



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN ANTONIO, PERIODO 2024**

PRESENTADO POR

BACH. MERCY LUCY BECERRA TAFUR DE VELASQUEZ

BACH. JONATHAN CCALLI VILCA

ASESOR

MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que

DE el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () /

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, PERIODO 2024

Presentado por el(la):

BACH. MERCY LUCY BECERRA TAFUR

BACH. JONATHAN CCALLI VILCA

Para obtener el grado académico (Título profesional (X) o Título LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO asesorado por el/ MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS con Resolución de _____ N° _____, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
ADMINISTRACION	BACH. MERCY LUCY BECERRA TAFUR DE VELASQUEZ BACH. JONATHAN CCALLI VILCA	LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, PERIODO 2024	25%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 25% que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 03 de OCTUBRE de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2. Definición del Problema.....	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos de la Investigación	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	16
1.4.1. Justificación Metodológica.....	16
1.4.2. Justificación Teórica	17
1.4.3. Justificación Práctica	17
1.4.4. Justificación Social	17
1.5. Operacionalización de Variables	18
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	20
1.6.1. Hipótesis General	20
1.6.2. Hipótesis Específicas	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la Investigación	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.1.3. Antecedentes Locales	24
2.2. Bases Teóricas	25
2.2.1. Gestión del Conocimiento	25

2.2.2.	Desempeño Laboral.....	32
2.3.	Marco Conceptual	40
2.3.1.	Administración Pública	40
2.3.2.	Conducta.....	40
2.3.3.	Conocimiento	40
2.3.4.	Desempeño Laboral.....	40
2.3.5.	Empowerment.....	40
2.3.6.	Gestión del Conocimiento	41
2.3.7.	Innovación	41
2.3.8.	Liderazgo	41
2.3.9.	Organización.....	41
2.3.10.	Satisfacción Laboral	42
2.3.11.	Sistemas de Aprendizaje.....	42
2.3.12.	Trabajo en Equipo.....	42
	CAPÍTULO III: MÉTODO	43
3.1.	Tipo de Investigación	43
3.2.	Diseño de Investigación	43
3.3.	Población y Muestra.....	44
3.3.1.	Población	44
3.3.2.	Muestra.....	44
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
3.4.1.	Técnica de Investigación	45
3.4.2.	Instrumento de Investigación.....	45
3.5.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	47
	CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
4.1.	Análisis Relacional.....	49
4.1.1.	Tablas Cruzadas	49
4.1.2.	Comprobación de Correlación.....	54
4.2.	Discusión de Resultados.....	58
	CONCLUSIONES	60
	RECOMENDACIONES.....	62
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

ANEXOS	70
Matriz de Consistencia	70
Instrumento de Investigación.....	71
Validación de Instrumento de Investigación.....	77
Confiabilidad del Instrumento	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	44
Tabla 2 Lista de Expertos.....	45
Tabla 3 Confiabilidad Variable Gestión del Conocimiento.....	46
Tabla 4 Confiabilidad Variable Desempeño Laboral	46
Tabla 5 Baremos Variable Gestión del Conocimiento	47
Tabla 6 Baremos Variable Desempeño Laboral	47
Tabla 7 Prueba de Normalidad Variable Gestión del Conocimiento.....	47
Tabla 8 Prueba de Normalidad Variable Desempeño Laboral	48
Tabla 9 Correlación entre variables.....	49
Tabla 10 Correlación entre la variable independiente y la dimensión 1 dependiente	50
Tabla 11 Correlación entre la variable independiente y la dimensión 2 dependiente	51
Tabla 12 Correlación entre la variable independiente y la dimensión 3 dependiente	52
Tabla 13 Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 14 Correlación entre la dimensión creación y la variable desempeño laboral	55
Tabla 15 Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral.....	56
Tabla 16 Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación entre variables	50
Figura 2 Correlación entre variables	51
Figura 3 Correlación entre variables	52
Figura 4 Correlación entre variables	53

RESUMEN

La presente investigación denominada: “LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, PERIODO 2024” tiene como objetivo general determinar la forma en que se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el periodo 2024; para lo cual desarrolla una metodología descriptiva en base a un cuestionario aplicado a una muestra de 45 elementos dentro del entorno; a través del cual se recoge información que permite concluir que; sobre el objetivo general de la investigación, según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.004 en la correlación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.674, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre las variables investigadas; con lo que se puede afirmar que las variaciones en el nivel de la gestión del conocimiento conllevan variaciones en el nivel de desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

Palabras claves: Conocimiento, desempeño, eficiencia, gestión, municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of this research called: “KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH WORK PERFORMANCE IN THE ADMINISTRATION AREA OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF SAN ANTONIO, PERIOD 2024” is to determine the way in which knowledge management and work performance in the administration area of the District Municipality of San Antonio, during the period 2024; for which a descriptive methodology is developed based on a questionnaire applied to a sample of 45 elements within the environment; through which information is collected that allows us to conclude that; Regarding the general objective of the research, according to the value obtained according to Spearman's Rho correlation test, a significance equal to 0.004 is evident in the correlation of the variables knowledge management and job performance; which leads to accepting the alternative hypothesis of the research and affirming the relationship between them. Likewise, the Spearman Rho coefficient is equal to 0.674, which indicates a direct and strong level correlation between the investigated variables; With which it can be stated that variations in the level of knowledge management entail variations in the level of work performance, in the District Municipality of San Antonio, during the year 2024.

Keywords: Knowledge, performance, efficiency, management, municipality.

INTRODUCCIÓN

En palabras de Chavez (2021); la gestión del conocimiento es una estrategia comúnmente utilizada tanto por instituciones públicas para mejorar sus resultados y crear valor adicional dentro de la institución mediante la utilización de las experiencias y conocimientos de sus empleados. Por otra parte, en palabras de Chiavenato (2011, como se citó en Mamani y Cáceres, 2019), el desempeño en el trabajo puede definirse como los comportamientos y acciones específicos de los empleados que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización.

En la presente investigación, se busca dar respuesta al problema ¿de qué forma se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024? Para lo cual se desarrolla una investigación en base al método científico; que emplea el cuestionario como instrumento de recolección de datos, sobre la opinión del recurso humano del entorno, la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

En ese sentido, en primer lugar se desarrolla el planteamiento de la realidad problemática a través de la formulación de los objetivos e hipótesis investigativas, además de la operacionalización de variables, la justificación e importancia de la investigación.

En un segundo lugar, se fundamenta la investigación en relación a la formulación de un marco teórico que recoge los antecedentes internacionales, nacionales, y locales del estudio; las bases teóricas de la operacionalización de variables, y el marco conceptual de la investigación.

En un tercer lugar, se desarrolla la metodología empleada para el análisis de datos; además del procedimiento para el procesamiento de la información obtenida.

En un cuarto lugar, se presentan los resultados a nivel descriptivo y correlacional, donde se comprueba la relación entre variables y dimensiones de acuerdo a los objetivos de la investigación; y se discuten los resultados.

Finalmente se ofrecen las conclusiones y recomendaciones del estudio, en base a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la presente investigación, se realiza un análisis de la correlación que existe entre el factor gestión del conocimiento y el desempeño del recurso humano del área administrativa de un gobierno local de Moquegua, durante el año 2024. La finalidad del estudio es proporcionar información relevante en cuanto al empleo de sistemas de gestión del conocimiento para potenciar el rendimiento y la operatividad institucional de la Municipalidad Distrital de San Antonio, que sobre todo se encuentran a cargo del recurso humano de la misma.

En ese sentido, en palabras de Chavez (2021); la gestión del conocimiento es una estrategia comúnmente utilizada tanto por instituciones públicas para mejorar sus resultados y crear valor adicional dentro de la institución mediante la utilización de las experiencias y conocimientos de sus empleados.

Por otra parte, en palabras de Chiavenato (2011, como se citó en Mamani y Cáceres, 2019), el desempeño en el trabajo puede definirse como los comportamientos y acciones específicos de los empleados que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización.

En un contexto internacional; los autores Mayorga y otros (2024), señalan que la región latinoamericana posee un importante acervo de obras que sin duda enriquecen el campo de la gestión del conocimiento a escala mundial. Es evidente que las limitaciones de la región en términos de recursos para acceder a la información y al conocimiento, derivadas de las disparidades educativas y de las

carencias sociales resultantes de las desigualdades regionales, influyen indirectamente en la posición de la región. La trayectoria de la gestión del conocimiento, independientemente del sector disciplinar, vendrá determinada por los avances tecnológicos. (pág. 21).

Asimismo para Perona (2020); en América Latina, el proceso de profesionalización de los empleados públicos se ha llevado a cabo como un paso crucial hacia la modernización de la Administración. La evaluación del desempeño se considera una herramienta fundamental para mejorar los resultados de los recursos humanos en las distintas Administraciones Públicas, que tienen como objetivo satisfacer las necesidades de la sociedad. Para ello es necesario mejorar la sustancia operativa del desempeño laboral de los empleados públicos a través de una evaluación que permita alcanzar los objetivos y resultados de una administración moderna.

En el contexto peruano, al igual que el latinoamericano, el desempeño laboral cumple un rol fundamental en el éxito institucional de las entidades del Estado. Resulta importante mencionar, que bajo los modelos de gestión vigentes, el capital humano se constituye como pilar del desempeño organizacional; por lo que, es menester su correcto funcionamiento, para lo cual se busca incidir en la mejora de los procesos de conocimiento dentro de cada una de las instituciones del aparato Estatal.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (s. f.); el Estado Peruano, del que es parte la Municipalidad Distrital de San Antonio, cuenta con un modelo de evaluación de resultados en base al mecanismo de gestión del rendimiento (GDR); el cual implica los ciclos de planificación, seguimiento, y evaluación de las actividades institucionales a lo largo de un periodo.

Igualmente, la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (2017); manifiesta que la importancia de un sistema de gestión de conocimiento en una institución pública radica en que este permite una adecuada administración del flujo de información que se recibe de los usuarios; asimismo, permite la implementación de estrategias para el desarrollo del conocimiento, además de promover los

procesos de la cadena de valor para la utilización del conocimiento. Finalmente, se afirma que un sistema de gestión del conocimiento permite la difusión del mismo entre el recurso humano de la entidad, y su disponibilidad según la estructura organizativa (pág. 15).

Sin embargo, al igual que en la mayoría de las entidades públicas, en el gobierno local elegido no se observa ningún mecanismo de gestión, más que intentos aislados y esporádicos, que permita incorporar mejoras al desempeño organizacional, y por ende laboral, y que acompañe el nivel de rendimiento institucional. De esta manera, en la presente investigación se plantea determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral dentro del área de administración del gobierno local distrital de San Antonio.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué forma se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué forma se relacionan la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?

