tenga término de un instante a otro sin motivo.

Es obvio, que todo ciudadano, requiere un empleo permanente, no tener preocupación que al siguiente día no trabaje, es decir la permanencia estará siempre en cuando haya un convenio de trabajo. Sea este un convenio de trabajo a periodo impreciso o periodo fijo, tendrá en el primer caso un empleado deba trabajar en forma diaria, cuyo contrato no tenga fecha de término, a excepción de las causas legales de finalización del convenio, en el segundo caso, el servidor se mantendrá dentro del periodo fijado en el convenio, que el empleador respetara, a no ser que haya causas legales para la terminación del convenio. (Paredes, 2008, p. 54)

La actual Constitución de 1993, dice en su artículo 27°, “la ley le da al servidor una conveniente amparo contra el despido injusto“. Se observa, que el congreso legislativo del año 1993, considera de importancia regular legalmente la seguridad de salida, dejando sin protección la seguridad de entrada, eso no significa que no se pueda regular la ley, sí se hace; va a prevalecer un convenio de trabajo eventual, periodo fijo, que la de periodo impreciso.

2.2.2.5 El desempeño laboral

En el espacio especialmente laboral, el cumplimiento se ha comprendido como el ahínco que el empleado hace en la ejecución de labores. El término se asocia más a la definición de rendimiento, que es la valoración del trabajo y se mide en términos claramente evidentes, como la productividad. Esta definición validada

mientras dominaba el prototipo de la gestión de investigación y la alta producción de principios del siglo XX. Pero no tiene sentido en prototipos administrativos vigentes, donde la clase de la interrelación entre los entes de una organización, el incentivo y la acicate que facilitada, la manera en que se organiza y la forma en que se considera a sus trabajadores presenta sentido y relevancia notables

(García, 2005) Elabora una propuesta que reduce el desempeño laboral a sólo dos dimensiones conjugadas, si bien son netamente identificables:

“(…) el rendimiento, tiende a asociarse a la productividad del servidor y, a una realidad cuantitativa de su actuar en la organización; y la capacidad para la actividad, que suele asociarse como a la adaptación de la persona a la actividad y responsabilidad encargada, igual que a la veracidad de la realidad en donde la organización tiene las habilidades y condiciones del servidor con relación a la actividad designada” (p. 33).

A) *Rendimiento*

(García, 2005) De acuerdo con esta autora, el rendimiento laboral se entiende como “la cuantía de esfuerzo que el empleado realiza en un trabajo realizado”. De tal modo que, se vincula con la realización del desempeño laboral que en forma tradicional se tiene. Si bien se refiere a un trabajo en especial, se tiene en claro que “es capaz de evidenciar la dificultad que efectúa el trabajador para realizar un conjunto de trabajos” p.34).

B) *Idoneidad*

García (2005) señala que la idoneidad se entiende por “adaptación entre las aptitudes, eficiencias y perspectivas del empleado en relación con la actividad y cargo a realizar. Las facultades están comprendidas por las habilidades naturales o voluntarias del empleado, que viene a ser el producto de una concreta constitución física o de definida preferencias volitivas y afectivas alrededor de los trabajos específicos que abarca una labor, cargo o competitividad. Es decir, “las aptitudes vienen a estar constituidos por habilidades que la persona ha adquirido con el tiempo, como resultado del transcurso de enseñanza y educación en el que se registra desde que interrelaciona con el medio, y forman parte de su temario de respuestas a un trabajo determinado” (p. 36).

De ello se procede en la idoneidad que involucra esferas de conceptos relativos al aprendizaje, la personalidad, y los espacios formativos del individuo, y al tiempo, en tanto concerniente y latente en la actividad laboral del empleado.

Por otro lado, los factores que afectan en el cumplimiento laboral y que son referidos por:

a. La motivación

La motivación viene a ser el aliciente o fuerza propia que se dará en relación con alguna finalidad que el trabajador necesite obtener. Es una disposición subjetiva que traslada la conducta determinada en una dirección.

Son tres los elementos de la motivación:

- Desde el interior de la persona, la presencia de un requerimiento o un deseo.

- Desde el exterior, la presencia de un fin, meta u finalidad, conocido como aliciente, en que se siente o alecciona como herramienta de complacencia del deseo o requerimiento.
- Elección de una táctica de acción que está supeditando por la estimación de distintas opciones que actúa guiando y restringiendo la conducta que tiende a proporcionar el aliciente necesario para su complacencia.

En relación a las circunstancias que determinaran la motivación laboral, se distinguen las circunstancias propias de la actividad y los que son extraños:

- Factores del trabajo en sí: Las funciones y sentimientos que los empleados tienden a desarrollar en y hacia su labor vendrá a ser parte en la definición de la motivación.
- Factores extraños a la posición de trabajo: circunstancias del hogar y otros trabajos del empleado tendrá efectos de importancia en su acicate. Esta clase de variables como el estado de ánimo, luchas, etc., serán de importancia y motivará al empleado.

Por otro lado, se consideran que las conclusiones que son conseguidos por los trabajadores al admitir ciertas conductas en el trabajo vienen a ser las razones por las cuales trabajan. En forma normal, son cinco resultados específicos que se unen a cualquier papel de trabajo:

- Sueldo: el dinero tiene el rol de instrumento para recabar fines deseados.

- Gasto de energía mental y física: Este gasto de energía acapara el tiempo del servidor e reprime que aparezca la inactividad y el hastío.
- Creación de servicios y bienes: Esta actividad productiva constituye una razón de importancia para el trabajo.
- Correlación social: El trabajo es comunitario. Los aspectos sociales del trabajo es de importancia porque está en función de distintos factores, además del estado de requerimientos del servidor.
- Estatus social: distintos factores ayudan al concepto de estatus de una actividad. Los determinantes del estatus del trabajo son: las aptitudes o entendimiento necesarios para ejercer el trabajo; la calidad o situación jerárquica en la organización; los sueldos; la experiencia y el estatus de los socios.

b. La satisfacción laboral

La complacencia laboral se deduce como la sensación que la persona tiende a experimentar, logrando la reposición de la armonía entre un requerimiento o grupo de requerimientos y la finalidad que las van reduciendo. El regocijo es la percepción de la finalización de una motivación que busca sus finalidades.

En el ámbito laboral, de acuerdo con (Robbins, 1999) “la complacencia en el trabajo es el resultado entre la cuantía de retribución que los empleados perciben y la cuantía que ellos conciben que deban percibir”. En tanto, (García, 2005):15), siguiendo a Davis y Newstrom, define la satisfacción en el trabajo como "el

conglomerado de sensibilidades y impresiones favorables o desfavorables por lo que los servidores estiman su labor". (p. 168)

Es decir, como señala (Marquez, 2002) la complacencia del trabajo tiene como concepto la postura del empleado enfrente a su propia labor; sin embargo, esa postura en base de las convicciones y valores que el empleado crea de su propia actividad. En ese sentido, las actitudes son definidas en conjunto por las particularidades actuales del puesto como por las apreciaciones del empleado de lo que "debían ser".

Se establece clases o niveles de análisis en la satisfacción laboral se refiere:

- Satisfacción General, como indicador promedio que siente el empleado frente a las varias etapas de su labor.
- Satisfacción por facetas, que expresan el grado mayor o menor de satisfacción frente a aparentes particularidades de su trabajo: reconocimiento, compañeros del trabajo, provechos, condiciones del trabajo, inspección recibida, políticas de la empresa.

c. El Clima Organizacional

El ambiente organizacional influye en los resultados del método por el cual el empleado suele adoptar conductas establecidas en las distintas labores que determinan la naturaleza de su responsabilidad personal como tal, basado de las oportunidades que este entorno le ofrece y basado en la acondicionamiento de la fase de formación que la organización le establece.

d. El liderazgo

De acuerdo con (Harare, 2003) el líder se caracteriza por ser un “gran empuje de responsabilidad y finalización de la tarea, por la vitalidad y la perseverancia en el logro de las metas, por la originalidad y osadía en el termino de problemas”. El liderazgo tiene un papel importante que establece un sistema de valores y convicciones (p.24). Como expresa (Robbins, 1999), cuando el personal logra identificarse con estos valores suele experimentar un sentido de realización. Cuando el empleado siente que trabaja por el bien común de la organización y por el suyo propio se siente muy estimulado y comprometido.

e. Los servicios

Un servicio viene a ser una labor o una serie de labores de naturaleza más o menos intocable, aunque no es necesario. Se generaran por la interrelación que se origina con el cliente y trabajadores de prestación y/o los recursos o bienes físicos y/o los procedimientos del proveedor de prestaciones, y se darán como solución a los dilemas del cliente. En ese sentido, un servicio es una faceta o utilidad que se ofrece a otra y es intocable y no da como resultado la propiedad de nada. lo que produce estará, o no, ligada a un producto físico.

2.2.3. Gestión del conocimiento

2.2.3.1. La gestión estratégica del conocimiento

(Hernández , J y Pérez , B., 2012) Afirman que La administración de la sabiduría es una definición que abarca distintas actividades, que están en relación con

el intocable de la enseñanza. Entre estas funciones se citan a las de difusión, transformación, renovación, creación, desarrollo, aplicación o uso del conocimiento entre otras (p55)

La administración del conocimiento suele relacionarse con los activos intocables y la habilidad de instruirse para originar novedosos conocimientos. De modo que la administración del conocimiento tiene dos componentes:

- El relativo a la administración, en el campo de la organización se interpreta en el acogimiento de actividades, como: proyecto, dirección organización y control de transformación para la obtención de las finalidades propuestos, según la misión y visión de éstas grupos;
- La capacidad y el talento de los trabajadores y organizaciones de convertir información en sabiduría, originando creatividad y poder de innovación, lo que ofrece incentivos y seguridad en la toma de decisiones.

2.2.3.2. Principios y objetivos de la gestión del conocimiento

Los ciudadanos tienen un rol central y activo, puesto que el conocimiento va a nacer, desarrollar y cambiar a través de ellas. El peso de los empleados y empleadas, o de quienes participan siempre es mayor, los empleadores en las empresas o dirigentes de una comunidad deben cambiar la manera de interrelacionarse con los trabajadores o los ciudadanos y deben revalorar en el desempeño, el aporte real que realizan a la empresa, organización o comunidad. Incluyendo el liderazgo en costos (controlables y no controlables) lleva la preocupación por la estimulación y

creación de buenos ambientes de trabajo para que los trabajadores mejoren o sean innovadores desde sus puestos de trabajo. En la actualidad los planes tácticos de cualquier naturaleza solicitan el compromiso y activa participación de los ejecutores y beneficiarios, (en el nuevo paradigma se denominan colaboradores), para crear el conocimiento requerido para alcanzar las metas fijadas con antelación.

Sus objetivos buscan fortalecer los espacios para que los agentes tengan mejores resultados, entre los que se pueden mencionar:

- a) Deben funcionar los medios que sean requeridos y obtener información y el conocimiento que requiere una persona, una comunidad o región en el momento preciso, a través de instrumentos que analizará la información y deberá dar fortalecimiento a la capacidad de dar respuestas a las ideas que se concluyen con esa información y del conocimiento implícito que tengan.
- b) Administrar el conocimiento organizacional y el aprendizaje organizacional con la finalidad de dar fortaleza a la institucionalidad que implantará tácticas de progreso de mediano y largo plazo.
- c) Construir Marcos Integrados eficientes, a partir de la elaboración de futuros, cuya base será el conocimiento táctico que le dará efectividad y protección al proceso.
- d) Idear una base tecnológica oportuna en el entorno y espacio donde se aplicara, y que circule el conocimiento tal es el caso de las redes universitarias con la Economía, vinculando las distintas regiones beneficiándose de las experiencias con mas éxito y las formas en ser vencidos o solucionando los

errores con más frecuencia. Esto permitirá dar solución con mayor rapidez a los problemas y adaptarse con más elasticidad.

