

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Jorge Santillan, Rosa Gabriela**

**ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73521450

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Villena Andrade, Tomas Dali	Magister en gestión y negocios gestión y proyectos	04085862	0000-0002-1290-1434
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Laurencio Leon, Nisset Dayana	Maestro en gerencia pública	47456290	0000-0002-8796-9927

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:15 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. Tomas Dali Villena Andrade	<b>(Presidente)</b>
Mtro. Rafael Antonio Anibal Rivero	<b>(Secretario)</b>
Mtra. Nisset Dayana Laurencio León	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN Nº1066-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, 2022”** Presentada por el (la) Bachiller, **JORGE SANTILLAN, Rosa Gabriela**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

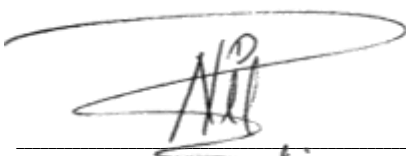
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:00 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. Tomas Dali Villena Andrade  
**PRESIDENTE**

  
Mtro. Rafael Anonio Anibal Rivero  
**SECRETARIO**

  
Mtra. Nisset Dayana Laurencio Leon  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Con mucho aprecio y gratitud dedico este trabajo de investigación a Dios el autor de todos mis logros, a mis padres quienes son mi ayuda incondicional a lo largo de mi camino, a mis mejores amigos a quienes considero mucho que sumaron con un mensaje de aliento. Dios los bendiga a cada uno de ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad de Huánuco y su plana de docentes por la calidad de servicio brindada de formarme profesionalmente.

A mi asesor Mg. Martel Carranza, Christian Paolo quien me acompaño guiándome, en el transcurso de redacción de mi investigación, por brindarme su apoyo como profesional de enseñarme con los conocimientos compartidos que hicieron posible de culminar la presente investigación de tesis.

A todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso por aceptarme a brindar la información requerida en su momento para poder culminar mi trabajo de investigación,

Por ultimo a mis colegas de estudio por su aporte de orientación y amistad correspondida durante el tiempo transcurrido.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS .....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN .....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
1.5. JUSFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES .....	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	22

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	30
2.4. HIPÓTESIS.....	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:.....	31
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENDE .....	31
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1. ENFOQUE.....	35
3.1.2. NIVEL.....	35
3.1.3. DISEÑO .....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
3.2.1. POBLACIÓN .....	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	
.....	37
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	37
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	
.....	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS .....	39
4.2. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	43
4.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	61
CAPÍTULO V.....	76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES .....	79
RECOMENDACIONES.....	81

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
ANEXOS.....	87



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los clientes llamado piloto, de la Municipalidad Distrital de Uchiza que se recolecto dicha información. ....	40
Cuadro 2 Juicio de Expertos.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	33
Tabla 2 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso ....	36
Tabla 3 Conocimiento interno .....	43
Tabla 4 Conocimiento externo .....	44
Tabla 5 Evaluación .....	45
Tabla 6 Elección .....	46
Tabla 7 Generación .....	47
Tabla 8 Codificación .....	48
Tabla 9 Transferencia .....	49
Tabla 10 Acción .....	50
Tabla 11 Retroalimentación .....	51
Tabla 12 Jefe .....	52
Tabla 13 Unidad de Personal.....	53
Tabla 14 Comité de evaluación.....	54
Tabla 15 Clasificación alterna .....	55
Tabla 16 Análisis por par .....	56
Tabla 17 Incidente crítico .....	57
Tabla 18 Calidad de la persona .....	58
Tabla 19 Consecución de objetivos .....	59
Tabla 20 Capacidad de desarrollo .....	60
Tabla 21 Prueba de normalidad general .....	61
Tabla 22 Prueba 1 .....	62
Tabla 23 Prueba 2 .....	63
Tabla 24 Prueba 3 .....	63
Tabla 25 Prueba 4 .....	65
Tabla 26 Correlación de Pearson .....	66
Tabla 27 Correlación de Pearson.....	68
Tabla 28 Correlación de Pearson.....	70
Tabla 29 Correlación de Pearson.....	72
Tabla 30 Correlación de Pearson.....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de gestión del conocimiento .....	23
Figura 2 Proceso de evaluación del desempeño .....	27
Figura 3 Conocimiento interno .....	43
Figura 4 Conocimiento externo .....	44
Figura 5 Evaluación .....	45
Figura 6 Elección .....	46
Figura 7 Generación .....	47
Figura 8 Codificación .....	48
Figura 9 Transferencia .....	49
Figura 10 Acción .....	50
Figura 11 Retroalimentación .....	51
Figura 12 Jefe .....	52
Figura 13 Unidad de personal .....	53
Figura 14 Comité de evaluación .....	54
Figura 15 Clasificación alterna .....	55
Figura 16 Análisis por par .....	56
Figura 17 Incidente crítico .....	57
Figura 18 Calidad de la persona .....	58
Figura 19 Consecución de objetivos .....	59
Figura 20 Capacidad de desarrollo .....	60
Figura 21 Prueba de normalidad general .....	61
Figura 22 Prueba 1 .....	62
Figura 23 Prueba 2 .....	63
Figura 24 Prueba 3 .....	64
Figura 25 Prueba 4 .....	65
Figura 26 Correlación de Pearson .....	66
Figura 27 Correlación de Pearson .....	68
Figura 28 Correlación de Pearson .....	70
Figura 29 Correlación de Parson .....	72
Figura 30 Correlación de Peason .....	74