¿De qué forma se relacionan la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?

¿De qué forma se relacionan la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la forma en que se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la forma en que se relacionan la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

Determinar la forma en que se relacionan la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

Determinar la forma en que se relacionan la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1. Justificación Metodológica

En esta investigación es importante el cumplimiento del método científico; toda vez que su tipo descriptivo – cuantitativo requiere la realización de trabajo de campo para conseguir la información que será analizada, y este trabajo de campo se debe realizar aplicando una técnica dentro del método investigativo, para lo cual se ha escogido la encuesta y su respectivo instrumento, el cuestionario. Asimismo, para el análisis de la información se tiene que utilizar uno de los programas estadísticos convencionales que garanticen la veracidad de las conclusiones; en cuyo caso, optamos por utilizar el programa SPSS Statistics. Finalmente la rigurosidad de este trabajo está sometida a lo que establece el método científico, por lo que se garantiza la confiabilidad de sus resultados.

1.4.2. Justificación Teórica

La justificación teórica de esta investigación radica en el hecho de que actualmente, en el campo teórico, es nula o casi nula la información que se tiene sobre el comportamiento de las variables de estudio en el entorno determinado. En ese sentido, esta investigación resulta novedosa; porque ha de aportar nuevos conocimientos en relación al análisis del objeto de estudio, lo que permitirá abundar en el campo teórico y bibliográfico en general, respecto a los temas de gestión de conocimiento y el desempeño laboral.

1.4.3. Justificación Práctica

Desde un enfoque práctico, el entorno donde se realiza la investigación; es decir, la Municipalidad Distrital de San Antonio, actualmente no cuenta con ningún tipo de análisis en cuanto a la gestión del conocimiento como determinante en el desempeño laboral de su recurso humano; por lo que, los resultados del presente estudio van a permitir que la institución pueda dimensionar la real problemática en cuanto a este escenario; y, según corresponda, dar solución o potenciar determinados aspectos que permitan la optimización de su funcionamiento público.

1.4.4. Justificación Social

La Municipalidad Distrital de San Antonio, como entidad pública, es el órgano de gobierno local del distrito de San Antonio, de la provincia Mariscal Nieto, del departamento de Moquegua; entonces, siendo que la investigación pretende aportar información relevante para la optimización de su funcionamiento; es evidente, que esta acción también incidirá positivamente en la satisfacción de los ciudadanos, en cuanto a sus necesidades y expectativas; además de contribuir al cumplimiento de los objetivos que tiene la institución como parte del Estado.

1.5. Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Valor Final	Tipo de Variable
Gestión del Conocimiento	Para Tarí y García (2009); conceptualmente, un sistema de gestión se define como un sistema que pretende mantener y mejorar continuamente todas las funciones de una organización con el fin de satisfacer las demandas y expectativas de los usuarios.	Para Tarí y García (2009); la variable se define operacionalmente en base a las dimensiones: - Creación - Transferencia y almacenamiento - Aplicación y uso	Creación	Adquisición de la Información	Adquisición interna Adquisición externa	Escala de Likert (bajo, medio, alto)	Categorica Ordinal
				Diseminación de la Información	Distribución Interpretación Memoria organizativa Capacidad de aprendizaje		
			Interpretación compartida	Estructura organizativa Cultura organizativa			
			Almacenar conocimiento	Aprendizaje individual Aprendizaje grupal Feed-forward Feed-back			
			Transferencia y Almacenamiento	Transferencia de conocimiento en la organización	Conocimientos de propósito Claridad misión Experimentación Recompensas Clima de aprendizaje		
			Aplicación y uso	Trabajo en equipo Empowerment	Orientación de equipo		

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Valor Final	Tipo de Variable	
Desempeño laboral	Grijalva y otros (2019); definen conceptualmente la variable como la conducta del empleado en el desempeño de su trabajo para contribuir a la consecución de los objetivos.	Grijalva y otros (2019); definen la variable operacionalmente, en función a las siguientes dimensiones: - Actitud - Personalidad - Aprendizaje - Percepción	Actitud	Promover el diálogo	Orientación de sistemas	Escala de Likert (bajo, medio, alto)	Categoría Ordinal	
				Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje	Orientación de aprendizaje			
				Relación entre los distintos departamentos o áreas funcionales	Orientación a la memoria			
			Personalidad	Compromiso con el aprendizaje	Compromiso del sistema			Emotividad en equipo
					Apertura			
					Dominio personal			
			Aprendizaje		Modelos mentales			Nivel de desempeño de conocimientos
Percepción		Satisfacción laboral	Entorno de trabajo					
		Liderazgo						
		Identificación						

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación directa y significativa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

Existe una relación directa y significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

Existe una relación directa y significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Chávez y Henríquez (2020); durante su investigación que aborda la correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas de la zona 8 de Ecuador, en el curso del año 2019; plantea como su objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes del entorno señalado, para lo cual trabaja un estudio descriptivo – correlacional en base a una encuesta realizada a una muestra de 260 elementos, a quienes se les proporcionó un cuestionario de 28 preguntas. Como conclusión, se pudo identificar un alto nivel de correlación entre las variables dentro del entorno señalado. Finalmente, se recomendó un desarrollo pleno de la gestión del conocimiento como parte fundamental para la administración de la organización.

Rocha (2020); en su estudio aborda la correlación entre la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral, como parte de una propuesta metodológica para las industrias que desarrollan software dentro de Guayaquil; plantea como su objetivo determinar el impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral dentro del entorno señalado, para lo cual trabaja un estudio correlacional – causal de enfoque cuantitativo y con un muestreo probabilístico en base a la metodología que emplea el coeficiente de correlación de Kendall y de Rho de Spearman; donde los resultados concluyeron que no existe una correlación

conjunta entre las mencionadas variables, lo que conlleva a rechazar la hipótesis alterna de la investigación.

Mejía (2022); en su investigación sobre la correlación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del recurso humano de una Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Latacunga de Riobamba Ecuador; plantea como su objetivo determinar la influencia de la variable independiente gestión del conocimiento y la variable dependiente desempeño laboral dentro del entorno señalado, para lo cual se desarrolla un estudio descriptivo – no experimental, donde se recolecta información documental y de campo en base al análisis documental y una encuesta aplicada a una población de 280 elementos; trabajo que permite concluir que existe una influencia significativa de la gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral del recurso humano del entorno seleccionado; y se recomienda, con carácter de importante, la capacitación constante que permita potenciar las habilidades del recurso humano.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Bautista (2023), en su estudio analiza la gestión del conocimiento y el desempeño laboral dentro del área de administración y finanzas en SENSICO sede San Borja, durante el periodo 2023; para lo cual plantea como objetivo general determinar el nivel de relación entre la variable gestión de conocimiento y la variable desempeño laboral dentro del entorno señalado. En ese fin, la metodología aplicada a la investigación es de diseño no experimental correlacional y enfoque cuantitativo, donde la población analizada estuvo conformada por 30 elementos del entorno en mención, a quienes se les aplicó dos cuestionarios basados en la escala de Likert; lo que permitió concluir que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en un nivel moderado ($r=0,570$; $\text{Sig.}=0.001$). Asimismo, se encontraron correlaciones moderadas entre las dimensiones de la gestión del conocimiento con la variable desempeño laboral.

Burga (2022); durante su investigación analiza las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral dentro de la empresa PROMART, en el distrito de Villa María el Triunfo, durante el año 2022; para lo cual se establece como

principal objetivo determinar la relación entre la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral dentro del entorno señalado. Con esta finalidad, se desarrolla una metodología básica, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal; donde el análisis recae sobre una muestra de 96 elementos, a quienes se les aplica una encuesta digital que permite concluir que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación no paramétrica Rho de Spearman ($\rho=0.756$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, se concluyó que a medida que hay un desarrollo de la gestión, el desempeño laboral será eficiente siendo una empresa competitiva y actualizada.

Céspedes (2023); durante el estudio que realiza sobre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad en Lima Este, durante el año 2023; para lo cual se establece como objetivo general determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del entorno seleccionado. Con este fin, se desarrolla una metodología de enfoque cuantitativa, de alcance correlacional y de diseño no experimental; donde se aplica el análisis a una muestra de 70 elementos en base a un cuestionario de 22 elementos mediante la escala de Likert. De esta manera se concluye que la gestión del conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral, con un coeficiente de Nagelkerke de 0.565. De igual forma, se detectó una influencia positiva de dicha variable en la eficiencia y manejo de habilidades con coeficientes de Nagelkerke de 0.867 y 0.581 respectivamente. Sin embargo, existe una brecha en la capacidad del personal (coeficiente de Nagelkerke de 0.391) para resolver problemas y alcanzar los objetivos de la entidad, lo que resalta la necesidad de mejorar los métodos de generación de conocimiento, enfatizando el papel crucial de la gestión del conocimiento en el sector público y proporcionando perspectivas valiosas para futuras políticas y prácticas.

2.1.3. Antecedentes Locales

Vizcarra (2019); en su estudio sobre la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral en relación a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el año 2018; establece como objetivo general determinar la correlación que existe entre las mencionadas variables y dentro del entorno seleccionado. La metodología empleada fue de tipo correlacional y con un diseño no experimental; en base a una encuesta aplicada a una muestra conformada por 108 elementos; donde se pudo concluir que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, con un p-valor = 0,000; resultado que lleva a afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona de manera muy significativa con el desempeño laboral en los elementos del área investigada.

Madueño (2023); en su estudio sobre la variable desempeño y la variable responsabilidad académica laboral en relación a los docentes de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, durante el periodo 2022; establece como objetivo general probar la correlación entre las variables mencionadas y dentro del entorno seleccionado. La metodología que se utilizó fue de tipo básica, de análisis teórico, y con un diseño no experimental; donde la base fue una muestra de 110 elementos a quienes se les aplicó un cuestionario basado en la escala de Likert. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe relación entre desempeño y responsabilidad académica, que sugiere que, generalmente, los docentes con mejor desempeño tienden a ser más responsables en su labor académica.