2.2.3.3. Factores clave en la gestión del conocimiento

La administración del conocimiento se enfrentará a una sucesión de dificultades que vienen del mismo ámbito, en especial de los factores culturales (la falta de una cultura fundamentada en la enseñanza, las orientaciones a corto plazo, los individualismos, el aislamiento del ámbito y de los integrantes de ese ámbito).

Para poner en marcha las diferentes clases de proyectos estará contemplando la sucesión de variables considerándose determinantes en los resultados y su ausencia hace fallar la acción de implementación de un Sistema de GC. Por que se percatará la existencia en la organización:

- Una cultura destinada a la enseñanza.
- Una infraestructura científica del conocimiento.
- La relación directa entre la GC y las tácticas de desarrollo adoptado por las organizaciones, comunidad o personas que se encuentran alineadas con los valores en los que sustente esa organización en la ocupación de las mismas.
- La armonización del lenguaje.
- Los sistemas de recompensas y estímulos a compartir el conocimiento y a realizarlo. Neutralizará las barreras que dificulten la GC.
- La estructura de conocimiento.
- Los diferentes canales de comunicación del conocimiento.

- La visualización de las ventajas del sistema.

2.2.3.4. El conocimiento como ventaja estratégica

El conocimiento se define con distintos puntos de vista, desde su relación con la información y los datos hasta la habilidad de hacer cosas con éxito. La organización y las funciones de los sistemas de GC estarán acondicionadas por el clase de orientación que se tenga como finalidad. Se han identificado seis puntos de vista para la definición del conocimiento.

Estos son:

- a) En relación con datos e información.
- b) En cuanto al estado de la mente.
- c) En cuanto al objeto.
- d) En cuanto al proceso.
- e) Como al acceso a la información.
- f) En cuanto a la capacidad o competencia.

La base de la GC se encuentra en las competencias claves y la “comprensión del Know-how táctico”; el Sistema presenta como objetivo desarrollar el capital intelectual incrementándolo, a través del aprendizaje, competencias individuales y organizacionales.

2.2.4. Clasificación del conocimiento en la gestión del conocimiento

2.2.4.1 Conocimiento tácito v/s conocimiento explícito.

El conocimiento implícito es aquel que un individuo, comunidad, organización o país, está sumado o almacenando en su mente, en su cultura y que es no es fácil de explicar. Es de necesidad comentar que este conocimiento puede estar compuesto por:

- Ideas, habilidades, costumbres, valores, creencia, destrezas, experiencias,, historia, etc.,
- Conocimiento del contexto o ecológico (comportamiento de personas y objetos, normas no escritas, geografía, física, etc.),
- Conocimiento como habilidad cognitiva (comprensión de lectura, resolución de problemas,)
- Analizar, sintetizar, visualizar ideas, escribir, etc. que le permite tener acceso a otro más complejo o poder solucionar problemas nuevos.

Cuando estos conocimientos nos permiten actuar se llaman capacidades o conocimiento en acción. El problema que suele presentar este clase de conocimiento que es personal y no es fácil de trasladar a otros por medio de un lenguaje que entiendan o puedan comprender. Por ello es de necesidad tener que gestionarlo ideando códigos que puedan facilitar su comunicación o una infraestructura del conocimiento y que se recogerá a través de lo observado. En los bienes intocables y o es fácil de trasladar y el que supedita el logro de una determinada actividad.

2.2.4.2 Conocimiento individual y conocimiento organizacional

Conocimiento individual viene a ser el conglomerado de saberes de un ciudadano que responderá enfrente a exigencias personales o del contexto.

Conocimiento organizacional: “es la forma en que los medios de la empresa (u organización) pueden ser manejados y cambiados para ejecutar una labor productiva que consienta la regeneración de valor”. Es decir es la agrupación de componentes informacionales, que generara el modo de realizar las cosas con los miembros de un ambiente organizacional conforme a metas concretas. Este conocimiento es uno de las más elementales finalidades de la GC, se procura tanto del conocimiento más claro (software, manuales, o fórmulas científicas, procedimientos, etc.) como del implícito (capacidades, experiencias, destrezas, etc.). Su estudio se ha hecho más profundo en los siguientes capítulos.

2.2.4.3 Conocimiento Local vs Conocimiento Global

Con relación al conocimiento local, cuando se interrelaciona la cultura con lo ecológico o local sale el llamado conocimiento local o nativo, la que viene a llamarse como el conocimiento que existe y que se desarrollará alrededor de las categorías específicas de la población nativo u originario en un área geográfica determinada.

Y con respecto al conocimiento global: Se hace a través de redes sin que haya una localización, por lo tanto quienes lo producen son de diferentes sitios geográficos. Formado a partir de existencias locales, pero del cambio se estructura y se separa de lo local. Se accederá a ese conocimiento libremente o no, de acuerdo al caso.

2.2.5 El aprendizaje organizacional como motor de la innovación

La posesión del conocimiento es a través de la enseñanza, por la eficiencia de incrementar la provisión de conocimiento dependerá por la eficiencia que muestre el individuo o la determinación de aprender. La Teoría de las Capacidades Dinámicas (dynamic capabilities) afirma que el conocimiento, en especial su renovación persistente, es el primordial por medio de la innovación. La eficacia de asimilación de conocimiento se hace a través de la adhesión de distintos conocimientos particulares que van creando novedades en competencias y ganancias en resultados.

De acuerdo con varios autores, el desarrollo del conocimiento que se llevará a cabo dentro de la “trama social”, dependerá de la “eficacia propia de las personas que reconocen semejanzas” y los denominados componentes implícitos que se hallan en el interior de la organización, presenta un rol importante en la generación de novedosos conocimientos.

2.2.6. Procesos de la gestión del conocimiento

Los procesos se sintetizan en la siguiente figura:

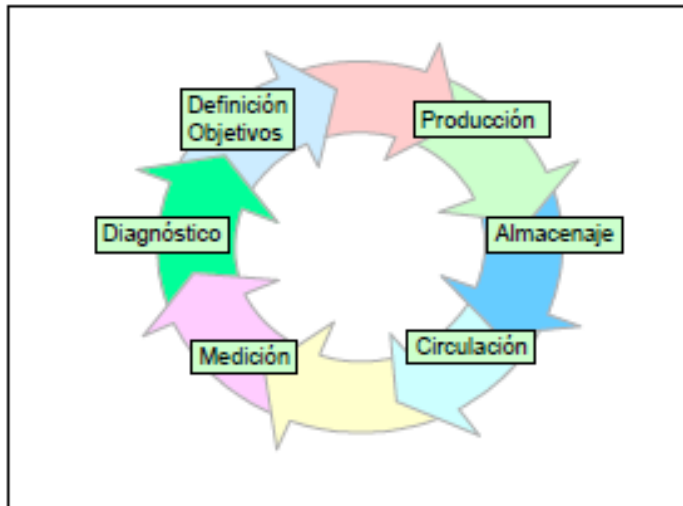


Figura 1 Diagnóstico inicial de la Gestión del Conocimiento

Fuente; Bueno, (2002)

Concretar la circunstancia que se halla el sistema de GC dentro de la organización, y se definirá los requerimientos de conocimiento y de su administración (personas, en procesos, tecnología, y valores).

Conforme el rango de madurez y precisa el predominio del lenguaje y jerarquía propias de la GC, así como establecidas prácticas adentro de la organización (por ejemplo: uso de intranet, gestión por competencias, y otros instrumentos), se puede administrar diferentes clases de dictámenes, y se ha seleccionado los siguientes: (1) Dictámenes de Prácticas Habituales (2) Mapa de Conocimiento Organizacional, y (3) Valoración de las Capacidades Dinámicas de la organización.

Las clases citadas presentan perspectivas y responderán de diferente modo la pregunta sobre la situación del sistema actual de GC. Pero, en unos casos se pruebe usar más de una formulación y obtener un cuadro que permitirá

emprender los planes de GC desde un fundamento completo.

2.2.6.1 Mapa de conocimiento organizacional.

La perspectiva del dictamen, la interrogante que nos conviene contestar en correspondencia con el conocimiento convencional es: ¿Cuánto sabe de lo que sabe? Usando el procedimiento adecuado, se conforma un diagrama que identificará:

- Lo que sabe que sabe: El conocimiento que el ordenamiento reconoce que sabe
- Lo que sabe que no sabe: El conocimiento que el ordenamiento necesita pero que no se entera que no tiene
- Lo que no sabe que sabe: El conocimiento que el ordenamiento tiene y no está siendo utilizado
- Lo que no sabe que no sabe: El conocimiento que el ordenamiento no conoce y que ignora (pérdida o falta no visualizada)

2.2.6.2. Diagnóstico de prácticas habituales

En esta clase de dictámenes se indagan la afluencia de conocimientos y los métodos que se establecen y que sea fácil su gestión, desde el origen (proveedor o productor de sabidurías) hasta el destino (consumidor de conocimientos), teniendo en consideración las estructura de retroalimentación y cambio que ratifiquen un aprendizaje continuo.

Como efecto de la investigación, se determina un molde de relación, que

dice del modo se alineen los requerimientos actuales de conocimientos para realizar movimientos concretos o las posibilidades de cuantificar con estas enseñanzas, respecto del uso de las fuentes que se consultan.

En esa matriz, los requerimientos que se tiene de la observación de las afluencias de conocimientos se precisan de acuerdo a su nivel de uso desde conocimiento sin valor hasta conocimiento táctico, con diversos grados intermedios de acuerdo de la profundidad que se necesita lograr con el dictamen. Por otro lado, nos indica que las fuentes proveedoras de conocimiento existan o no, se tiene la siguiente información con respecto de la calidad de las afluencias de conocimientos:

A. Etapa 1: Evaluación de las capacidades dinámicas de la organización

La eficiencia en la asimilación del conocimiento y su conexión con la novedad en la organización, como se dijo, se ha consentido a los investigadores crear patrones que evaluaran las facultades activas, en cuanto se permitan asimilar y ser parte de la información, organización y conocimiento disponible en las redes, permitiendo generar novedosas propuestas y resultados, ya que presenta un efecto en la productividad de la organización.

El diagnóstico que se basará en facultades activas aspira, en conclusión, examinar la calidad del aprendizaje organizacional, tomando medidas de la conducta de los sistemas de administración del conocimiento ya operativos.

B. Etapa 2: Definición de los objetivos del conocimiento

Se denominan como objetivos de enseñanza a aquellos que dan una dirección a la

GC en relación con la generación de conocimientos y de capacidades importantes y vigorizar el avance de sus tácticas.

Las iniciativas en su totalidad en asociación a la GC sugieren finalidades a sus líderes y ciertos plazos de cumplimiento de tales objetivos. En la práctica, los proyectos de GC se van estableciendo en fases sucesivas en las que se quiere dar alcance a unos de los finalidades globales que se asocian a esta disciplina, que permitirá acomodar los siguientes pasos a la cultura dominante del ambiente donde se aplicara.