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo, describir cuál es el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

La metodología que se empleó es una investigación básica, de un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, la población fue de 10 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso, la muestra compuesta por la misma cantidad y para recolectar datos se utilizó la observación y encuesta.

Los principales resultados que se obtuvo fue una correlación ( $r=0.501$ ,  $p=0.140 > 0.5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, desempeño laboral y Municipalidad Distrital de Progreso.

## ABSTRACT

This research work aims to describe the effect between knowledge management and job performance in the District Municipality of Nuevo Progreso, 2022.

The methodology that was used is a basic investigation, quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental design, the population was 10 collaborators of the District Municipality of Progreso, the sample was made up of the same amount and observation was used to collect data. and survey.

The main results obtained were a correlation ( $r=0.501$ ,  $p=0.140 > 0.5$ ), indicating that there is a moderate but not significant positive correlation between knowledge management and job performance in the District Municipality of Progreso.

**Keywords:** Knowledge management, job performance and District Municipality of Progreso.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento se basa en el intercambio de información que tiene como finalidad transferir la experiencia, ideas y otros conocimientos, que ayuden a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de una organización.

En la cabecera I; está el planteamiento, descripción, formulación del problema, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En la cabecera II; se encuentra el marco teórico, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

En la cabecera III; está la método de la investigación; tipo, enfoque, nivel, diseño, población, muestra, técnicas de recolección de datos y las técnicas para el proceso de la información.

En la cabecera IV; se muestra las tablas y figuras, además de la prueba de hipótesis.

En la cabecera V; está la discusión de resultados.

Y se finaliza con conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito global, las empresas más grandes del mundo, constantemente buscan gestionar el conocimiento de sus empleados con la finalidad de que éstos sean más competitivos y productivos. Por eso, hoy en día realizan un proceso que consta en recolectar, seleccionar, organizar y compartir información con sus empleados a fin de incrementar el intelecto de cada integrante para que éstos puedan desempeñarse de una mejor manera en su área de trabajo. Así lo comenta Plaza (2012), quien señala que en Colombia, la empresa del sector automotriz Ford, desde 1995, elaboraron un área de gestión del conocimiento, encargado de socializar las mejores prácticas en la compañía buscando siempre encontrar excelentes ideas que puedan surgir en las mismas operaciones de la misma sobre cómo ejecutar una labor determinada y compartirla con cualquier otro miembro en la empresa para que puedan solucionar problemas que se presentan el desarrollo de sus funciones.

A nivel nacional, la gran mayoría de entidades públicas, no están constantemente gestionando el conocimiento de sus colaboradores para lograr un buen rendimiento laboral. En algunas regiones del país se puede percibir que muchas entidades municipales no cumplen con sus metas propuestas, dejan ver obras en abandonó, malas gestiones de financiamiento e inadecuado manejo de los elementos humanos, entre otras malas funciones. Esto se da por que no transmiten información para desarrollar el conocimiento de sus colaboradores, a fin de que éstos tengan la capacidad adecuada para poder gestionar de forma correcta sus funciones labores o proyectos que beneficien a la comunidad. Según Vizcarra (2018), comenta que en el municipio Mariscal Nieto en Moquegua. Tiene 137 empleados, 115 son colaboradores nombrados y permanentes. Sin embargo, la entidad no ejecuta una gestión del conocimiento con éxito, desaprovechan las ideas de los empleados que pueden mejorar los procesos y tareas de trabajo. Se percibe

trabajadores creídos en sus puestos de trabajo, que no permiten el rápido acceso a la información que busca la comunidad, además de que muchos de los habitantes se retiran sin encontrar alguna solución a su problema. También, se percibe algunas obras abandonadas por la débil información que tienen para gestionar correctamente los recursos humanos, financieros y materiales.