Huaycochea y La Motta (2023); en su estudio sobre la variable gestión del talento humano y la variable capacitación en relación al recurso humano de una empresa privada de la provincia de Ilo, durante el año 2023; establece como objetivo general determinar la relación entre las variables mencionadas y dentro del entorno seleccionado. La metodología empleada fue de tipo correlacional y de diseño no experimental; y se trabajó en base a una muestra constituida por 42 elementos, a quienes se les aplicó el instrumento cuestionario para concluir que con $Rho = 0.997$, el grado de relación entre las variables es fuerte positiva; asimismo para la comprobación de la hipótesis se observa el grado del sig. bilateral quien es

menor al grado de error esperado (sig. bilateral < 0.005) por lo que se concluye en aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Conocimiento

Aguilar (2020); manifiesta que el conocimiento como objeto de gestión, algo inédito, apareció en las organizaciones privadas en la década de 1970, cuando las empresas, como resultado de los cambios en la economía, comenzaron a reconocer la importancia económica del conocimiento y a considerarlo un activo, un recurso fundamental para mejorar e innovar los atributos de sus bienes y servicios, aumentar las ganancias de la empresa y fortalecer o ampliar su ventaja competitiva y posicionamiento en su sector de mercado. La importancia del conocimiento aumentó a partir del momento en que las empresas empezaron a incorporar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en sus procesos, que en la década de 1980 se expandieron sin control y produjeron innovaciones con dispositivos automatizados y personalizables en los procesos productivos y administrativos de las empresas.

Aguilar (2020); la digitalización y progresiva automatización de los procedimientos de la administración pública ha dado lugar a un tema de estudio que incluye tres aspectos principales:

- a) Este estudio examina la estructura digital del sector público, con el objetivo de identificar sus características únicas, ventajas y desventajas en comparación con las diferentes formas de organización, que van desde los sistemas burocráticos tradicionales a los modernos acuerdos estatales como la Nueva Gestión Pública y otras configuraciones administrativas (Aguilar, 2020, pág. 8).
- b) Este estudio pretende explicar la configuración digital del sistema administrativo público identificando sus causas y analizando su evolución. Asimismo, examina los efectos de esta configuración en diversos aspectos como la normativa, la organización, el gobierno de

las entidades, la ingeniería de procesos, la gestión del gasto público, la formulación de políticas públicas, la prestación de servicios públicos, el empleo público, el perfil del trabajo y del personal público, y el trato al ciudadano (Aguilar, 2020, pág. 8).

- c) Este estudio se centra en comprender y describir cómo se lleva a cabo la gestión de la digitalización en el sector público. En concreto, examina los procedimientos de las organizaciones públicas que se apoyan en programas y plataformas de tecnologías de la información. La gestión del conocimiento en este ámbito se refiere a la gestión de las actividades de adquisición, almacenamiento y procesamiento de datos, así como a las actividades de elaboración, difusión, validación, codificación, aplicación e innovación del conocimiento que las entidades públicas necesitan para llevar a cabo sus funciones públicas. Estas actividades se realizan utilizando dispositivos y sistemas informáticos cada vez más automatizados (Aguilar, 2020, pág. 8).

Chavez (2021); la gestión del conocimiento es una herramienta comúnmente utilizada tanto por instituciones públicas como privadas. Mejora sus resultados y crea valor adicional dentro de la organización utilizando las experiencias y capacidades de los colaboradores.

Rubier (2019, como se citó en Chavez, 2021); la gestión del conocimiento ha surgido como un activo crucial para las instituciones públicas, ofreciendo una ventaja competitiva duradera que ayuda al crecimiento de las organizaciones de la administración pública (pág. 3).

2.2.1.1. Creación del Conocimiento.

Según Gil y Carrillo (2013), existen dos tipos distintos de conocimiento: la información explícita o codificada y el conocimiento tácito o implícito. El conocimiento explícito se refiere a la información que se transmite a través de mecanismos de comunicación establecidos. El conocimiento tácito, por el contrario, está asociado al individuo, es difícil de definir o transmitir y está estrechamente ligado a un entorno concreto (pág. 5).

Nonaka y Takeuchi (1995, como se citó en Gil y Carrillo, 2013); afirman que el conocimiento se genera a través del proceso de transformación del conocimiento tácito en explícito, que se ve facilitado por cuatro modalidades de conversión del conocimiento conocidas como SECI: socialización, externalización, combinación e internalización. La socialización facilita la transformación de la información implícita mediante el contacto interpersonal a través de experiencias compartidas. La externalización se logra empleando metáforas, como hipótesis y comparaciones. La combinación se refiere a la utilización de mecanismos sociales para fusionar diversas fuentes de información explícita, como reuniones o conversaciones telefónicas. La internalización se produce cuando los nuevos conocimientos se aplican mediante la acción (pág. 5).

2.2.1.1.1. Adquisición de la Información.

Para Rodríguez (2002); el tratamiento de textos es la herramienta esencial para crear información y constituye el componente principal de la generación de conocimientos, aunque algunos ofrecen funciones avanzadas. Junto a él, existe una variada gama de instrumentos para generar información, como el software de autoedición, los navegadores de Internet, las hojas de cálculo electrónicas y los sistemas de gestión de bases de datos. Utilice estas herramientas para ayudar al trabajador del conocimiento a generar nuevas salidas electrónicas de información. Estos resultados, por sí solos o en combinación con otros segmentos de información, constituyen un sofisticado producto basado en el conocimiento (pág. 7).

2.2.1.1.2. Difusión de la Información.

Para Rodríguez (2002); hay dos tipos de información: externa e interna. La principal preocupación es cómo obtener y compartir esta información. Los gestores de la información se centran principalmente en adquirir información y garantizar su difusión adecuada. El formato de acceso a la información es crucial, ya que requiere compatibilidad entre diversas plataformas, sistemas operativos, administradores de bases de datos y protocolos de comunicación. Para ello, existen numerosas opciones

accesibles para disponer de recursos que permitan compartir y debatir la información (pág. 7).

Los agentes nos proporcionan información organizando, categorizando, cuantificando y tamizando enormes cantidades de datos. Constituyen un sistema de indexación de la información que permite una búsqueda y recuperación rápidas para un conjunto diverso de consumidores. Los avances más recientes atienden a las preferencias de búsqueda de los trabajadores empleando agentes inteligentes de búsqueda de conocimiento. Estos agentes están específicamente diseñados para actuar en nombre de los usuarios, determinando qué buscar, cuándo y dónde realizar la búsqueda, cuándo entregar los resultados de la búsqueda y cómo presentarlos en el formato y estructura deseados. Este enfoque garantiza que la información se entrega directamente a los usuarios cuando la necesitan, en lugar de cuando la buscan activamente (Rodríguez, 2002).

2.2.1.1.3. Interpretación de la Información.

Según Rodríguez (2002); el autor delinea los numerosos canales que pueden utilizar los usuarios individuales o toda la organización. La configuración de este esquema abarca una descripción exhaustiva de los mecanismos accesibles para el tratamiento de la información y la formulación del conocimiento. Para que el sistema sea eficaz para el usuario, debe poseer cualidades de accesibilidad, adaptabilidad e intuitividad. El mapa de información mejora el conocimiento de los recursos disponibles para todos los usuarios, lo que aumenta la eficacia de la comunicación interna y facilita los procesos de toma de decisiones dentro de la empresa.

2.2.1.2. Transferencias y Almacenamiento.

De acuerdo a Joshi (2007, como se citó en Morales, 2012); la transferencia de conocimiento organizativo es un tema que atrae la atención tanto de la investigación fundamental como de la práctica profesional debido a su papel crucial en la difusión del conocimiento organizativo. La transferencia de conocimiento

organizativo se produce cuando el conocimiento se difunde de una entidad (como un individuo, un grupo o una organización) a otras entidades (pág. 4).

2.2.1.2.1. Almacenamiento del Conocimiento.

Tasayco y otros (2023); la gestión del conocimiento es un componente esencial para las organizaciones que pretenden mejorar las competencias de sus miembros. Les permite ofrecer nuevos servicios que mejoran su reputación en el mercado, mejorar la productividad en distintas áreas funcionales y fomentar el crecimiento de sus empleados. Para lograr ventajas competitivas, es esencial reconocer y valorar los activos intangibles de las organizaciones. Además, es necesario establecer y supervisar procesos logísticos que abarquen el almacenamiento, el aprendizaje, la cooperación y la aplicación de conocimientos. Esto supone una oportunidad para fomentar la transferencia de big data dentro de las organizaciones y promover la mejora de los procesos.

2.2.1.2.2. Transferencia del Conocimiento dentro de la Organización.

Morales (2012); la transferencia de conocimientos es el proceso sistemático mediante el cual una organización o unidad identifica y adquiere conocimientos específicos de otra organización o unidad y, a continuación, los aplica en diferentes contextos. También implica explicar cómo se transfieren los conocimientos entre individuos. Este proceso tiene en cuenta que el conocimiento puede transferirse a individuos o equipos situados en lugares distantes, y está influido por diversos factores (pág. 8).

2.2.1.3. Aplicación y Uso del Conocimiento.

De acuerdo a Castillo y otros (2021); para lograr los resultados de rendimiento deseados, los programas de gestión del conocimiento deben abarcar los procesos de generación, almacenamiento, difusión, aplicación y utilización del conocimiento. En el sector comercial, el rendimiento organizativo se centra principalmente en lograr el crecimiento y la rentabilidad. En cambio, el sector público hace hincapié en la innovación, la eficacia operativa y la prestación de servicios de alta calidad.

Según Razzaq y otros (2019, como se citó en Castillo y otros, 2021); la gestión del conocimiento debe aplicarse como estrategia tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo dentro del sector público. Este enfoque puede ayudar a abordar cuestiones como el escaso compromiso organizativo y los problemas de rendimiento laboral. La implantación de módulos es crucial para mejorar el conocimiento en la gestión pública, teniendo en cuenta el entorno específico de cada empresa del sector público.

2.2.1.3.1. Trabajo en Equipo.

El Centro Especializado en Gestión Pública (CEGP, 2022); afirma que el trabajo en equipo se define como un conjunto de tácticas, procesos y procedimientos que un grupo de individuos pone en práctica para lograr un objetivo compartido, en beneficio, en última instancia, de la empresa en la que operan. La importancia de esta herramienta radica en su capacidad para permitir que un colectivo de individuos ahorre tiempo, consolide ideas y llegue a un consenso para aplicar la más adecuada. Además, facilita la creación de procedimientos novedosos, inspira y da energía a cada miembro del equipo, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral. La colaboración eficaz puede mejorar la resolución de problemas y optimizar los flujos de trabajo, cuando se aplica adecuadamente.

En la actualidad, el trabajo en equipo es una práctica esencial en toda organización, y es crucial tener la capacidad necesaria para aplicarlo con eficacia. Los resultados dependen de la competencia del equipo de trabajo que participa en este proceso (CEGP, 2022)

Para CEGP (2022); para fomentar un equipo de trabajo cohesionado y centrado, el funcionario público debe tener en cuenta medidas y acciones específicas. Por lo tanto, es imperativo establecer directrices claras que orienten adecuadamente a cada miembro y permitan alcanzar los resultados predeterminados.