Se identifican tres tipos de objetivos de conocimientos: (a) finalidades tácticos del conocimiento, que tildan el conocimiento importantes para la agrupación y las requerimientos de nuevos conocimientos; (b) finalidades de conocimiento normativo, que se orientan a la concientización del valor del conocimiento por parte de la agrupación; (c) objetivos de conocimiento operativo, los que se relacionaran con el establecimiento de la gestión del conocimiento, cambiando los dos anteriores en metas concretas. De tal modo que, según estadísticas hechas por el Grupo Delphi basada a través de un estudio hecho en varias empresas de Estados Unidos y Europa, la GC se está realizado básicamente para organizar el “saber” corporativo que hay (63 %), para idear novedosos métodos de compartir conocimiento implícito (39 %), para investigar y generar conocimiento (31 %), para crear novedosos modos de repartir conocimiento determinado (29 %) y como instrumentos para mejorar la toma de decisiones (26 %).

C. Etapa 3: Producción de conocimiento organizacional

La creación de conocimiento organizacional encarna la base de soporte de los métodos de aprendizaje organizacional que permite el incremento de las actitudes de habituación que necesitan las organizaciones en torno a los intercambios en los ambientes donde se desenvuelven. Aprovechan el fervor y la eficiencia de aprendizaje de las personas en totalidad de las categorías de la organización, agrupando la creación de conocimiento, la percepción, y la toma de decisiones, para ser posible el estallido de los investigadores han nombrado organizaciones inteligentes, que se exponen como la opción más evidente de sobrevivencia de las empresas en el marco de competencia vigentes y futuros.

D. Etapa 4: Almacenaje y actualización

Esta etapa se diferencia por la acumulación de los conocimientos que anticipadamente se codifican, colocándolos en repositorios donde los usuarios permitan en forma fácil a un conocimiento concerniente y en el instante que lo requieren. De los factores concluyentes uno fue de éxito de la función de acumulación, y se defina como la capacidad de navegar que tiene el usuario en sus requerimientos de reestructurar conocimientos muy complejos en el menor tiempo. Es importante la colaboración de versados de contenidos, que aseguran la calidad y pertinencia de los mismos en relación con los requerimientos y el lenguaje del usuario, y de la protección del sistema.

Así también son importantes los ingenieros en tecnologías de GC y en la selección de los instrumentos más adecuados a la clase de usuario y de

conocimiento almacenado.

La etapa de acumulación y modernización de conocimientos, necesita la elaboración combinada y ordenada de las labores siguientes: codificación, depuración y limpieza, catalogación, y seguridad.

E. Etapa 5: Circulación y utilización de conocimientos: los usuarios

La etapa de Circulación tiene que ver con la generación de sitios de conversación y cambio aptos para que se realice el flujo del conocimiento supuesto y categórico de la organización. En conjunto con los sitios de aprendizaje, estos sectores son convenientes para que las enseñanzas broten de manera sin interrupción, de modo que logremos la finalidad de la difusión y la utilización de tal conocimiento.

Los usuarios participan de modo pasivo o activo, pero se estimula la acción para hacer perfectos las prestaciones que se darán. En sectores de colaboración más activos, se crearan redes de participación comunitaria que darán respuestas más veloces a las dificultades comunes.

F. Etapa 6: Medición del desempeño

Es una etapa que se encuentra presente en forma periódica y cuyo finalidad es especificar en cada fase en la que se hace la medición, la preferencia en los indicadores seleccionados para ver de qué forma la GC produce efectos en las conclusiones deseados en la organización, sea esta del entorno privado o público.

En forma general, los indicadores apuntan a medir la capacidad y eficacia

que se consigue en los principales métodos que se han reseñado aquí y que están vigentes en el concepto de la GC, esto es: Crear, Compartir y usar conocimiento. De tal modo, las señales permitirán conocer: ¿(a) Qué efectividad de creación de conocimiento desarrollara la agrupación a partir de del establecimiento de las prácticas de GC?, (b) ¿Cómo se están distribuyendo los conocimientos implícitos y evidentes que tienen? y, (c) ¿Cuál es la tasa de uso del conocimiento utilizable en la agrupación? En torno a estas interrogantes se hacen los indicadores característicos que serán aplicados en cada caso particular. Las herramientas de medición permiten “observar” la evolución de estos indicadores y hacer correcciones que sean requeridas para obtener los objetivos propuestos.

2.2.7. La gestión del conocimiento en el sector público

La administración del conocimiento se vincula con los activos intocables y la eficiencia de aplicar para crear novedosos conocimientos. De modo que la administración del conocimiento presenta los siguientes componentes:

- En relativo a la administración, el cual en el entorno organizacional se interpreta como aceptación de funciones, como: planificación, dirección y según la misión, organización, dominio de procesos para la obtención de las finalidades propuestas, y visión de éstas agrupaciones;
- La eficiencia y el intelecto de las personas y agrupaciones que transformaran la aclaración en conocimiento que lleva a generar inventiva y poder de originalidad, que ofrecerá estabilidad y motiva la toma de decisiones.

La administración del conocimiento es una definición muy amplia que abarca diversas actividades, todas en relación con la intangibilidad de la enseñanza. Entre estas labores se citan las de creación, aplicación de difusión, desarrollo, identificación, transformación, renovación, o utilización del conocimiento entre otras.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1. Clima laboral

Es la observación del comportamiento del individuo en relación al medio que le rodea, es decir la interacción entre persona y su lugar de trabajo (Orbegozo, 2010)

2.3.2. Gestión administrativa

Viene a ser un conjunto de actividades que serán orientadas para conseguir los objetivos de una institución como una respuesta del cumplimiento de normas y la buena aplicación del proceso administrativo (Ortiz, 2011)

2.3.3. Gestión de calidad

Es un conjunto de métodos que tiene como finalidad obtener la satisfacción de los usuarios, en donde se involucrara, la política de calidad, objetivos y responsabilidades (Castañeda, Y. Vázquez, J.)

2.3.4. Liderazgo

Es un método donde se permite la participación de personas de expresar con

libertad todo lo que le conviene decir estos guiados por una persona que viene a ser como el jefe, que mejora la comunicación entre todos los participantes fortalece las relaciones laborales que entablan entre ellos es lo que se denomina como líder cuyo función es de guiar y participar en la construcción de un tema (Roque, 2016)

2.3.5. Motivación laboral

Se relaciona como la fuerza que tiende a actuar en una persona con su interior y que provocara su conducta sea de una forma determinada. Es como un motor que va a generar movimiento en la gente y se determina la manera cómo van a actuar en relación a diferentes temas o circunstancias (Montes, O. More,R, 2016)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Por el enfoque de la investigación, el estudio propuesto se identifica con la investigación cuantitativa.

Por el método, el estudio se inscribe en el método hipotético – deductivo que caracteriza al método científico.

Por el tipo de investigación, este estudio corresponde a los estudios cuantitativos no experimentales

Por su alcance, este estudio se identifica con las investigaciones de corte correlacional causal.

3.2 Diseño de investigación

3.2.1. Tipo de diseño

Para efectos de la contrastación de hipótesis, se aplicará el diseño no experimental

transeccional correlacional (Velásquez y Rey, 1999), donde se verificará la existencia de asociación significativa entre las variables. Responde a los diseños no experimentales puesto que no recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, éstas se analizarán tal y como suceden en la realidad. Va a responder a los estudios transeccionales en tanto la información que va ser recogida corresponde a un solo periodo. Y responde a los estudios correlacionales porque procurara verificar la existencia de asociación significativa entre las variables.

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población

La población está conformada por 49 trabajadores de la Municipalidad Puerto Maldonado, que se identifica por las siguientes características:

- Con nombramiento o contrato indeterminado.
- Con contrato por seis meses o más.
- Pertenencia administrativa a una de las siete gerencias de la Municipalidad: Administración, Servicios a la comunidad, Desarrollo económico social, Planeamiento, Administración tributaria, Desarrollo, Urbano, Infraestructura.

No se consideran como parte de la población los siguientes casos:

- Trabajadores que en el periodo de estudio se encuentren con juicio de reposición pendiente de resolución.

- Trabajadores que dependen funcionalmente de áreas distintas a las gerencias municipales.

3.3.2. Unidad de análisis

El trabajador de la Municipalidad de Puerto Maldonado delimitado por los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3. Muestra

Se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple. El tamaño de muestra se determina por el procedimiento para estimación de proporciones en poblaciones finitas (Velásquez y Rey, 1999). La expresión es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{\varepsilon^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z : Número determinado según la tabla de valores críticos de la distribución normal estándar

P : Proporción de unidades de análisis que asumen una misma categoría de la variable

Q : $(1 - p)$ Proporción de unidades de análisis en los que la categoría de la variable no se presenta

N : Población

ε : Error permitido

Considerando un nivel de confianza del 95% (nivel de significancia del 5%, $\alpha=0.05$), y un error permitido, $\varepsilon = 0,04$, se tiene:

$$n = 49$$

Donde:

$$Z = 1,96 \text{ (para } \alpha=0.05)$$

$$P = 0,5$$

$$Q = 0,5$$

$$N = 49$$

$$\varepsilon = 0,04$$

Como procedimiento de muestreo se utiliza la tómbola o rifa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

El estudio se encuadra entre las investigaciones de campo, modalidad de investigación que se hace en forma directa en el entorno donde se presenta el fenómeno de estudio (Muñoz, 2008:142). Los métodos de investigación que sirven de apoyo a esta clase de investigación son cuantiosos; en este caso, se ha usado el cuestionario, que tiene como concepto “la compilación de datos concretos, dentro de un tópico de opinión específico, a través del uso de cuestionarios o entrevistas, con preguntas y respuestas requeridas que permiten hacer un rápido conteo y análisis de esa información”. Por la forma de capturar la información, se ha recurrido a la modalidad de encuestas escritas, en la que “la información se recopila

mediante algún cuestionario y es el encuestado quien anota sus respuestas de puño y letra”. (Muñoz, 2008:142)

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.1.3. Instrumentos

A) Concepción general del instrumento

Para la recolección de información sobre las variables de estudio se ha utilizado como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado, concebido al amparo del enfoque de métodos múltiples (Sommer y Sommer, 2001), al que se ha denominado *Escala de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*. Consta de cuatro partes. La primera parte, de siete ítems, está destinada a recoger información general del trabajador (tres ítems), así como repuestas que identifican la dimensión experiencia laboral de la variable caracterización laboral; se trata de un cuestionario simple, con ítems con alternativas de respuesta cerrada y abierta, según se requiere. La segunda parte tiene como propósito evaluar la caracterización política; se utiliza un cuestionario con escalamiento Likert de 18 ítems. La tercera parte tiene como propósito evaluar la caracterización laboral en sus dimensiones *experticia e idoneidad funcional*; y se utiliza para ello un cuestionario con escalamiento Likert de seis ítems.

Finalmente, la cuarta parte tiene como propósito evaluar la gestión del conocimiento; se utiliza para ello un cuestionario con escalamiento Likert de 40 ítems.