En la Región San Martín, Provincia de Tocache, específicamente en el Distrito de Nuevo Progreso, la Municipalidad del mencionado distrito, está teniendo problemas en base al bajo desempeño laboral que generan sus colaboradores, debido a que muchos de ellos cuentan con poca información, reduciendo de tal manera su conocimiento para el desarrollo de sus funciones y por eso presentan dificultades al momento de realizar sus actividades laborales, generando retraso en la transmisión de documentos. Esto se da porque difícilmente designan encargados para recolectar información sobre nuevos datos e ideas a fin de mejorar y evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores. Puesto a que los jefes de cada subgerencia, pocas veces recolectan información sobre todas las unidades a su mando para saber si están logrando buenos resultados. En la Unidad del Personal, deficientemente seleccionan a los integrantes de la entidad y pocas veces les apoyan para saber cómo hacer las cosas de sus áreas a los nuevos integrantes. Además, el comité que crean para evaluar el rendimiento laboral, deficientemente emplean los pocos métodos que conocen que son las técnicas de clasificación alterna, el análisis por par, o el método del incidente crítico. En base a los juicios de evaluación, pocas veces consideran las cualidades de la persona, la consecución de los objetivos y la capacidad de desarrollo profesional, que son factores que permiten conocer la actitud y el rendimiento de los colaboradores.

Esto es ocasionado, porque se limitan a gestionar adecuadamente el conocimiento de sus colaboradores, puesto que difícilmente buscan ideas al interno de los ambientes de la entidad, pocas veces recolectan información del entorno externo de la misma y en ocasiones comparten dicha información con sus compañeros de trabajo, por eso escasean en información para mejorar en sus actividades. A veces llevan a cabo la selección de información



con el fin de evaluar y hacer elección de la mejor información para compartir con los demás miembros de la entidad. Muchas veces se dificultan al organizar la información, porque en ocasiones generan innovación en la organización de datos, también, algunas veces utilizan codificaciones como palabras claves para tener acceso a la información y poder transmitir a otros integrantes de la municipalidad. Y por último, a veces utilizan la poca información que tienen en mano, por eso no les permite ver si soluciona problemas o se necesita retroalimentar la misma información, para lograr mejores resultados. El bajo desempeño laboral, es el problema que hoy en día se observa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el efecto que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es el efecto entre la detección de información y con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022?
- ¿Cuál es el efecto entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022?
- ¿Cuál es el efecto entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022?
- ¿Cuál es el efecto entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Describir cuál es el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Describir cuál es el efecto entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Describir cuál es el efecto entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Describir cuál es el efecto entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Describir cuál es el efecto entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

### **1.5. JUSFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Contiene conceptos básicos y relevantes de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Es decir, aportará nuevos conocimientos sobre las variables. Además, está compuesta por teorías de autores muy reconocidos en el tema, por lo que es viable lo conceptos del trabajo de investigación, porque creará nuevas ideas para lograr entender la vinculación de ambas variables.

#### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Está orientado a recomendar la teoría de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral a la Municipalidad Distrital de

Nuevo Progreso, a fin de lograr mejores resultados, además aquellos que llevan la teoría a la práctica obtendrán buenos resultados. Por eso se recomendó a la entidad, que lleve a la práctica la teoría para lograr incrementar la capacidad intelectual de los colaboradores con ello el desempeño del municipio.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Es fundamental porque generó nuevos métodos de estudio y estrategias que contribuyen al conociendo científico. Es decir este estudio, contó con instrumentos metodológicos vitales para cualquier investigación como el programa Pearson con sus distintas herramientas que ayudaron al proceso y análisis de los datos para variables en un enfoque cuantitativo.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- La baja economía que limitaba el desarrollo del trabajo de investigación, puesto a que se tenía gastos básicos respectivamente.
- El poco tiempo que se tenía para el desarrollo del trabajo de investigación, por motivos de trabajo y demás labores familiares.
- La información fue reducida para describir el problema, porque, los colaboradores no fueron accesibles para brindar información concisa las veces que se visitó al lugar de estudio.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Recursos humanos**

Este estudio, ha sido viable porque la investigadora tiene la capacidad y conocimientos referentes al tema, además, que se contó con el apoyo de un buen asesor que ayudó alinear el trabajo de investigación a la perfección.

### **Recursos económicos**

Este estudio, ha sido viable porque la investigadora contó con el financiamiento necesario para cubrir los gastos que se presentaron en el desarrollo del trabajo de investigación.