- a) Planificar. Diagnóstico de lo que está pasando y del entorno en donde se encuentran.

- b) Organizar. A través de la acción colectiva, operativizar las funciones respectivas.
- c) Proponer. Diversas alternativas y opciones para la resolución de los problemas.
- d) Compromiso. Cada miembro debe comprometerse con el proceso que se está llevando a cabo.
- e) Toma de decisiones. Saber elegir y ejecutar las alternativas más acordes a los objetivos y resultados esperados.

2.2.1.3.2. Empowerment.

Según Arata (2005, como se citó en Amezcua y otros, 2019); el empoderamiento puede definirse como el acto de conceder a los empleados autoridad para lograr resultados de forma independiente y fomentar su dedicación a la empresa, animándoles a actuar como si fueran los propietarios de la misma. (pág. 2).

Para Amezcua y otros (2019), los equipos con *Empowerment* tienen las siguientes características:

- a) Comparten el liderazgo y las tareas administrativas.
- b) Facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información.
- c) El equipo proporciona ideas para la estrategia de negocios.
- d) Son comprometidos, flexibles y creativos.
- e) Coordinan e intercambian con otros equipos y organizaciones.
- f) Mejoran la honestidad, las relaciones con los demás y la confianza.
- g) Tienen una actitud positiva y son entusiastas.

2.2.1.3.3. Promoción del Diálogo.

Para UNIR (2022), la comunicación corporativa, a menudo conocida como comunicación institucional o empresarial, es la transmisión de información dentro o desde una organización con el fin de alcanzar un determinado objetivo. Se dirige tanto a los miembros internos de la institución como al público en general. Además,

abarca la transmisión de mensajes entre individuos, así como la intrincada formación de interpretaciones por parte de los miembros de una organización, el desarrollo de diversas interpretaciones y la negociación de normas.

Una comunicación organizativa eficaz es crucial para establecer el entorno de trabajo y definir los métodos de interacción entre los empleados de una organización y con las partes interesadas externas. Facilita la gestión de la empresa ayudando a desarrollar estrategias y canales de comunicación eficaces. (UNIR, 2022).

2.2.1.3.4. Sistemas de Aprendizaje.

Según afirman Oviedo y otros (2014), las existencias de conocimientos se refieren a la presencia de una colección o marco de conocimientos, implícitos o explícitos, propiedad de la organización y de sus agentes de conocimiento específicos, y cultivados a varios niveles.

Se mencionan tres fuentes de conocimiento. En primer lugar, el conocimiento individual se refiere al conocimiento que se obtiene a través del aprendizaje a nivel individual. Este conocimiento se considera parte del capital humano de una organización y consiste en mapas cognitivos y competencias individuales. Es importante señalar que este conocimiento es específico de un contexto concreto y no puede transferirse fácilmente a otro contexto. En segundo lugar, el conocimiento de grupo se refiere al conocimiento compartido y arraigado en las interacciones sociales, que da lugar a una comprensión colectiva. El conocimiento organizativo se refiere al proceso de transferencia del conocimiento humano y la comprensión compartida a los sistemas, estructuras, procedimientos, rutinas y experiencias generados por la organización (Oviedo y otros, 2014, pág. 3).

2.2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2011, como se citó en Mamani y Cáceres, 2019), define el rendimiento como el comportamiento y las conductas observables de los trabajadores que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización. Afirma que el activo crucial de una empresa es un rendimiento laboral ejemplar.

Además, afirma que el rendimiento laboral se refiere a la eficacia del personal de una empresa, que es de suma importancia para garantizar que las personas realicen bien sus tareas y experimenten la felicidad laboral (pág. 8).

2.2.2.1. Actitud.

CEUPE (s.f.), sostiene que la actitud laboral es un componente fundamental de la eficacia profesional de todo empleado, ya que se refiere a su voluntad y disposición para llevar a cabo las diversas responsabilidades que se le asignan en su puesto de trabajo. Del mismo modo, la actitud laboral se refiere a la conducta exhibida por un individuo en el entorno profesional, que puede repercutir en su productividad, bienestar y capacidad para cooperar con los demás.

Una ética laboral positiva es crucial para fomentar un ambiente de trabajo propicio. Una mentalidad optimista puede infundir en el empleado un sentimiento de empuje e implicación, lo que se traduce en una mayor eficacia y rendimiento en el lugar de trabajo. Además, cultivar una mentalidad favorable puede mejorar la colaboración entre compañeros. Por el contrario, una mentalidad pesimista puede provocar una reducción de la eficacia, falta de ganas y desinterés por el rendimiento laboral. Es crucial reconocer que las actitudes pueden transmitirse de una persona a otra. Un empleado que posea una disposición favorable puede ejercer una influencia beneficiosa en todo el equipo y en el ambiente de trabajo en general. Por el contrario, un individuo con una actitud pesimista puede tener un impacto adverso en los demás, además de afectar negativamente a su propia reputación y productividad (CEUPE, s.f.).

2.2.2.1.1. Desempeño Cognitivo - Conductual.

La Universidad Internacional de Valencia (VIU, 2018); existe el entendido generalizado de que, al examinar el comportamiento de un individuo, se tienen en cuenta tres aspectos cruciales:

- a) Conducta. Los actos que realizamos y llevamos a cabo son los que definen nuestras acciones.

- b) Procesos cognitivos. A lo largo del día, nuestros pensamientos están ocupados por diversos temas, incluidas las tareas en las que nos centramos en cada momento, como trabajar, comer y pasear, así como otras preocupaciones que son importantes para nosotros.
- c) Afecto. Se refiere a las emociones o sensaciones experimentadas durante la realización de una conducta específica.

Estos tres componentes existen en dos niveles distintos: uno es externo, relativo al comportamiento, mientras que el otro es interno, que implica cognición y emoción. Los tres elementos están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente (VIU, 2018).

2.2.2.1.2. La Teoría del Modelo Cognitivo – Conductual.

VIU (2018); el modelo cognitivo-conductual integra conceptos de la teoría del aprendizaje y del procesamiento de la información para dilucidar el proceso por el que se adquieren conductas específicas durante el desarrollo y la adolescencia.

Comprender el comportamiento de un individuo y aplicar el tratamiento adecuado depende en gran medida de sus capacidades únicas de procesamiento de la información. Esta teoría parte de la premisa de que nuestro entorno influye en nosotros y que adquirimos conductas a través del aprendizaje. (VIU, 2018).

Pavlov (s.f., como se citó en VIU, 2018); afirma que básicamente se pueden diferenciar 3 pilares:

- a) Condicionamiento pavloviano. Pavlov empleó una campana como precursor de la alimentación de los perros, condicionándolos gradualmente a producir saliva únicamente en respuesta al sonido de la campana. Basándose en este experimento, dedujo que la respuesta de los perros era consecuencia de su comportamiento aprendido en respuesta a los estímulos.
- b) El condicionamiento operante se refiere a un tipo de aprendizaje en el que el comportamiento se ve reforzado o debilitado por las consecuencias que le siguen. Si una determinada actividad produce un

resultado favorable, nos sentiremos inclinados a repetir esa acción para conseguir el mismo resultado favorable una vez más. Por lo tanto, esto representa un enfoque novedoso de la adquisición de conocimientos.

- c) El aprendizaje por observación se refiere al proceso de adquirir conocimientos o habilidades observando e imitando a otros. Los comportamientos se adquieren mediante el proceso de observar a otros, como cuando los niños observan a sus padres y adquieren conocimientos y habilidades.

2.2.2.2. Personalidad.

Eysenck (s.f., como se citó en *Mentes Abiertas [MA]*, s.f.); afirma que para los psicólogos, el estudio de la personalidad humana es un tema cautivador e intrincado. El modelo PEN, creado por el psicólogo británico Hans Eysenck, está ampliamente considerado como uno de los más destacados de esta disciplina.

Este modelo se constituye de tres elementos claramente identificables: el Psicoticismo (P), la Extraversión (E), y el Neuroticismo (N) (MA, s.f.).

2.2.2.2.1. Psicoticismo.

Mente Abiertas (s.f.); el psicoticismo se refiere a la inclinación de un individuo a mostrar características como violencia, impulsividad, insensibilidad emocional y ausencia de empatía. Los individuos que presentan niveles elevados de psicoticismo suelen mostrar mayores niveles de asertividad, dominación y propensión a participar en acciones antisociales. Pueden mostrar una capacidad cognitiva disminuida para comprender los sentimientos de los demás y una deficiencia para empatizar con los demás.

2.2.2.2.2. Extraversión

Mente Abiertas (s.f.); el factor extraversión se asocia con rasgos como la amabilidad, el deseo de excitación y altos niveles de energía. Las personas extrovertidas suelen mostrar altos niveles de energía, disfrutan socializando, conversan con frecuencia y buscan activamente las interacciones sociales. Disfrutan

de la compañía de los demás y pueden mostrar tendencias más extrovertidas en entornos sociales. Los extrovertidos tienden a buscar activamente estímulos externos y sienten placer al participar en actividades que implican contacto social.

2.2.2.2.3. Neuroticismo.

Mente Abiertas (s.f.); el neuroticismo tiene una importancia significativa como factor dentro del modelo PEN. Denota la inclinación a experimentar sentimientos adversos, como ansiedad, volatilidad emocional y propensión a la preocupación. Los individuos que muestran niveles elevados de neuroticismo tienden a ser más propensos a sufrir estrés y a experimentar emociones negativas cuando se enfrentan a circunstancias exigentes. Las personas con esta afección pueden mostrar una mayor sensibilidad a los cambios ambientales y tener dificultades para controlar el estrés.

2.2.2.3. Aprendizaje.

López y Leal (2002, como se citó en Martínez y otros, 2017); el paradigma de aprendizaje tradicional ha sido dominante durante más de cincuenta años y ha sido ampliamente replicado por las estructuras organizativas responsables de supervisar la formación. Los planes de formación se elaboraban a partir de las necesidades identificadas de los distintos colectivos, y eran los responsables institucionales quienes determinaban los objetivos formativos. Se apoyaban en los departamentos, servicios o unidades de formación para priorizar las acciones que debían llevarse a cabo (pág. 3).