B) Ficha técnica

Nombre	: <i>Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento</i>
Autora	: Elizabeth Marina Ramos Saira
Procedencia	: Unidad de Postgrado, Universidad Nacional San Agustín
Administración	: Administrable por el investigador y autoadministrable
Tiempo de administración	: No tiene tiempo límite, pero se sugiere 40 minutos.
Ámbito de aplicación	: Trabajadores de instituciones públicas
Tipo de instrumento	: cuestionario estructurado con escalamiento Likert
Validez	: Validez de contenido mediante juicio de expertos Validez de constructo por correlación ítem – escala
Confiabilidad	: Escala de caracterización política: superior a 0.9 (método de consistencia interna) Escala de caracterización laboral: superior a 0.85 (método de consistencia interna) Escala de gestión del conocimiento: superior a 0.95 (método de consistencia interna)

C) Validez

La validez representa el grado en que una metodología crea información verdadera y creíble (Sommer y Sommer, 2001); se refiere al grado en que una herramienta mide la variable que pretende medir (Hernández et al., 2010). Para el caso del *Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*, se ha utilizado el criterio de certeza relacionada con el contenido. La autenticidad de contenido alude al “grado en que una herramienta relata un dominio específico de contenido de lo que se mide”. El cuestionario cuenta con validez de contenido en tanto explora todos los aspectos del dominio de las variables que se han tomado en cuenta en el estudio. En su forma empírica, el método de validación utilizado fue el juicio de expertos.

Los criterios utilizados en la validación que efectuaron los jueces fueron

los siguientes:

- *Precisión de objetivo*: El ítem debe responder al objetivo de medición que requiere el indicador. Este criterio conserva o elimina el ítem.
- *Claridad en la redacción*: El ítem debe estar bien redactado. Este criterio sólo puede modificar el ítem.
- *Accesibilidad del ítem*. Considerando el grupo objetivo al que se aplicará el Cuestionario, el ítem debe ser de fácil lectura y comprensión. Este criterio sólo puede modificar el ítem.

Se ha utilizado como coeficiente de validez el coeficiente de Aiken (V), que se basa en la relación entre el número de acuerdos que se dan entre los jueces, y el número de jueces. Es decir: $V = \frac{A}{N}$, donde A es el número de acuerdos respecto a un ítem, y N es el número de jueces. De acuerdo a este criterio, para que un ítem sea aceptado, con un número pequeños de jueces, todos los jueces deben estar de acuerdo en que el ítem responde al objetivo de medición del indicador al que se refiere. Los resultados del proceso de validación, en el que se considera únicamente el criterio de *precisión de objetivo*, se muestran a continuación:

Tabla 3

Resumen del procedimiento de validación por juicio de expertos del Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento

DESCRIPCIÓN	VALOR
PARTE 2: CARACTERIZACION POLÍTICA	
EXAMINADORES	4
ÍTEMS	18
Ítems acuerdo total (4 examinadores)	18
Coeficiente de concordancia (ítem acuerdo total)	1,00
Promedio de los coeficientes	1,00
Índice general de concordancia (%)	100,0%
PARTE 3: CARACTERIZACIÓN LABORAL	
EXAMINADORES	4
ÍTEMS	09
Ítems acuerdo total (4 examinadores)	09
Coeficiente de concordancia (ítem acuerdo total)	1,00
Promedio de los coeficientes	1,00
Índice general de concordancia (%)	100,0%
PARTE 4: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
EXAMINADORES	4
ÍTEMS	40
Ítems acuerdo total (4 examinadores)	40
Coeficiente de concordancia (ítem acuerdo total)	1,00
Promedio de los coeficientes	1,00
Índice general de concordancia (%)	100,0%
Nota: se presenta el resumen de la evaluación efectuada sobre la versión final del instrumento.	

Fuente: Anexo 3 (Tablas A1, A2 y A3)

Como se observa, las tres partes de la versión final del *Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*, alcanzan un índice general de concordancia del 100%. Por lo tanto, el instrumento cuenta con validez de

contenido.

C) *Confiabilidad*

La confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (Hernández et al., 2006, p.279). En el caso de las tres escalas que conforman el cuestionario, por la naturaleza de las alternativas (ítems con escalamiento Likert), la confiabilidad se estimó en función de la consistencia interna mediante el coeficiente alfa – Cronbach. A continuación se presenta el resumen de los análisis efectuados:

Tabla 4

Coeficientes de confiabilidad del *Cuestionario de Caracterización Política y Gestión del Conocimiento*

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos tipificados	N de elementos
Escala de caracterización política			
Escala total	,941	,943	18
Identidad política	,798	,789	3
Participación partidaria	,683	,692	3
Contribución económica	,926	,927	9
Atribución	,833	,837	3
Escala de caracterización laboral			
Escala total	,867	,870	6
Experticia	,825	,828	4
Idoneidad funcional	,784	,799	2
Escala de gestión del conocimiento			
Escala total	,964	,963	40
Obtención conocimiento	,894	,895	10
Generación conocimiento	,929	,929	10
Apropiación conocimiento	,894	,896	10
Aplicación conocimiento	,838	,823	10

n = 112

De acuerdo a los datos obtenidos con el procedimiento efectuado, el coeficiente alfa – Cronbach es superior a 0,7 (valor considerado aceptable por diferentes autores) en todos los casos, excepto en lo que se refiere a la dimensión participación partidaria de la variable *caracterización política*, cuyo coeficiente es 0,683. Sin embargo, debido a que el coeficiente alfa – Cronbach no es bajo y se considera importante la inclusión del ítem en la escala, puesto que inquiriere sobre la filiación o simpatía del respondiente hacia un movimiento o partido político, como un grado inmediatamente inferior respecto a la condición de activista o dirigente, se ha preferido conservarlo.

D) Estructura del instrumento

A continuación se presenta la estructura del instrumento en función de la distribución de apartados, dimensiones e indicadores. Asimismo, se alcanza información sobre los ítems, su ubicación y número por dimensión, y las alternativas de respuesta, su representación simbólica y su ponderación.

	Variables	Indicadores	Orden	Alternativa de respuesta	Ítems		
Variables de clasificación	Sexo	Género	1P: 01	1 : hombre 2 : mujer	1		
	Edad	Edad en años	1P: 02	resp. directa	1		
	Nivel de instrucción	Máximo nivel alcanzado de estudios formales	1P: 03	1 : sin estudios 2 : primaria 3 : secundaria 4 : superior	1		
	Área de trabajo	Gerencia municipal de la cual se depende administrativamente	1P: 06	resp. directa	1		
Total					4		
Variable	Dimensiones	Indicadores	Orden	Alternativa de respuesta	Pond.	Ítems	peso
Caracterización política	Identidad política	Identificación con partido político nacional	2P: 1	1 : nunca 2 : casi nunca 3 : a veces 4 : casi siempre 5 : siempre	1	3	3 – 15
		Identificación con movimiento político regional	2P: 2		2		
		Identificación con movimiento político local	2P: 3		3		
	Participación partidaria	Participación como líder de movimiento político o partido	2P: 4		4	3	3 – 15
		Participación como activista (dirigente) de movimiento político o partido	2P: 5		5		
		Participación como afiliado simpatizante de movimiento político o partido	2P: 6				
	Contribución económica	Colaboración en dinero con partido político nacional	2P: 7		9	9 – 45	
		Colaboración en dinero con movimiento político regional	2P: 8				
		Colaboración en dinero con movimiento político local	2P: 9				
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a partido político nacional	2P: 10				
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a movimiento político regional	2P: 11				
		Colaboración con trabajo (u otras formas) a movimiento político local	2P: 12				
		Financiamiento de campañas a partidos político nacional	2P: 13				
		Financiamiento de campañas a movimiento político regional	2P: 14				
		Financiamiento de campañas a movimiento político local	2P: 15				

	Atribuciones políticas	Consecución de trabajo por apoyo a partido político nacional	2P: 16		3	3 – 15
		Consecución de trabajo por apoyo a movimiento político regional	2P: 17			
		consecución de trabajo por apoyo a movimiento político local	2P: 18			
		Total			18	18 – 90

Variable	Dimensiones	Indicadores	Orden	Alternativa de respuesta	Pond.	Ítems	peso
Caracterización laboral	Experiencia laboral	Situación laboral	1P: 04	resp. directa		3	
		Experiencia laboral en general	1P: 05	resp. directa			
		Experiencia laboral en el área/cargo o función	1P: 06	resp. directa			
	Experticia	Experticia en funciones de la institución	3P: 1	1 : Muy débil	1	4	4 - 20
		Experticia en funciones de la gerencia de la que depende	3P: 2	2 : Débil	2		
		Experticia en funciones de la sub área de la que depende	3P: 3	3 : Mediano	3		
		Experticia en funciones del puesto o cargo que desempeña	3P: 4	4 : Fuerte	4		
	Idoneidad funcional	De formación profesional para el puesto que ocupa	3P: 5	5 : Muy fuerte	5	2	2 - 10
		De preparación personal para el puesto que ocupa	3P: 6				
		Total				9	6 – 30

Variable	Dimensiones	Indicadores	Orden	Alternativa de respuesta	Pond.	Ítems	Peso
Gestión conocimiento	Obtención de conocimientos	Examinar concienzudamente con documentación especializada un tema en particular	4P : 1	1 : Nunca	1	10	10 – 50
		Participar por propia voluntad como oyente a cursos organizados por la institución	4P : 1	2 : Casi nunca	2		
		Asistir por propia voluntad como participante a talleres	4P : 1	3 : A veces	3		
		Buscar concienzudamente en internet información de temas de su área profesional	4P : 1	4 : Casi siempre	4		
		Consultar de manera informal a expertos externos a su institución	4P : 1	5 : Siempre	5		
		Consultar en forma individual e informal a empresarios	4P : 1				

		Consultar a políticos de manera informal	4P : 1
		Consultar estudios de desempeño acerca de su actividad laboral	4P : 1
		Leer libros recomendados con relación a su área profesional y/o actividad laboral	4P : 1
		Leer libros sin ser recomendados con relación a su área profesional y/o actividad laboral	4P : 1
	Generación de conocimientos	Ir como conferencista a Congresos	4P : 1
		Ir como expositor invitado a Seminarios	4P : 1
		Publicar de información en Internet de temas con relación a su área profesional y/o actividad laboral	4P : 1
		Asesorar a colegas de manera informal	4P : 1
		Asesorar a personas externas a su institución de manera informal	4P : 1
		Asesorar a empresarios en forma individual e informal	4P : 1
		Hacer en su área profesional estudios de desempeño	4P : 1
		Asesorar a políticos	4P : 1
		Asesorar a las universidades/ instituciones educativas a sus directivos	4P : 1
		Participar en periódicos, diarios o semanarios como columnista	4P : 1
	Apropiación de conocimientos	Publicar artículos en autoría o coautoría en revistas técnicas o especializadas	4P : 1
		Colaborar con sus colegas en reuniones para debatir y asesorar temas de su área profesional y/o actividad laboral	4P : 1
		Colaborar con empresarios en reuniones para debatir temas de su área profesional y/o actividad laboral	4P : 1
		Hacer en su área profesional y/o actividad laboral estudios de mercado	4P : 1
		Registrar obras intelectuales a su nombre, para su protección como autor o coautor, de cualquier tipo, formato y soporte	4P : 1
		Registrar a su favor para su protección nombres comerciales	4P : 1
		Registrar a su nombre para su protección ya sea en autoría o coautoría, Patentes	4P : 1
		Registrar a su nombre para su protección ya sea en autoría o coautoría, modelos o diseños industriales	4P : 1
		Registrar a su nombre para su protección Marcas comerciales	4P : 1

10	10 – 50
10	10 – 50

		Registrar a su nombre para su protección dominios de Internet	4P : 1				
	Aplicación de conocimientos	Tomar decisiones sobre un tema en particular en base a investigaciones	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información proveida en cursos o con contactos conseguidos allí	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información proveida en seminarios o con contactos conseguidos allí	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en internet	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en libros	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en periódicos	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en revistas técnicas	4P : 1				
		Resolver problemas en base de su información de su actividad laboral	4P : 1				
		Resolver problemas en base a información de su actividad laboral conseguida en instituciones de información estadística	4P : 1				
		Resolver problemas con la ayuda de reuniones de colegas de su actividad laboral	4P : 1				
			Total				
							40 40 – 200

E) Niveles de medición

Para cada variable, la escala tiene dos propósitos:

- Medir la variable en su forma integral.
- Medir la variable en función de sus dimensiones.

La categorización de las variables y de sus dimensiones se hizo en función de las puntuaciones y niveles siguientes:

CARACTERIZACIÓN POLÍTICA	
PUNTUACIÓN	NIVEL
18 – 42	Independiente
43 – 66	Ambivalente
67 – 90	Comprometido

DIMENSIONES DE CARACTERIZACIÓN POLÍTICA				
NIVEL	IDENTIDAD POLÍTICA	PARTICIP. PARTIDARIA	CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA	ATRIBUCIÓN POLÍTICA
Independiente	3 – 7	3 – 7	9 – 21	3 – 7
Ambivalente	8 – 11	8 – 11	22 – 33	8 – 11
Comprometido	12 – 15	12 – 15	34 – 45	12 – 15

CARACTERIZACIÓN LABORAL	
PUNTUACIÓN	NIVEL
6 – 14	Ineficaz
15 – 22	Poco eficaz
23 – 30	Eficaz

DIMENSIONES DE
CARACTERIZACIÓN LABORAL

NIVEL	EXPERTICIA	IDONEIDAD FUNCIONAL
Ineficaz	4 – 9	2 – 4
Poco eficaz	10 – 15	5 – 7
Eficaz	16 – 20	8 – 10

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PUNTUACIÓN	NIVEL
40 – 93	Bajo
94 – 147	Medio
148 – 200	Alto

DIMENSIONES DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

NIVEL	CONTENCIÓN	GENERACIÓN	APROPIACIÓN	APLICACIÓN
Bajo	3 – 7	3 – 7	9 – 21	3 – 7
Medio	8 – 11	8 – 11	22 – 33	8 – 11
Alto	12 – 15	12 – 15	34 – 45	12 – 15

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Caracterización política

Describimos los resultados obtenidos en forma pormenorizada

Tabla 5

Resultados de la variable caracterización política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Independiente	43	87,8	87,8	87,8
	Ambivalente	5	10,2	10,2	98,0
	Comprometido	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Observamos en la tabla 5, que los trabajadores encuestados en su mayoría son independientes con un 87,8 % seguido por los ambivalentes con un 10 % y por ultimo los comprometidos con un 2 %. Es decir de los 49 trabajadores 43 se declararon independientes, cinco se declaran ambivalentes y un trabajador se

declara comprometido en la política

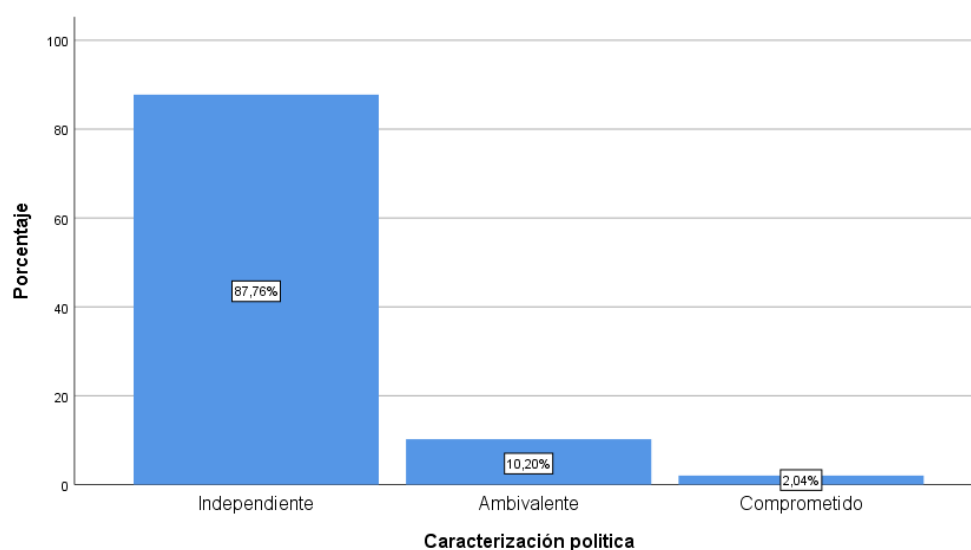


Figura 2 Resultados de caracterización política

En la figura 2 vemos claramente el alto porcentaje de los trabajadores que son independientes, seguido por los ambivalentes y comprometidos que tienen menos porcentaje

4.1.1.1. Dimensiones de caracterización política

a. Identidad política

Tabla 6

Resultados de identidad política

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Independiente	41	83,7	83,7	83,7
Ambivalente	6	12,2	12,2	95,9
Comprometido	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

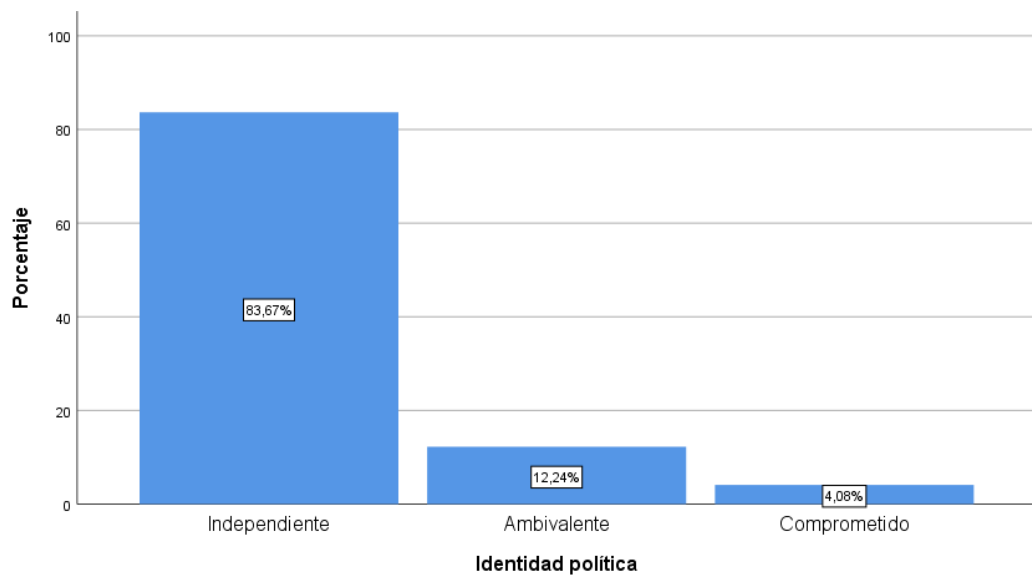


Figura 3 Resultados de identidad política

En la tabla 6 y figura 3 observamos que los encuestados se declaran independientes con un alto porcentaje 83,7 % no se identifican con ningún partido político. En segundo puesto están los ambivalentes con 12,54 % y por último los comprometidos con la política en un 4.1 %

b. Participación partidaria

Tabla 7

Resultados de participación partidaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Independiente	44	89,8	89,8	89,8
	Ambivalente	4	8,2	8,2	98,0
	Comprometido	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

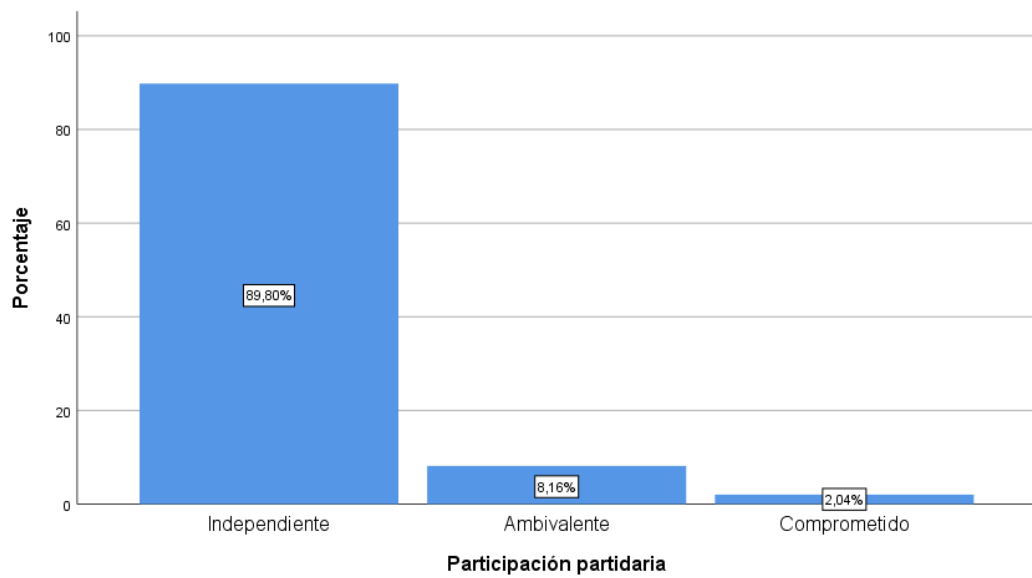


Figura 4 Resultados de participación partidaria

En la tabla 7 y figura 4 observamos que los encuestados se declaran independientes con un alto porcentaje 89,8 % ellos afirman que no tienen participación partidaria con ningún partido político. Seguido por los ambivalentes con 8,2 % y por último los comprometidos con la política en un 2 %

c. Contribución económica

Tabla 8

Resultados de contribución económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Independiente	43	87,8	87,8	87,8
Ambivalente	5	10,2	10,2	98,0
Comprometido	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