Martínez y otros (2017); el programa de formación está estructurado en forma de inventario, lo que permite a las personas interesadas elegir y priorizar las acciones formativas que son relevantes para mejorar sus competencias profesionales, avanzar en sus carreras y otros objetivos relacionados. Las instituciones de formación son las encargadas de poner en marcha y dinamizar el proyecto, y tienen toda la importancia en este sentido. Normalmente, las actividades de formación tienen lugar fuera del lugar de trabajo y se centran en la transferencia directa de conocimientos.

2.2.2.3.1. Habilidades.

Para Martínez y otros (2017); el enfoque del aprendizaje basado en competencias afirma que la formación debe diseñarse, desarrollarse y evaluarse con el objetivo de activar una amplia gama de habilidades y recursos (incluidas las capacidades cognitivas, prácticas, interpersonales y de autorreflexión) para abordar eficazmente problemas complejos. Normalmente, existe un inventario exhaustivo de competencias, acompañado de definiciones y descripciones claras de los comportamientos esperados en los distintos niveles de desempeño. Estas competencias se organizan en función de las categorías laborales.

El paradigma del aprendizaje social, colaborativo y situado se basa en ideas que abogan por que el aprendizaje tenga lugar en un contexto social y se sitúe en entornos del mundo real. El principal beneficio que ofrece es la oportunidad de aprender en el lugar de trabajo y adquirir experiencia de trabajadores experimentados, que luego se comparte mediante la cooperación. La idea del aprendizaje por porcentajes se basa en lo siguiente: 70% de aprendizaje experimental, 20% de aprendizaje social y 10% de aprendizaje formal (Martínez y otros, 2017).

2.2.2.3.2. Innovación.

Gutiérrez y Gutiérrez (2021); afirman que la innovación es un término utilizado para describir un fenómeno que tiene lugar en las empresas, principalmente en los mercados competitivos, aunque no se limita a ellos. En un contexto de gestión, la innovación se considera un factor clave que proporciona a las empresas una ventaja competitiva, especialmente en los mercados globales actuales, extremadamente inciertos e interconectados.

Rusell (2013, como se citó en Gutiérrez y Gutiérrez, 2021); afirma que la innovación es distinta de la invención y la creatividad, así como de la mera modificación de algo que ya existe. Es un concepto que va más allá de estas ideas al tiempo que las incorpora. La innovación se refiere al acto de alterar la manera en

que los individuos se relacionan con los productos, mercancías y servicios que ofrece una empresa dentro de un mercado específico (pág. 6).

2.2.2.4. Percepción.

Feldman (2010, como se citó en Donawa, 2018); la percepción es el proceso de categorizar, interpretar, analizar y combinar estímulos que provocan una respuesta en un órgano sensorial. La evaluación que hace una persona de su bienestar general, que abarca aspectos físicos, psicológicos, sociales y espirituales, está muy influida por sus valores personales, sus creencias, su bagaje cultural y sus experiencias personales.

Donawa (2018); la percepción es el proceso cognitivo mediante el cual los individuos ordenan e interpretan los datos sensoriales para comprender su entorno. La percepción laboral de un empleado se refiere al proceso de categorizar, interpretar, analizar e incorporar los estímulos que generan impulsos y conforman su comprensión del trabajo.

2.2.2.4.1. Satisfacción Laboral.

Weinert (1985, como se citó en Caballero, 2002); nos dice que las investigaciones recientes han mostrado una especial atención a la satisfacción laboral en este ámbito. El interés por este tema surge de diversos factores relacionados con la evolución histórica de las teorías organizativas, que han experimentado transformaciones a lo largo del tiempo. Hay varios factores principales que contribuyen, entre ellos:

- a) Correlación potencial entre productividad y satisfacción laboral.
- b) Existencia e Figura de una correlación inversa entre satisfacción y pérdidas horarias.
- c) Correlación potencial entre satisfacción y clima organizacional.
- d) La dirección de la organización es cada vez más consciente de la importancia de las actitudes y emociones de los empleados hacia el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y la organización en su conjunto.

- e) Aumenta la importancia de obtener información sobre las actitudes, valores y objetivos de los empleados en relación con el trabajo del personal.
- f) Aumento de la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal dentro del concepto general de calidad de vida. El nivel de satisfacción que se experimenta en el propio trabajo influye significativamente en la felicidad general en la existencia cotidiana.

2.2.2.4.2. Liderazgo.

Uribe (2005, como se citó en Aguirre y otros, 2017); afirma que el liderazgo eficaz se define por la capacidad constante del líder de dirigir los esfuerzos de las personas hacia la consecución de determinados objetivos, motivándolas para que trabajen con ilusión y celo a diario (pág. 3).

Asimismo, Barroso y Salazar (2010, como se citó en Aguirre y otros, 2017); afirma que para que el liderazgo sea eficaz, debe poseer cualidades tanto transformacionales como morales. Debe guiarse por principios que den prioridad al bien común y tengan como objetivo primordial el crecimiento personal, el fomento de conexiones interpersonales positivas y la consecución de un impacto significativo en la sociedad (pág. 3).

2.2.2.4.3. Identificación.

Según Moreno y otros (2018); el concepto de identidad laboral se basa en la idea de subjetividad laboral. La subjetividad laboral se refiere a cómo un individuo percibe, interpreta, entiende y da sentido a la realidad, incluyéndose a sí mismo, en un contexto de fluidez, flexibilidad y diversidad. Esta comprensión está influida por sus antecedentes históricos, sociales y culturales. Los individuos construyen sus identidades laborales teniendo en cuenta los referentes que les rodean e interpretándolos de acuerdo con su función como trabajadores.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Administración Pública

Para la Real Academia Española (RAE, 2023); el término hace referencia al conjunto de instituciones gubernamentales que dependen de un Estado-nación concreto. El término también engloba una empresa o servicio público llevado a cabo por el gobierno u otra entidad estatal.

2.3.2. Conducta

Según la RAE (2023), se refiere a la manera en que los individuos se comportan y llevan a cabo sus acciones en la vida. En el ámbito de la psicología, se caracteriza como el conjunto de conductas mediante las cuales un organismo vivo reacciona ante una circunstancia determinada.

2.3.3. Conocimiento

Según la RAE (2023), el conocimiento es el resultado de la acción y el impacto de conocer. Asimismo, en un sentido secundario, se interpreta como concepto, comprensión o entendimiento fundamental de cualquier cosa.

2.3.4. Desempeño Laboral

Según Factorial (2024), se refiere al nivel de excelencia exhibido por un individuo en la realización de sus actividades diarias dentro de un plazo determinado. La gestión del rendimiento es un concepto de recursos humanos que pretende conocer el rendimiento laboral de un individuo.

2.3.5. Empowerment

Según la Enciclopedia de Humanidades (s.f.), el término inglés *empowerment* hace referencia a un enfoque de gestión en el que se concede a los individuos responsabilidad y confianza para tomar decisiones importantes dentro de sus capacidades.

2.3.6. Gestión del Conocimiento

Según el Banco interamericano de Desarrollo (2020); la gestión del conocimiento es un término global que engloba diversas acciones y procesos destinados a mejorar el intercambio de información y conocimientos entre individuos o grupos de una organización. El objetivo último es mejorar el rendimiento global de la organización o lograr mejores resultados en proyectos específicos. Con el tiempo, la acumulación gradual de experiencia y aprendizaje da lugar al desarrollo de un depósito colectivo de conocimientos que puede mejorar el rendimiento laboral y acelerar el proceso de innovación.

2.3.7. Innovación

Según la RAE (2023), en el contexto empresarial, la innovación se refiere al proceso de desarrollo o modificación de un producto y su posterior introducción en el mercado.

2.3.8. Liderazgo

Según la RAE (2023), en primer lugar, el liderazgo se define como el estado o la condición de ser líder. En segundo lugar, se refiere al acto de llevar a cabo las actividades asociadas con ser un líder. Por último, también puede referirse al estado de estar en una posición de superioridad dentro de una determinada institución, organización, producto o sector económico.

2.3.9. Organización

Según la RAE (2023), organización es el proceso o resultado de ordenar o ser ordenado, y también puede referirse a un grupo de individuos regidos por un conjunto de normas para determinados objetivos. Sinónimo del término organismo, se define como el conjunto de cargos, dependencias o posiciones que constituyen una institución.

2.3.10. Satisfacción Laboral

Según Pérez y Gardey (2023); la satisfacción en el trabajo se refiere al nivel de satisfacción que experimenta el individuo en su entorno laboral. La satisfacción laboral incluye factores como la remuneración, la naturaleza del trabajo, las relaciones interpersonales y la seguridad.

2.3.11. Sistemas de Aprendizaje

Según SCM Latam (2023); un sistema de gestión del aprendizaje (SGA) es un marco global que engloba una serie de acciones destinadas a supervisar, difundir, controlar, evaluar y prestar asistencia de forma eficaz a diversas actividades dentro del ámbito de los procesos de aprendizaje.

2.3.12. Trabajo en Equipo

Según el portal web Concepto (2020), el trabajo en equipo, también conocido como trabajo cooperativo, se refiere a la realización colaborativa y estructurada de tareas, cuando cada individuo contribuye y todos los miembros tienen un único objetivo. Es un tipo de organización del trabajo que se basa en el compañerismo, ya que el equipo debe acometer todos los trabajos de forma colectiva y cohesionada, en lugar de limitarse a dividirlos y luego reunirlos.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es descriptiva; y con el desarrollo de un enfoque cuantitativo.

Según Hernández y otros (2010); nos dice que los resultados de la investigación cuantitativa se derivan de la revisión bibliográfica y de la perspectiva del estudio. La combinación de las partes de un estudio depende de los objetivos del investigador. El tipo de estudio descriptivo se centra en el fenómeno examinado, sus componentes y la medición de ideas y definición de variables.

La investigación descriptiva consiste en dar cuenta detallada de fenómenos, entornos, contextos y acontecimientos, incluidas sus características y manifestaciones. Los estudios descriptivos pretenden definir con precisión las cualidades, rasgos y perfiles de individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otra cosa que se analice. Es decir, su única finalidad es medir o recoger información por separado o en conjunto sobre las ideas o variables a las que se refieren, sin indicar sus interrelaciones (Hernández y otros, 2010).

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es no experimental; además es transversal, y correlacional.

Según Hernández y otros (2010); el objetivo de este estudio es determinar la correlación o el nivel de conexión entre dos o más conceptos, categorías o

variables dentro de un contexto determinado. En ocasiones, los investigadores se limitan a examinar la relación entre dos factores, pero es frecuente descubrir relaciones entre tres, cuatro o más variables en un estudio. Los estudios correlacionales evalúan el nivel de conexión entre dos o más variables midiendo cada una de ellas (que se supone que están conectadas) y luego cuantificando y analizando la relación. Estos vínculos se fundamentan en hipótesis contrastadas.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Selltiz y otros (1980, como se citó en Hernández y otros, 2010); afirma que una población es la agrupación de todos los supuestos en específico que concuerdan con una serie de particularidades (pág. 174).