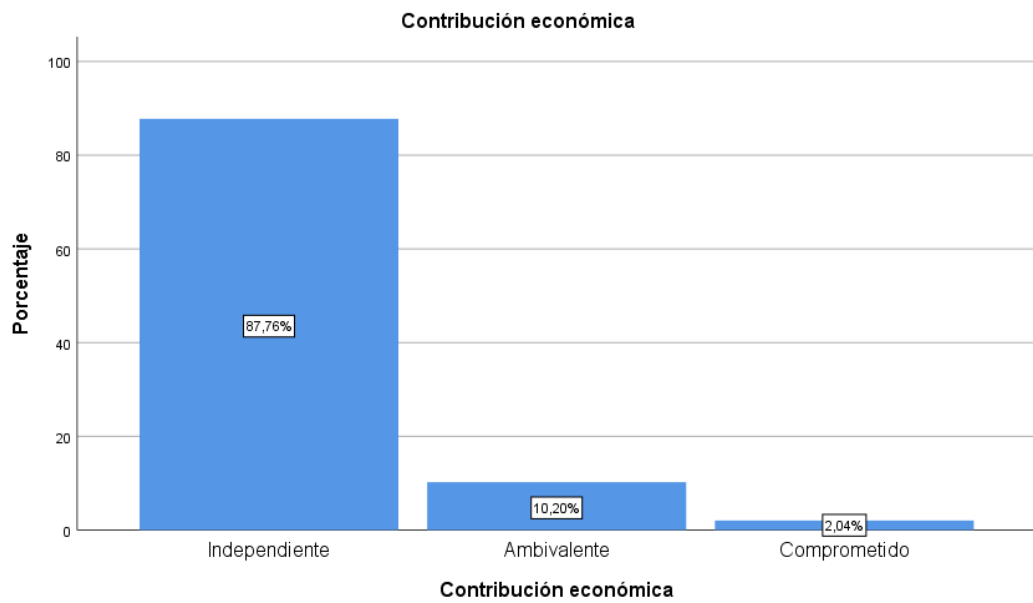


Figura 5 Resultados de contribución económica

En la tabla 8 y figura 5 observamos que los encuestados se declaran independientes con un alto porcentaje 87,76 % los encuestados afirman no contribuir económicamente a ningún partido político. Seguido por los ambivalentes con 10,20 % y por último los comprometidos con la política en un 2,04 %

d. Atribución política

Tabla 9

Resultados de Atribución política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Independiente	41	83,7	83,7	83,7
	Ambivalente	7	14,3	14,3	98,0
	Comprometido	1	2,0	2,0	100,0
	total	49	100,0	100,0	

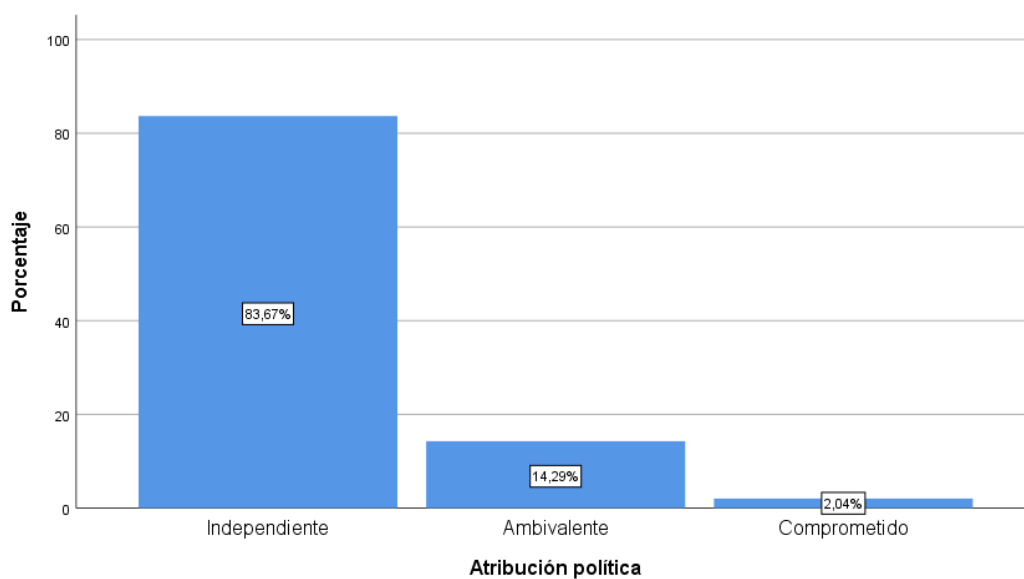


Figura 6 Resultados de atribución política

En la tabla 9 y figura 6 observamos que los encuestados se declaran independientes con un alto porcentaje 83,67 % seguido por los ambivalentes con 14,29 % y por último los comprometidos con la política es decir consiguieron trabajo a través de un partido político en un 2.04 %

4.1.2 Caracterización laboral

Tabla 10

Resultados de caracterización laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ineficaz	4	8,2	8,2	8,2
Poco eficaz	31	63,3	63,3	71,4
Eficaz	14	28,6	28,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

En la tabla 10 de caracterización laboral observamos que los trabajadores laboran

un poco ineficaz ya que se presenta en primer lugar con 31 empleados. Seguido con algunos trabajadores que laboran eficazmente pero que solo son 14 y por último los que trabajan en forma ineficaz y son 4 trabajadores

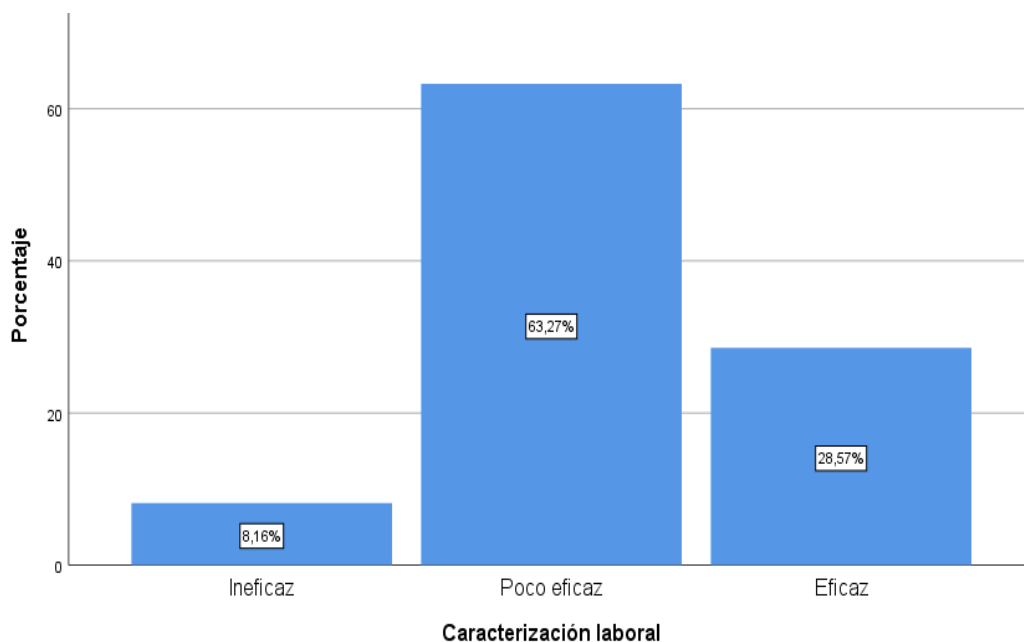


Figura 7 Resultados de la caracterización laboral

En la figura 7 de caracterización laboral observamos que los trabajadores laboran un poco ineficaz ya que se presenta en primer lugar con 63,3 %. Seguido con algunos trabajadores que laboran eficazmente pero que son del 28,6 % y por último los que trabajan en forma ineficaz con un 8,2 %

4.1.2.1 Dimensiones de la caracterización laboral

a. Experticia

Tabla 11

Resultados de experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficaz	4	8,2	8,2	8,2
	Poco eficaz	32	65,3	65,3	73,5
	Eficaz	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

En la tabla 11 observamos que en primer lugar con 32 empleados están los que presentan experiencia y conocimiento del trabajo que realizan es poco eficaz siendo los que son eficaces 13 trabajadores, y 4 trabajadores que no presentan experiencia y conocimientos en su cargo.

e

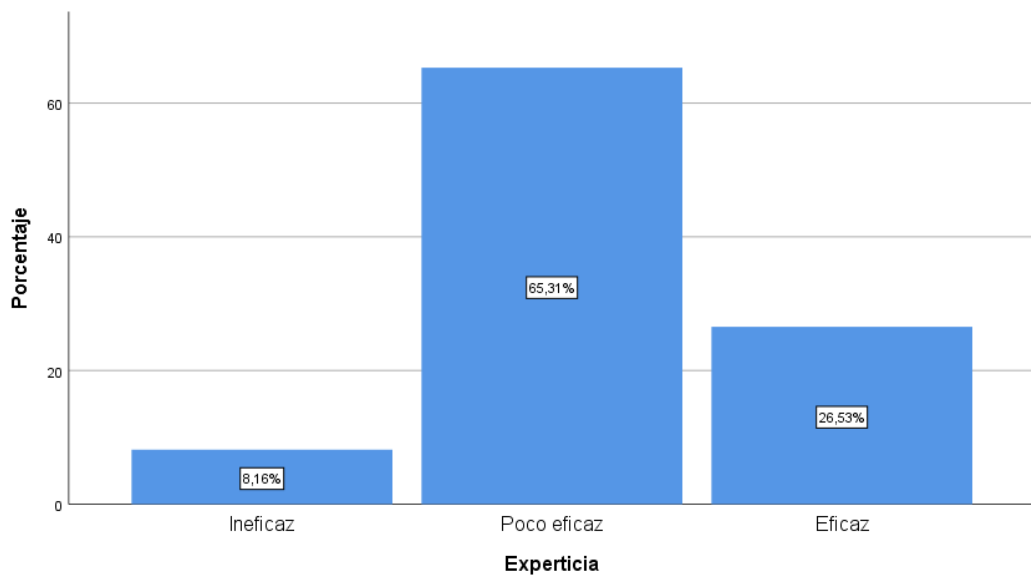


Figura 8 Resultados de experticia

En la figura 8 observamos que en primer lugar está poco eficaz con 65,31 %, seguido por eficaz con 26,63 % y por último ineficaz con 8,16 %.

b. Idoneidad funcional

Tabla 12

Resultados de idoneidad funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficaz	5	10,2	10,2	10,2
	Poco eficaz	28	57,1	57,1	67,3
	Eficaz	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

En la tabla 12 observamos que en primer lugar con 28 empleados están los que han tenido su propia formación profesional para el puesto que ocupan pero en forma poco eficaz, siendo solo 16 trabajadores cuya preparación fue eficaz y de 5 trabajadores que fue ineficaz su preparación.

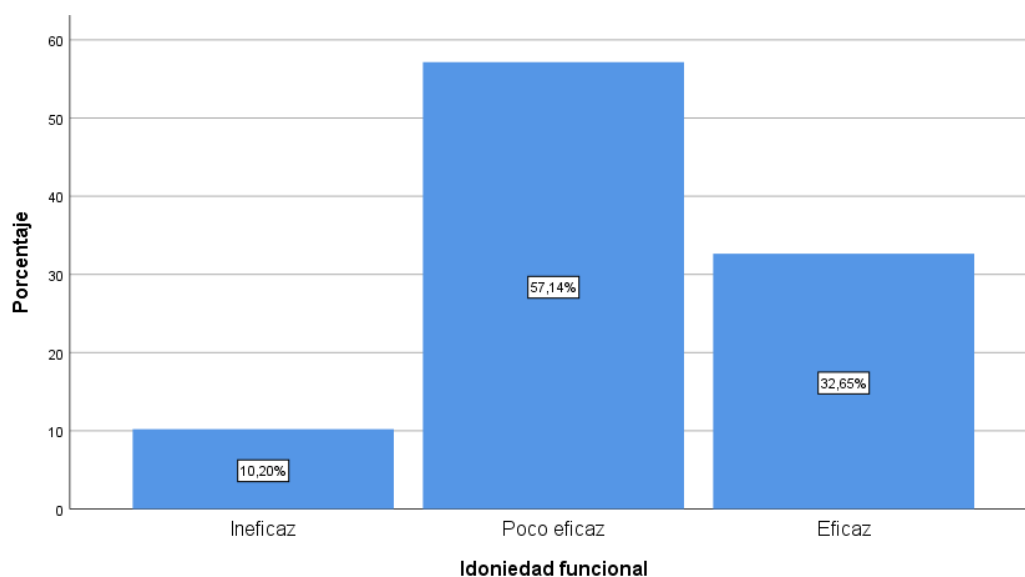


Figura 9 Resultados de idoneidad funcional

En la figura 9 observamos que en primer lugar está poco eficaz con 57,14 %, seguido por eficaz con 32,65 % y por último ineficaz con 10,20 %.