En la presente investigación, la población está conformada por los trabajadores del entorno seleccionado, es decir el área administrativa de la Municipalidad Distrital de San Antonio; y durante el periodo seleccionado, es decir durante el año 2024

Tabla 1

Población

Periodo	Recurso Humano del Área Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Antonio
2024	45 elementos

Nota. Elaboración propia.

3.3.2. Muestra

En el presente estudio se tiene la posibilidad de encuestar a la totalidad de población, por ser una población reducida; por lo que para efectos didácticos, el instrumento será aplicado al total de la población. Según Hernández y otros (2010); este tipo de muestra está relacionada al total de supuestos que se encuentran a disposición del investigador, y son de su total acceso.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnica de Investigación

En esta investigación se emplea la encuesta como técnica investigativa.

Según Hernández y otros (2010); Las encuestas de opinión se consideran una forma de diseño. Según la taxonomía de los autores, estos estudios pueden clasificarse como investigación no experimental transversal o transeccional descriptiva o correlacional-causal. Esto se debe a que pueden servir a los objetivos de cualquiera de los dos diseños o, en ocasiones, de ambos. Los cuestionarios suelen utilizarse en diversas circunstancias, como vía e-mail o postal, en grupos, o por medio de entrevistas personales.

3.4.2. Instrumento de Investigación

En esta investigación se emplea el cuestionario como instrumento de la técnica investigativa.

Según Hernández y otros (2010); un cuestionario es un conjunto de preguntas relativas a uno o varios factores que se van a evaluar. Es necesario que concuerde con la descripción del problema y la hipótesis.

3.4.2.1. Juicio de Expertos del Instrumento.

La viabilidad del instrumento es sometida al análisis de expertos quienes opinan de manera favorable respecto de su constitución.

Tabla 2

Lista de Expertos

Nombre del Experto	Opinión
Lic. Mario Garcilazo de la Flor	Favorable
Lic. Jarol Ramos Rojas	Favorable

Nota. Elaboración propia.

3.4.2.2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento.

En el presente proyecto se realiza una prueba piloto en base a 10 elementos, al azar, para determinar la confiabilidad de la estructura de los instrumentos para cada una de las variables; en ese sentido se utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach a través del cual se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 3

Confiabilidad Variable Gestión del Conocimiento

A. de Cronbach	N de elementos
,981	28

Nota. Resultados del SPSS.

Interpretación:

En el caso de la variable gestión del conocimiento, se consideran 28 ítems dentro del cuestionario; de lo cual se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.981 que indica una excelente confiabilidad de los ítems evaluados.

Tabla 4

Confiabilidad Variable Desempeño Laboral

A. de Cronbach	N de elementos
,962	13

Nota. Resultados del SPSS.

Interpretación:

En el caso de la variable desempeño laboral, se consideran 13 ítems dentro del cuestionario; de lo cual se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.962 que indica una excelente confiabilidad de los ítems evaluados.

3.4.2.3. Baremos por Variables

Los baremos para el análisis de correlación de variables y dimensiones se elaboraron en función a los niveles alto, medio, y bajo.

Tabla 5*Baremos Variable Gestión del Conocimiento*

Variable Gestión del Conocimiento				
Nivel	Variable	Creación	Transferencia y almacenamiento	Aplicación y uso
Alto	112-140	35-40	42-50	39-50
Medio	93-111	29-34	36-41	27-38
Bajo	35-92	13-28	10-35	10-26

Nota. Elaboración propia**Tabla 6***Baremos Variable Desempeño Laboral*

Variable Desempeño Laboral					
Nivel	Variable	Actitud	Personalidad	Aprendizaje	Percepción
Alto	51-61	17-20	12-15	9-10	16-20
Medio	43-50	14-16	10-11	7-8	13-15
Bajo	13-42	4-3	3-9	2-6	4-12

Nota. Elaboración propia

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se realiza la prueba de normalidad sobre la muestra de 45 elementos; en cuyo caso se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 7*Prueba de Normalidad Variable Gestión del Conocimiento*

Shapiro – Wilk		
Estadístico	gl	Sig.

Gestión del conocimiento	,919	45	,004
--------------------------	------	----	------

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable independiente tiene un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable independiente tiene un comportamiento no normal.

En relación a la variable gestión del conocimiento, la significancia es = 0.004; la cual se encuentra por debajo del margen de error de la investigación de 0.05; por lo que se admite la hipótesis alterna; y por consiguiente corresponde la aplicación del Rho de Spearman como prueba de correlación.

Tabla 8

Prueba de Normalidad Variable Desempeño Laboral

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,925	45	,006

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable dependiente tiene un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable dependiente tiene un comportamiento no normal.

En relación a la variable desempeño laboral, la significancia es = 0.006; la cual se encuentra por debajo del margen de error de la investigación de 0.05; por lo que se admite la hipótesis alterna; y por consiguiente corresponde la aplicación del Rho de Spearman como prueba de correlación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis Relacional

4.1.1. Tablas Cruzadas

4.1.1.1. Tabla Cruzada del Objetivo General.

Tabla 9

Correlación entre variables

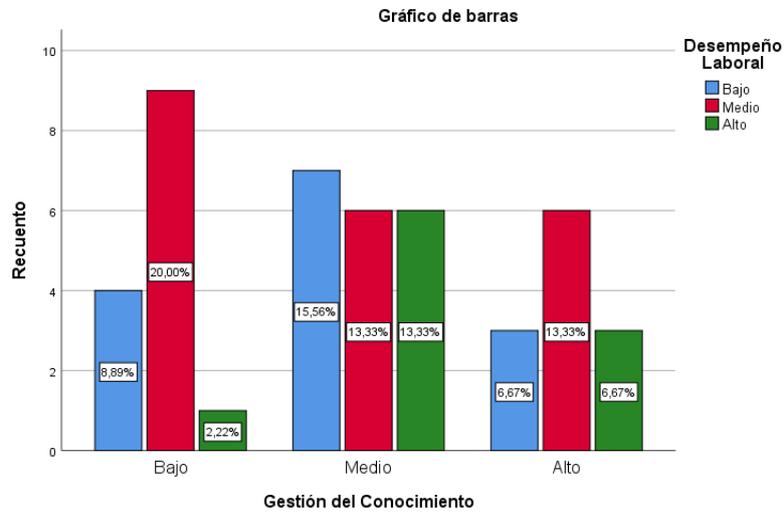
Tabla cruzada Gestión del Conocimiento*Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del Conocimiento	Bajo	Recuento	4	9	1	14
		% del total	8,9%	20,0%	2,2%	31,1%
	Medio	Recuento	7	6	6	19
		% del total	15,6%	13,3%	13,3%	42,2%
	Alto	Recuento	3	6	3	12
		% del total	6,7%	13,3%	6,7%	26,7%
Total	Recuento	14	21	10	45	
	% del total	31,1%	46,7%	22,2%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Correlación entre variables



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la tabla y la figura que antecede; un 8.9% de los encuestados considera que el nivel de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral es bajo; un 13.3% considera que el nivel de correlación es medio; y un 6.7% considera que el nivel de correlación es alto.

4.1.1.2. Tabla Cruzada del Objetivo Específico 1.

Tabla 10

Correlación entre la variable independiente y la dimensión 1 dependiente

Tabla cruzada Creación*Desempeño Laboral

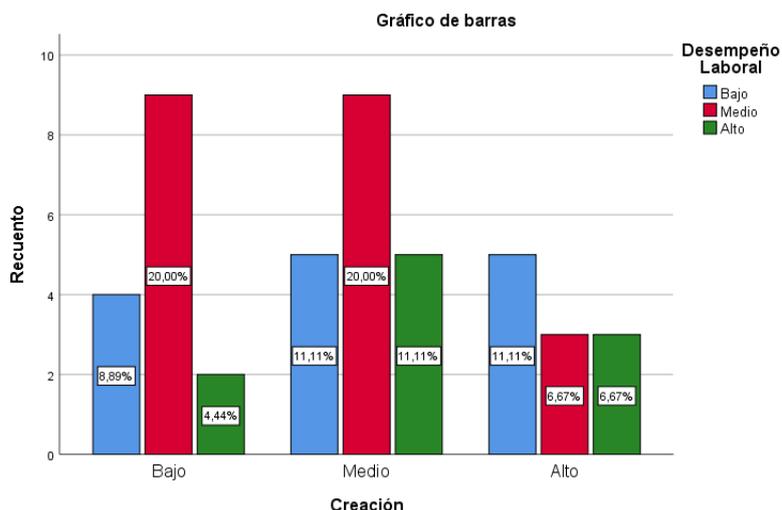
		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Creación	Bajo	Recuento	4	9	2	15
		% del total	8,9%	20,0%	4,4%	33,3%
	Medio	Recuento	5	9	5	19
		% del total	11,1%	20,0%	11,1%	42,2%
	Alto	Recuento	5	3	3	11
		% del total	11,1%	6,7%	6,7%	24,4%
Total		Recuento	14	21	10	45

% del total	31,1%	46,7%	22,2%	100,0%
-------------	-------	-------	-------	--------

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Correlación entre variables



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la tabla y la figura que antecede; un 8.9% de los encuestados considera que el nivel de correlación entre la dimensión creación y la variable desempeño laboral es bajo; un 20.0% considera que el nivel de correlación es medio; y un 6.7% considera que el nivel de correlación es alto.

4.1.1.3. Tabla Cruzada del Objetivo Específico 2.

Tabla 11

Correlación entre la variable independiente y la dimensión 2 dependiente

Tabla cruzada Transferencia y almacenamiento*Desempeño Laboral

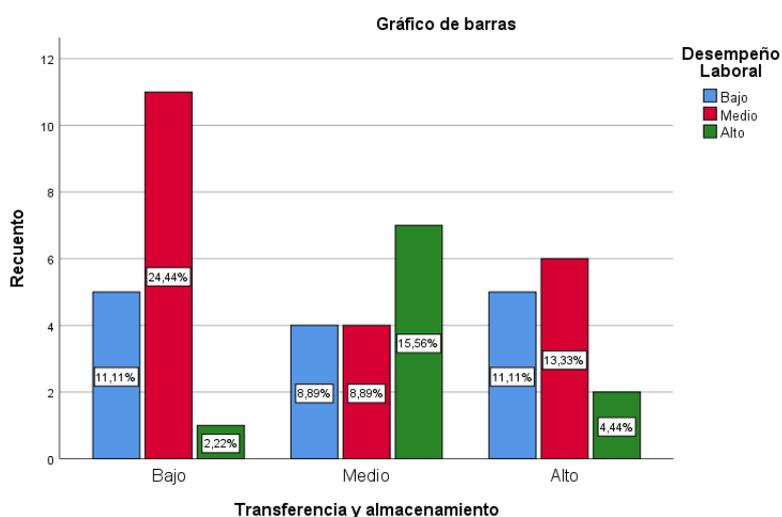
		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Transferencia y almacenamiento	Bajo	Recuento	5	11	1	17
		% del total	11,1%	24,4%	2,2%	37,8%
	Medio	Recuento	4	4	7	15

	% del total	8,9%	8,9%	15,6%	33,3%
Alto	Recuento	5	6	2	13
	% del total	11,1%	13,3%	4,4%	28,9%
Total	Recuento	14	21	10	45
	% del total	31,1%	46,7%	22,2%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Correlación entre variables



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la tabla y la figura que antecede; un 11.1% de los encuestados considera que el nivel de correlación entre la dimensión transferencia y almacenamiento y la variable desempeño laboral es bajo; un 8.9% considera que el nivel de correlación es medio; y un 4.4% considera que el nivel de correlación es alto.

4.1.1.4. Tabla Cruzada del Objetivo Específico 3.

Tabla 12

Correlación entre la variable independiente y la dimensión 3 dependiente

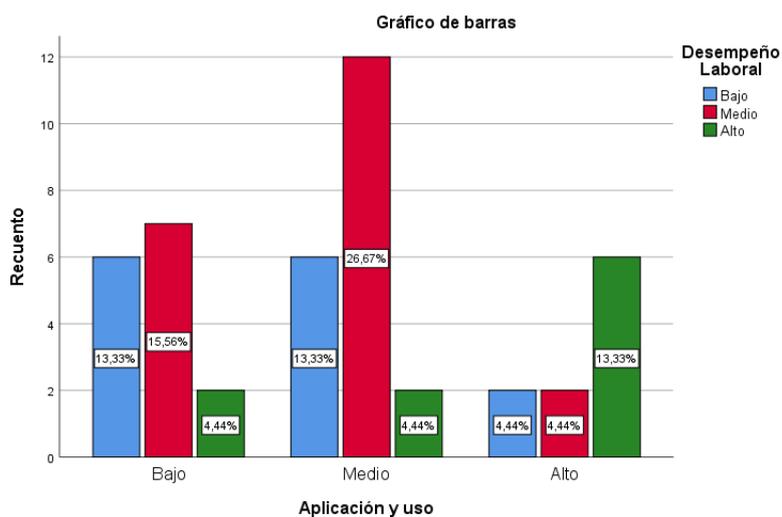
Tabla cruzada Aplicación y uso*Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Aplicación y uso	Bajo	Recuento	6	7	2	15
		% del total	13,3%	15,6%	4,4%	33,3%
	Medio	Recuento	6	12	2	20
		% del total	13,3%	26,7%	4,4%	44,4%
	Alto	Recuento	2	2	6	10
		% del total	4,4%	4,4%	13,3%	22,2%
Total	Recuento	14	21	10	45	
	% del total	31,1%	46,7%	22,2%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Correlación entre variables



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la tabla y la figura que antecede; un 13.3% de los encuestados considera que el nivel de correlación entre la dimensión aplicación y uso y la variable desempeño laboral es bajo; un 26.7% considera que el nivel de correlación es medio; y un 13.3% considera que el nivel de correlación es alto.

4.1.2. Comprobación de Correlación

De acuerdo al análisis realizado previamente (punto 3.5) corresponde la aplicación de la prueba de correlación del Rho de Spearman para el análisis que sigue.

4.1.2.1. Comprobación de Correlación según Hipótesis General.

Hipótesis nula: No existe correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral

Hipótesis alterna: Existe correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral

Tabla 13

Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral

		Gestión del conocimiento	del	Desempeño laboral
Gestión del conocimiento	Rho de Spearman	1		.674
	Sig. (bilateral)			,004
	N	45		45
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.674		1
	Sig. (bilateral)	,004		
	N	45		45

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.004; la que resulta inferior al margen de error de la investigación igual a 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna y afirmar la relación entre variables. De igual forma, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.674, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre las variables investigadas.

4.1.2.2. Comprobación de Correlación según Hipótesis Específica 1.

Hipótesis nula: No existe correlación entre la creación y el desempeño laboral

Hipótesis alterna: Existe correlación entre la creación y el desempeño laboral

Tabla 14

Correlación entre la dimensión creación y la variable desempeño laboral

		Creación	Desempeño laboral
Creación	Rho de Spearman	1	.701
	Sig. (bilateral)		,002
	N	45	45
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.701	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	45	45

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.002; la que resulta inferior al margen de error de la investigación igual a 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna y afirmar la relación entre la dimensión y la variable. De igual forma, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.701, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigadas.

4.1.2.3. Comprobación de Correlación según Hipótesis Específica 2.

Hipótesis nula: No existe correlación entre la transferencia y almacenamiento y el desempeño laboral

Hipótesis alterna: Existe correlación entre la transferencia y almacenamiento y el desempeño laboral

Tabla 15

Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral

		Transferencia y almacenamiento	Desempeño laboral
Transferencia y almacenamiento	Rho de Spearman	1	.722
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.722	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.001; la que resulta inferior al margen de error de la investigación igual a 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna y afirmar la relación entre la dimensión y la variable. De igual forma, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.722, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigadas.

4.1.2.4. Comprobación de Correlación según Hipótesis Específica 3.

Hipótesis nula: No existe correlación entre la aplicación y uso y el desempeño laboral

Hipótesis alterna: Existe correlación entre la aplicación y uso y el desempeño laboral

Tabla 16*Correlación entre la variable gestión del conocimiento la variable desempeño laboral*

		Aplicación y uso	Desempeño laboral
Aplicación y uso	Rho de Spearman	1	.681
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Desempeño laboral	Rho de Spearman	.681	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Nota. Elaboración propia**Interpretación:**

Según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.004; la que resulta inferior al margen de error de la investigación igual a 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna y afirmar la relación entre la dimensión y la variable. De igual forma, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.681, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigadas.

4.2. Discusión de Resultados

La presente investigación denominada: “LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, PERIODO 2024”, se desarrolla con la finalidad de determinar la forma en que se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024; para lo cual se emplea una metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental transversal – correlacional; donde se empleó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de la misma; el cual está constituido por 28 ítems para la variable independiente de la investigación y 13 ítems para la variable dependiente de investigación. Asimismo, durante el proceso de estudio se recogió información sobre los antecedentes investigativos a nivel internacional, nacional, y local; igualmente, se desarrolló las bases teóricas necesarias en función a la operacionalización de variables de la investigación y se conceptualizó los conceptos teóricos relacionados con el tema. Los resultados de la investigación, permitieron confirmar la relación entre las variables, y la relación de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente. De esta forma, según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables, se evidenció una significancia igual a 0.004 en la correlación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; lo que conllevó a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman resultó igual a 0.674, lo cual es manifestación de una correlación directa y de nivel fuerte entre las variables investigadas.

En comparación con otras investigaciones; citamos el trabajo realizado por Céspedes (2023) en su investigación denominada: “INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA ESTE (PERÚ), 2023”; donde plantea como objetivo general determinar la

incidencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del recurso humano de una Municipalidad de Lima Metropolitana, durante el año 2023; para lo cual desarrolla una metodología descriptiva, de modelo cuantitativo – correlacional; donde emplea como instrumento de investigación el cuestionario, el mismo que es aplicado a una muestra de 70 elementos, a través de lo cual se concluye que existe una influencia del factor gestión del conocimiento en el desempeño laboral de la muestra; con un valor significativo de 0.565 según el coeficiente de Nagelkerke.

Por otro lado, según Ruiz (2023); en su investigación denominada: “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA FICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE SENCICO, SAN BORJA – 2023” busca como objetivo general, determinar la relación entre las variables señaladas dentro del área de entorno seleccionada; para lo cual emplea una metodología de tipo descriptiva, con un diseño correlacional – cuantitativo, la misma que se basa en la aplicación de un cuestionario dirigido a 30 elementos, mientras del recurso humano del área de entorno; de quienes se obtuvo información que permite concluir que con un coeficiente del R de Pearson =0.570, se evidencia un nivel moderado de relación entre variables.

En último, de acuerdo a Carbajal (2023); en su investigación denominada: “Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023” plantea como fin determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el nivel de desempeño laboral dentro del entorno seleccionado; para lo cual aplica una metodología descriptiva – cuantitativa, en base a un diseño correlacional y la aplicación de un cuestionario como instrumento de investigación; el mismo que está dirigido a 80 elementos, de quienes se recogió información que permite concluir que, con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.324, existe una relación moderada entre las variables investigadas.

De esta forma se evidencia unos resultados similares en cuanto a otras investigaciones; los mismos que sirven para reafirmar los resultados a los que se arriban en la presente investigación.

CONCLUSIONES

PRIMERO:

Sobre el objetivo general de la investigación; según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.004 en la correlación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.674, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre las variables investigadas; con lo que se puede afirmar que las variaciones en el nivel de la gestión del conocimiento conllevan variaciones en el nivel de desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

SEGUNDO:

Sobre el primer objetivo específico de la investigación; según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.002 en la correlación de la dimensión creación del conocimiento y la variable desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.701, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigada; con lo que se puede afirmar que las variaciones en el nivel de creación del conocimiento conllevan variaciones en el nivel de desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

TERCERO:

Sobre el segundo objetivo específico de la investigación; según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.001 en la correlación de la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento y la variable desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las

mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.722, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigada; con lo que se puede afirmar que las variaciones en el nivel de transferencia y almacenamiento del conocimiento conllevan variaciones en el nivel de desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

CUARTO:

Sobre el tercer objetivo específico de la investigación; según al valor obtenido de acuerdo a la prueba de correlación Rho de Spearman, se evidencia una significancia igual a 0.004 en la correlación de la dimensión aplicación y uso del conocimiento y la variable desempeño laboral; lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y afirmar la relación entre las mismas. Asimismo, el coeficiente del Rho de Spearman es igual a 0.681, lo cual señala una correlación directa y de nivel fuerte entre la dimensión y la variable investigada; con lo que se puede afirmar que las variaciones en el nivel de aplicación y uso del conocimiento conllevan variaciones en el nivel de desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de San Antonio, durante el año 2024.