4.1.3 Gestión del conocimiento

Tabla 13

Resultados de Gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1Bajo	8	16,3	16,3	16,3
	2Medio	33	67,3	67,3	83,7
	3,Alto	8	16,3	16,3	100,0
	TTotal	49	100,0	100,0	

En la tabla 13 observamos que en primer lugar con 33 empleados están los que han gestionan el conocimiento para el puesto que ocupan pero en forma medio, siendo solo 8 trabajadores cuya gestión fue alto y de 5 trabajadores que fue bajo su gestión.

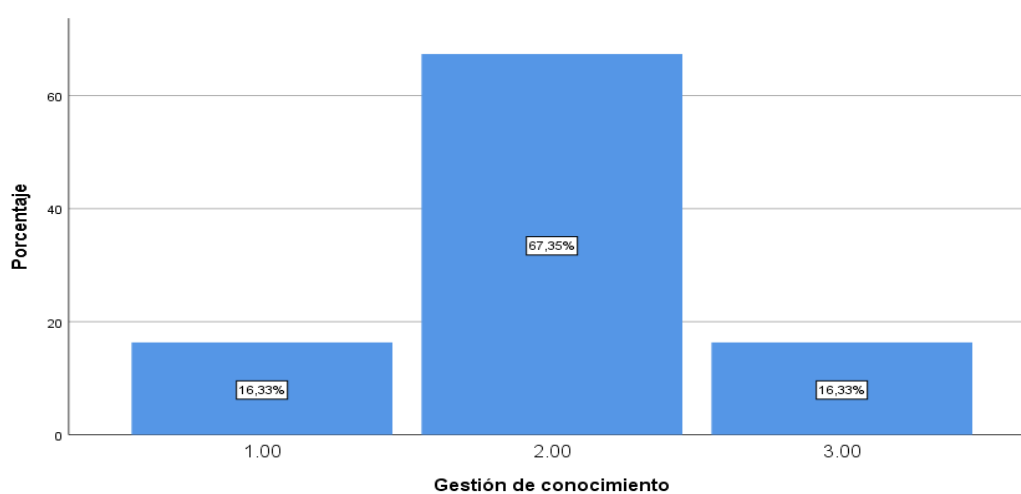


Figura 10 Resultados de gestión de conocimientos

En la figura 10 observamos que en primer lugar está Medio (2) con 67,35 % , seguido por Alto (1) con 16,33 % y por último bajo (3) con 16,33 %.

4.1.3.1 Dimensiones de la gestión del conocimiento

a. *Obtención de conocimientos*

Tabla 14

Resultados de obtención de conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	6,1	6,1	6,1
	17	34,7	34,7	40,8
	29	59,2	59,2	100,0
	49	100,0	100,0	

En la tabla 14 observamos que en primer lugar con 29 trabajadores están los que han obtenido los conocimientos para el puesto que ocupan en forma alta, siendo solo 17 trabajadores cuyas conocimientos obtenidos fue medio y de 3 trabajadores que fue bajo su obtención de conocimientos.

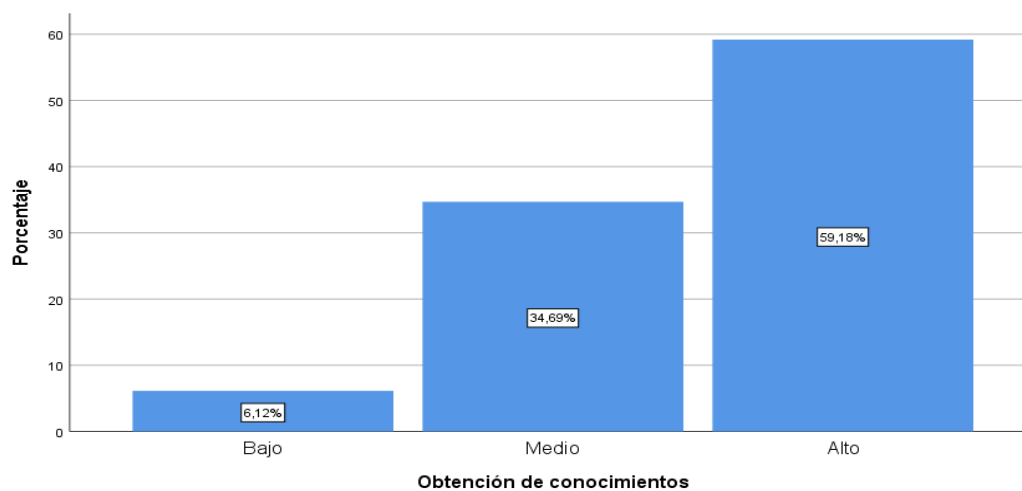


Figura 11 Resultados de obtención de conocimientos

En la figura 11 observamos que en primer lugar está alto con 59,18 % , seguido por medio con 34,69 % y por último bajo con 6,12 %.

b. *Generación de conocimientos*

Tabla 15

Resultados de generación de conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	11	22,4	22,4	22,4
Medio	19	38,8	38,8	61,2
Alto	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

En la tabla 15 observamos que en primer lugar con 19 trabajadores están los que han generado sus conocimientos para el puesto que ocupan en forma alta, junto con 19 trabajadores cuyos conocimientos generados fue medio y de 11 trabajadores que fue bajo su generación de conocimientos

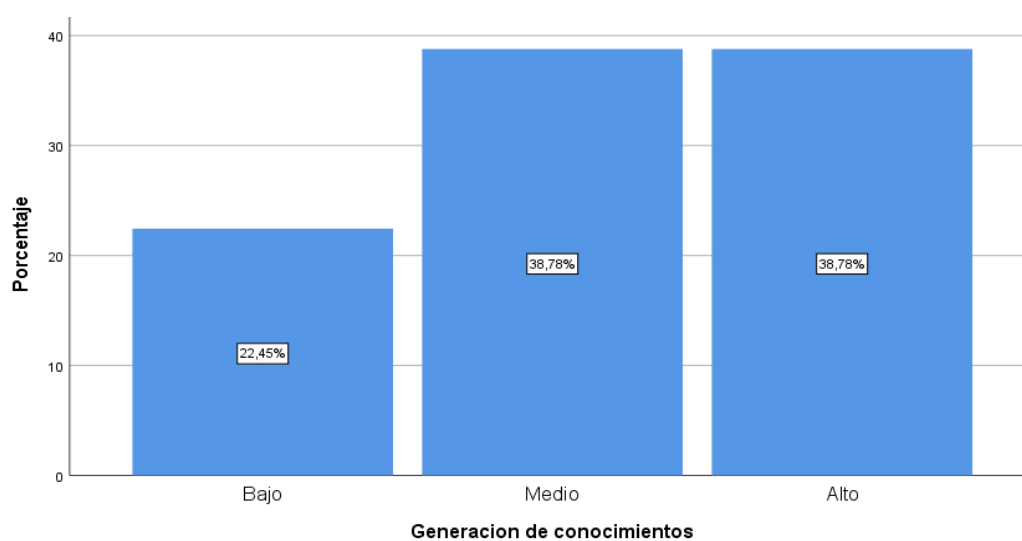


Figura 12 Resultados de generación de conocimientos

En la figura 12 observamos que en primer lugar está alto con 59,18 %, seguido por medio con 34,69 % y por último bajo con 6,12 %.

c. Apropriación de conocimientos

Tabla 16

Resultados de apropiación de conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	10	20,4	20,4	20,4
Válido	24	49,0	49,0	69,4
	15	30,6	30,6	100,0
	49	100,0	100,0	

En la tabla 16 observamos que en primer lugar con 24 trabajadores están los que de algún modo han utilizado sus conocimientos en reuniones o publicando artículos en internet para el puesto que ocupan en forma media, junto con 15 trabajadores cuyos conocimientos son publicados fue alto y de 10 trabajadores que su rendimiento en esta dimensión fue bajo.

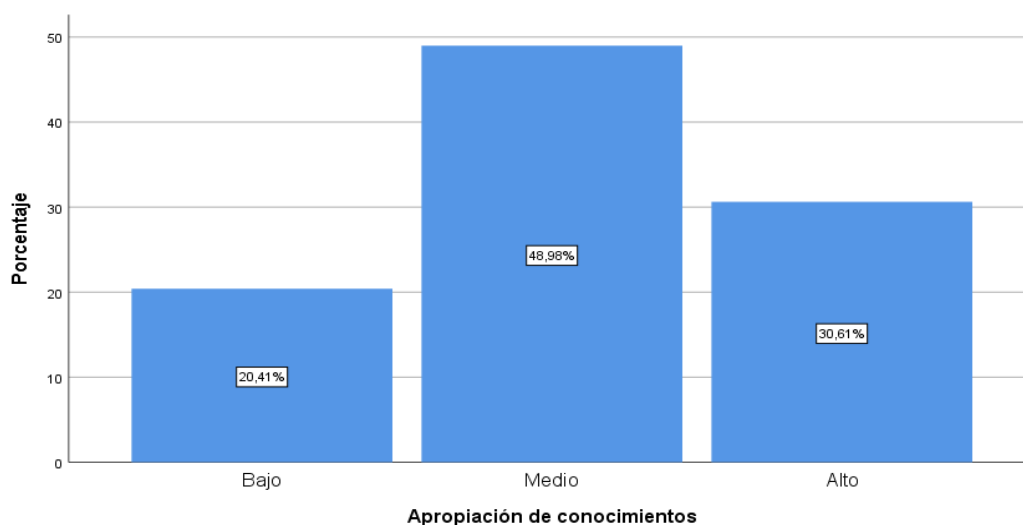


Figura 13 resultados de apropiación de conocimientos

En la figura 13 observamos que en primer lugar está medio con 48,98 %, seguido por alto con 30,61 % y por último bajo con 20,41 %.

d. Aplicación de conocimientos

Tabla 17

Resultados de aplicación de conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11	22,4	22,4	22,4
Medio	27	55,1	55,1	77,6
	11	22,4	22,4	100,0
	49	100,0	100,0	

En la tabla 17 observamos que en primer lugar con 27 trabajadores están los que de algún modo han aplicado sus conocimientos en resolución de problemas para el puesto que ocupan en forma media, junto con 11 trabajadores cuyos conocimientos aplicados en la solución de problemas fue alto y de 11 trabajadores que su rendimiento en esta dimensión fue bajo.