RECOMENDACIONES

PRIMERO:

En relación a la primera conclusión del estudio, y con la finalidad de mejorar la variable gestión del conocimiento, se debe implementar mecanismos que permitan la escucha activa en todos los niveles de la entidad; con el fin de proporcionar una retroalimentación adecuada que permita mejorar procesos a partir de recoger experiencias del recurso humano, sobre todo de línea, que se encuentra en contacto con las diversas problemáticas que se presentan en la entidad.

SEGUNDO:

En relación a la segunda conclusión del estudio, y con la finalidad de mejorar la dimensión creación del conocimiento, se debe implementar la sistematización continua de procesos a través de los instrumentos de gestión institucionales como el TUPA o MAPRO de la entidad, con la finalidad de diseñar las rutas más eficaces para el cumplimiento de funciones en la entidad.

TERCERO:

En relación a la tercera conclusión del estudio, y con la finalidad de mejorar la dimensión almacenamiento del conocimiento, se debe implementar y/mejorar el repositorio institucional virtual que contenga la información de todos los procesos de la entidad, y sus respectivos procedimientos; para que se maneje un mismo lenguaje en todos los niveles de la entidad, y se pueda ofrecer una misma respuesta sobre una problemática en específico.

CUARTO:

En relación a la cuarta conclusión del estudio, y con la finalidad de mejorar la dimensión aplicación y uso del conocimiento; se debe implementar la capacitación periódica del recurso humano, sobre el manejo de sistemas de la institución que permitan agilizar los procesos de resolución de problemas y de atención al ciudadano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Peruana de Cooperación Internacional. (2017). *Alcances para la Elaboración de un Sistema de Gestión del Conocimiento para la APCI* [Archivo PDF]. <http://portal.apci.gob.pe/Novedades/Alcances%20para%20la%20elaboracion%20web.pdf>
- Aguilar, L. (2020). *La Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una Introducción* [Archivo PDF]. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/GC-AP-Aguilar-jul2020-INAP-ES.pdf>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). *El Liderazgo de los Gerentes de las PYMES de Machala* [Archivo PDF]. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Amezcuca, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). *El Empowerment como Estrategia de Crecimiento del Talento Humano* [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s. f.). *Gestión del Rendimiento - GDR*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Banco interamericano de Desarrollo. (2020). *La Gestión del Conocimiento: Recursos y Oportunidades*. <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Bautista, K. (2023). *Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Oficina de Administración y Finanzas de Sencico, San Borja - 2023* [Archivo PDF]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13657/bautista_ramos_restringo.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Burga, I. (2022). *Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Promart, Villa María del Triunfo - 2022* [Archivo PDF].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2261/Burga%20Rodriguez%2c%20Isabel%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "Satisfacción en el Trabajo" y su proyección en la enseñanza* [Archivo PDF].
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Carbajal, L. (2023). *Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023* [Archivo PDF].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124479/Carbajal_CLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, G., González, V., Soto, M., & Guerrero, J. (2021). *Gestión del Conocimiento en la Administración Pública* [Archivo PDF].
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/865/1176>
- CEGP. (2022). *Trabajo en Equipo: ¿cómo aplicarlo al sector público?*
<https://cegepperu.edu.pe/trabajo-en-equipo-como-aplicarlo-al-sector-publico/>
- Céspedes, S. (2023). *Influencia de la Gestión del Conocimiento en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad Distrital de Lima Este (Perú), 2023* [Archivo PDF].
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3269/TL-Cespedes%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEUPE. (s.f.). *Actitud Laboral*. <https://www.ceupe.com/blog/actitud-laboral.html#:~:text=Se%20entiende%20por%20actitud%20laboral,capacidad%20de%20colaboraci%C3%B3n%20con%20otros.>

- Chavez, E. (2021). *Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una Revisión Sistemática* [Archivo PDF]. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/89/197>
- Chávez, M., & Henríquez, E. (2020). *La Gestión del Conocimiento y su relación con el Desempeño Laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Fiscales de la Zona 8 del Ecuador, 2019* [Archivo PDF]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Concepto. (2020). *Trabajo en equipo*. <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Donawa, Z. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones* [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20la%20percepci%C3%B3n,influyen%20en%20su%20concepci%C3%B3n%20laboral.>
- Enciclopedia de Humanidades. (s.f.). *Empowerment*. <https://humanidades.com/empowerment/>
- Factorial. (2024). *Desempeño Laboral: en qué consiste y en tu equipo*. <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
- Gil, A., & Carrillo, F. (2013). *La Creación de Conocimiento en las Organizaciones a partir del Aprendizaje* [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54928893008.pdf>
- González, L. (2023). *Modelos de gestión de conocimiento: Sistematización de indicadores sobre la implementación del CRAI de la Universidad Central* [Archivo PDF]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/64614/TRABA>

JO%20DE%20GRADO%20MODELO%20GESTION%20DE%20CONOCIMIENTO%20CRAI%20LUZ%20ANGELA%20GONZALEZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grijalva, M., Guamán, M., & Castro, J. (2019). *Desempeño Laboral como Vector Ocupacional* [Archivo PDF].

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/438/4382760008/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20bajo%20la%20perspectiva%20del%20m%C3%A9todo%20Dacum%20se,equipo%2C%20habilidades%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral>.

Gutiérrez, J., & Gutiérrez, L. (2021). *¿Para que la Innovación en el Sector Público?* [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8247332.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* [Archivo PDF]. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Huaycochea, R., & La Motta, V. (2023). *Gestión del Talento Humano y Capacitación en los Trabajadores de la Empresa TECSERM S.A.C. de la provincia de Ilo, 2023* [Archivo PDF]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2097/Roberto-Victor_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Madueño, A. (2023). *Desempeño y Responsabilidad Académica Laboral de los Profesores de la Universidad José Carlo Mariátegui, sede Moquegua 2022* [Archivo PDF]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2378/Alvaro_tesis_grad-acad_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño Laboral: Una Revisión Teórica* [Archivo PDF]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, J., Muñoz, J., & Falivene, G. (2017). *Formación y Aprendizaje en la Administración Pública: el modelo 70/20/10* [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244021>
- Mayorga, P., Sánchez, J., & Estrada, C. (2024). *Impulsando la competitividad a través de la sostenibilidad y la innovación social: una perspectiva estratégica* [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/publication/380029338_La_investigacion_en_gestion_del_conocimiento_en_America_Latina
- Mejía, C. (2022). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda., agencia Latacunga* [Archivo PDF]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10298/1/Mejia%20Andino%20c%20C.%282023%29%20La%20gesti%20del%20talento%20humano%20y%20el%20desempe%20laboral%20en%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%20Vicentina%20e%20Manuel%20E>
- Mente Abiertas. (s.f.). *El modelo PEN de Eysenck: Comprendiendo la personalidad desde una perspectiva científica.* <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/el-modelo-pen-de-eysenck-comprendiendo-la-personalidad-desde-una-perspectiva-cientifica#:~:text=Esto%20sugiere%20que%20el%20factor,trastornos%20de%20ansiedad%20y%20depresi%20>
- Morales, V. (2012). *La Transferencia de Conocimiento en las Organizaciones* [Archivo PDF]. <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/191/1/LA%20TRANSFERENCIA%20DE%20CONOCIMIENTO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

- Moreno, M., Torres, N., Martínez, K., Martínez, K., & Vesga, J. (2018). *Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo* [Archivo PDF]. https://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Identidad_Laboral.pdf
- Oviedo, M., Castellanos, M., & Riquelme, A. (2014). *La Relación entre Aprendizaje Organizacional y los Resultados en la Administración Pública* [Archivo PDF]. [https://pdf.sciencedirectassets.com/282627/1-s2.0-S1019683813X00058/1-s2.0-S101968381300005X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEIP%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEojD910FPR5%2FwVgr2Um5YKulrioYTc96Bg933KHCRkhAiEA3tbXYVNSPF](https://pdf.sciencedirectassets.com/282627/1-s2.0-S1019683813X00058/1-s2.0-S101968381300005X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEIP%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEojD910FPR5%2FwVgr2Um5YKulrioYTc96Bg933KHCRkhAiEA3tbXYVNSPF)
- Pérez, J., & Gardey, A. (2023). *Satisfacción Laboral*. <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Perona, C. (2020). *La evaluación del desempeño de los empleados públicos en América Latina* [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7558876>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/administraci%C3%B3n?m=form#8HPbA96>
- Rocha, J. (2020). *La Gestión del Conocimiento y el Impacto en el Desempeño Laboral: propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil* [Archivo PDF]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>
- Rodríguez, K. (2002). *Gestión de la Información en las Organizaciones* [Archivo PDF]. https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2712/recurso_809.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruiz, P. (2023). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA FICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE SENCICO, SAN BORJA - 2023* [Archivo PDF].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13657/bautista_ramos_restringo.pdf?sequence=15&isAllowed=y
- SCM Latam. (2023). *Sistema de Gestión de Aprendizaje: ¿Qué es y para que sirve?*
<https://scmlatam.com/sistema-de-gestion-de-aprendizaje/>
- Tarí, J., & García, M. (2009). *Dimensiones de la Gestión del Conocimiento y de la Gestión de la Calidad: una Revisión de la Literatura* [Archivo PDF].
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3116437.pdf>
- Tasayco, A., Rojas, W., & Rouillon, J. (2023). *Gestión del Conocimiento en Organizaciones 4.0* [Archivo PDF].
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000100278
- UNIR. (2022). *¿Qué es la Comunicación Organizacional y sus Tipos?*
<https://mexico.unir.net/noticias/comunicacion-mercadotecnia/comunicacion-organizacional/>
- Universidad Internacional de Valencia. (2018). *¿En qué consiste el modelo cognitivo conductual?*
<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/en-que-consiste-el-modelo-cognitivo-conductual>
- Vizcarra, E. (2019). *Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018* [Archivo PDF].
https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/99/T095_47726454_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>¿De qué forma se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la forma en que se relacionan la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p>	<p>General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Gestión del conocimiento</p>	<p>Creación</p> <p>Transferencia y Almacenamiento</p> <p>Aplicación y uso</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptiva</p>
<p>Específicos</p> <p>¿De qué forma se relacionan la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?</p> <p>¿De qué forma se relacionan la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?</p> <p>¿De qué forma se relacionan la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar la forma en que se relacionan la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p> <p>Determinar la forma en que se relacionan la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p> <p>Determinar la forma en que se relacionan la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2024.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Actitud</p> <p>Personalidad</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Percepción</p>	<p>Método de Investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>45 elementos</p> <p>Técnica e Instrumento</p> <p>Encuesta / Cuestionario</p>