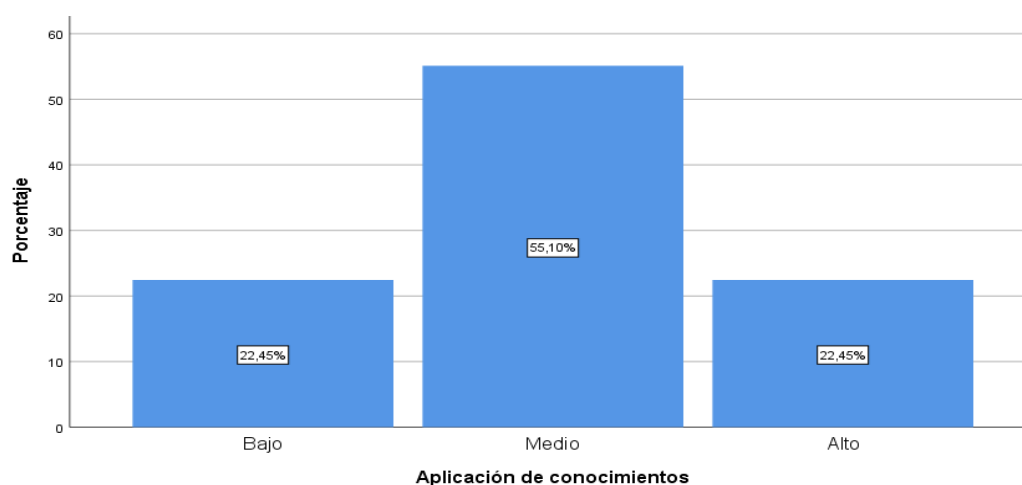


Figura 14 Resultados de aplicación de conocimientos

En la figura 14 observamos que en primer lugar está medio con 55,10 %, seguido por alto con 22,45 % y por último bajo con 22,45 %.

4.2 Prueba de hipótesis

Para este tipo de análisis utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la proporción entre las variables para esta investigación, en la cuál se utilizo el paquete estadístico SPSS versión 25

4.2.1 Hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre la *condición política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

Ho No Existe relación significativa entre la *condición política y laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puerto Maldonado.

Tabla 18

Correlación entre condiciones política laboral, laboral y gestión del conocimiento

		Político	Laboral	Conocimiento	
Rho de Spearman	Político	Coeficiente de correlación	1,000	-,040	,115
		Sig. (bilateral)	.	,783	,433
		N	49	49	49
	Laboral	Coeficiente de correlación	-,040	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	,783	.	,000
		N	49	49	49
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,115	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,433	,000	.
		N	49	49	49

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,548 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación positiva muy alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del Conocimiento se relaciona

significativamente con las condiciones laborales. Pero no se relaciona con las condiciones políticas, y estas no se relacionan con las condiciones laborales.

4.2.2 Hipótesis específicas

Las condiciones *políticas* de los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, se define por su identidad partidaria y una atribución situacional.

No se acepta esta hipótesis porque la mayoría de sus trabajadores son independientes a cualquier partido político entonces se acepta la hipótesis nula

Las condiciones *laborales* de los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, se define por falta de experticia y por una actitud ante el superior de sometimiento.

Se acepta esta hipótesis porque la experticia en los trabajadores es poco eficaz

El nivel de *gestión del conocimiento* en los trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado, es bajo.

El nivel de gestión del conocimiento en los trabajadores es medio.

- Presenta relación significativa entre la *caracterización política* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado

Tabla 19

<i>Resultados de la correlación entre caracterización política y gestión laboral</i>	
	T_politico T_laboral

Rho de Spearman	T_politico	Coefficiente de correlación	1,000	-,040
		Sig. (bilateral)	.	,783
		N	49	49
	T_laboral	Coefficiente de correlación	-,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,783	.
		N	49	49

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de $-0,040$ indica que no existe relación positiva entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; se concluye que: Las condiciones políticas no se relaciona con las condiciones laborales

-Presenta relación significativa entre la *caracterización laboral* y la *gestión del conocimiento* en trabajadores de la Municipalidad de Puerto Maldonado

Tabla 20

Resultados de la correlación entre caracterización laboral y gestión de conocimientos

			T_conocimiento	T_laboral
Rho de Spearman	T_conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	T_laboral	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

La Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con las condiciones laborales y se acepta esta hipótesis.

4.3 Discusión

En caracterización política hemos observado que la mayoría de los encuestados afirman ser independientes de cualquier partido político. En las dimensiones de identidad política, participación partidaria, contribución económica y atribución política los encuestados en su gran mayoría se declaran independientes a cualquier partido político, solo unos cuantos son ambivalentes y algunos son dependientes de los partidos políticos.

En el ámbito municipal, uno de los factores reiteradamente vinculados son las *reglas de premio a la mayoría* adosada al sistema de mayoría-pluralidad que rige en el ámbito municipal adquiere importancia sustancial. Partimos de la idea de que un gobierno elegido comporta una estructura de representación que se pone en práctica mediante el ejercicio de gobierno (Jaramillo y Bardales, 2019)

En cuanto a la caracterización laboral observamos que los trabajadores laboran en forma poco ineficaz, aunque algunos trabajadores son eficaces, y solo unos pocos en forma ineficaz. Vemos trabajadores que han tenido su propia formación profesional pero en forma poco eficaz. En gestión del conocimiento o han hecho pero en forma media y han aplicado sus conocimientos en resolución de problemas en forma media.

El conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia de gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servicios, procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de la empresa. (Nugles, 2007)

La relación que existe entre condiciones laborales y gestión de conocimiento, los encuestados en su mayoría se encuentran en término medio en cualquier caso ya sea en forma poco eficaz, en término medio y en algunos casos en términos altos, se debe mejorar estas condiciones laborales para poder gestionar mejor los conocimientos que son necesarios para que el rendimiento del trabajador sea alto.

Este trabajo tiene como finalidad exponer la importancia de la gestión del conocimiento por parte de la institución y a su vez cómo la generación del conocimiento influye en desarrollo de las competencias laborales, una de las preocupaciones entendibles por parte de las organizaciones es que sus procesos productivos sean eficientes, optimizando recursos, evitando pérdidas económicas, pero sobre todo siendo más competitivas. (Hernández, Cano y Arano, 2017)

Encontramos que existe relación entre las condiciones laborales y gestión de conocimientos, pero no existe relación entre las condiciones laborales y políticas ni en las condiciones políticas y gestión de conocimientos, Esto quiere decir que la caracterización política no tiene relación en cuanto condiciones laborales ni a la gestión de conocimiento, es independiente a estos.

El coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,836 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016 (Véliz, 2019)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA: Existe relación entre las condiciones laborales y gestión de conocimientos, pero no existe relación entre las condiciones laborales y políticas ni en las condiciones políticas y gestión de conocimientos

SEGUNDA: Por los resultados obtenidos las condiciones políticas no influyen en las condiciones laborales, en cuanto a los trabajadores la mayoría es independiente y no se vincula con ningún partido político, en cuanto a las condiciones laborales los trabajadores afirman que es poco eficaz.

TERCERA: El nivel de gestión de conocimientos es medio (67,3 %), pero en sus dimensiones: en obtención de conocimientos es alto (59,2 %), en generación de conocimientos está entre alto (38,8 %) y medio (38,8

%), en apropiación de conocimientos es medio (49 %) y en aplicación de conocimientos también es medio (66,10 %)

CUARTA; Según los resultados obtenidos no existe relación entre la determinación política y la gestión de conocimientos, ya que los trabajadores son independientes y la gestión de conocimientos es media.

5.2 Recomendaciones

PRIMERA: Realizar más encuestas pero en la totalidad de trabajadores de la municipalidad

SEGUNDA: Las nuevas encuestas deberían realizarse con más preguntas en relación de condiciones laborales.

TERCERA: Se debe incentivar para que los trabajadores puedan tener una buena gestión de conocimientos a través de talleres, cursos de capacitación y otros promovidos por la municipalidad.

CUARTA: Los partidos políticos deberían tener presencia en cuanto a la generación de conocimientos de los trabajadores de la municipalidad en cuanto a pasantías, cursos de capacitación y otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Leyton , Meza . y Sáenz. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Escuela de Postgrado, Pontificia universidad Católica del Perú.
- Bernales, E. 1. (1995). La constitucion de 1993 y la. *themIS*, 199 - 207.
- Castañeda, Y. Vázquez, J. (s.f.). *La gestión administrativa y se relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes de la escuela post grado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf;jsessionid=16C66376278AC9F63AEF888D0C57303E?sequence=1>
- Contreras, F. y Tito, P. (2013). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*. Lima: Edición: Universidad María Auxiliadora.
- García, I. (2005). *Satisfacción laboral y desempeño laboral del personal del área de Enfermería, en el Hospital II EsSalud Moquegua – 2004*. Arequipa: universidad nacional San Agustín.
- Gattino, S., Roccato, M., Tamagnone, L. (2002). Percepción de la realidad social y afiliación política. Un estudio sobre jóvenes militantes. . *Psicología Política N 24*, 7-29.
- Gerpe.S y Sanguinetti, M. (2008). *Quantum*, 23 - 29.
- Guisbert, C. (2014). “*La Gestión por Competencias y su relación con el desempeño laboral*” (realizado en la Municipalidad Provincial de Concepción-Huancayo. Huancayo: Mg en Administración Pública y Gobierno Municipal).
- Harare, O. (2003). *The Leadership Secrets of Colin Powell*. USA: McGraw-Hill Trade.
- Hernández, C. Cano, M. y Arano, R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. Disponible en <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Hernández , J y Pérez , B. (2012). *La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal*. La

Experiencia del H. Ayuntamiento de Navolato. *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol.7, núm.3., 1-14.

Jaramillo M, Bardalez, E. (2019). Democracia y gobiernos locales. Efectos de la divergencia entre la voluntad popular y la distribución del poder en los gobiernos municipales. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) disponible en www.grade.org.pe

Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%c3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

Marquez, M. (2002). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de [m.<http://www.emagister.com/f_artic.cfm?next_page=form&id_artic=815&ref=A_DESC_CATEG](http://www.emagister.com/f_artic.cfm?next_page=form&id_artic=815&ref=A_DESC_CATEG)

Montes, O. More,R. (2016). *El impacto de la estrategia de gamification en el desempeño laboral, estudio de caso Area de pryecion de cineplanet*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12925/MONTES_QUELOPANA_MORE_SALINAS_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nugles, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>.

Orbegozo, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional, un estudio de la cuestión. *Revista de psicología* 12, 347, 362.

Ortiz, L. (2011). *Sistema de gestión administrativas y su incidencia en la calidad del servicio del hotel Andino Real de la ciudad de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1035/1/473%20Ing.pdf>

Oscoco, H. (2014). *Gestión del talento humano y su relación gestión del talento humano y su relación de la municipalidad distrital de pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Paredes, J. (2008). *La estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHE
- Pease, H. (2011). *Reforma política*. Lima: Fondo editorial.
- Quispitupac, C. Ramos S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/338163/Tesis%20Quispitupac%20-%20Mateo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Roque, J. (2016). *Estrategias de gestión administrativas en mejora de la calidad del cliente en la Mype comercial San Martín Chiclayo*. Obtenido de <repositorio.us.edu.pe/bitstream/handle/uss/2708/TESIS%20ARNOÑD%20OROQUE.sequence=1>
- Sánchez, A. (2003). *Ética y política*. Lima: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Sanchez.Runde, C. (1997). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Iese, Ediciones, S.A.
- Torres. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el Desarrollo*. Obtenido de https://www.google.com/p e/?gws_rd =ssl# q= Diagnostico+de+la+gesti%C3%B3n+municipal.&start=10