### **Recursos materiales**

Este estudio, ha sido viable porque la investigadora contó con una computadora, internet, entre otras materiales indispensables y necesarios para lograr el desarrollo del trabajo de investigación en su totalidad.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**Hernández (2021)**, en su indagación *“Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para el Departamento de Comunicaciones del Ejército Nacional de Colombia”*, para conseguir el Título de Magister en Gerencia de Sistemas de Información y Proyectos Tecnológicos en la Universidad EAN, Colombia. El objetivo del trabajo fue diseñar un modelo de gestión del conocimiento para el Ejército Nacional de Colombia. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró que el promedio de 81,95% de las personas encuestadas consideran que la colaboración en el trabajo se soporta en correo electrónico. Llegando a finalizar que el modelo propuesto al ejército de Colombia es una posible solución a los problemas que genera la alta rotación del personal, debido que al contar con el conocimiento documentado facilita el desarrollo de las actividades por parte de los nuevos integrantes

**Chavez (2020)**, en su indagación *“Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador”*, para conseguir el Grado de Maestra en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. El objetivo del trabajo fue determinar la incidencia de la gestión del conocimiento con respecto al desempeño laboral de las Instituciones Educativas Fiscales de Ecuador. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró que el coeficiente de correlación es de 0,984, lo que indica que las variables están directamente relacionadas. Llegando a finalizar que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral.

**Escorcía (2020)**, en su indagación *“Gestión del conocimiento en los departamentos de las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla”*, para conseguir el Grada Académico de Magister en Administración en la Universidad de la Costa, Colombia. El objetivo del trabajo fue analizar la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró que el 50% de los vicerrectores manifiestan que para resolver problemas se necesita de fuentes externas e internas a la entidad. Se finalizó que el intelecto en la institución es transmitido mediante conferencias, programas, etc.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

**Samaniego (2019)**, en su indagación *“Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa D&D soluciones ambientales S.A. Villa el Salvador”*, para conseguir el Título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú. El objetivo del trabajo de investigación fue Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de la Empresa D&D Soluciones Ambientales, Villa El Salvador. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró 0,912, lo que indica una correlación positiva muy alta. Llegando a finalizar que existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño de la entidad D&D Soluciones Ambientales, Villa El Salvador, representado por ( $r=0,912$  y  $p: 0,000 < a 0,05$ ).

**Salazar (2020)**, en su indagación *“Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope en el año 2020”*, para conseguir el Grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Privada del Norte, Trujillo –Perú. El objetivo del trabajo fue determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento en el desempeño laboral de Ascope. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró que el 94.2% de los servidores públicos

mencionan que la gestión del conocimiento, en Ascope carece de sistemas que compartan la exploración de la información. Llegando a finalizar que la gestión de conocimiento es bajo evidenciado por el 5.8%.

**Vizcarra (2018)**, en su indagación “*Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*”, para conseguir el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua, Perú. El objetivo del trabajo fue establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró un coeficiente de correlación de 0,607, evidenciando una correlación positiva moderada entre variables. Llegando a finalizar que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño del municipio Mariscal Nieto, ( $p = 0,000$ ).

### **2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES**

**Valle (2020)**, en su indagación “*La gestión del conocimiento y su relación con las tecnologías de información: un estudio en las Mypes del sector comercial de Huánuco*”, para conseguir el Título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. El objetivo del trabajo fue determinar de qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con las tecnologías de la información, en las PYMES de Huánuco. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Llegando a finalizar que la gestión del conocimiento se relaciona con las tecnologías de la Información.

**Tello (2018)**, en su indagación “*Gestión del conocimiento y su relación co el cumplimiento de metas de Emapa San Martín S.A., Distrito de Tarapoto*”, para conseguir el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el cumplimiento de metas de EMAPA San Martín S.A. La indagación utilizó los implementos del enfoque cuantitativo. Entre sus

resultados se encontró un coeficiente de correlación de 0,866, lo que indica que ambas variables se relacionan positiva considerable. Llegando a finalizar que la gestión del conocimiento y el cumplimiento de metas se relacionan significativamente, ( $r=0,866$ ).

**Carbajal (2015)**, en su indagación *“Uso de un modelo de gestión del conocimiento y su influencia en la producción de investigación científica de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto”*, para conseguir el Título de Ingeniero de Sistemas e Informática en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. El objetivo del trabajo fue Mejorar la producción de investigación científica en la UNSM-T a través de la gestión del conocimiento. La indagación utilizó los implmentos del enfoque cuantitativo. Entre sus resultados se encontró que la institución planea 310 investigaciones por año. Llegando a finalizar que el modelo aporta información, lo que hace tener una mayor producción de investigación científica.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Según Medina (2018), señala que es el proceso que acude a la generación, colaboración y uso de la información para generar más conocimiento para el aprendizaje de las personas. Este proceso puede ser sistemático o empírico. (p. 284). También, posee ventajas y desventajas como se aprecia a continuación:

#### **Ventajas de la gestión del conocimiento:**

- Una gestión estratégica más eficaz.
- Incrementa la productividad en una empresa.
- Fortalece al trabajo en conjunto.

#### **Desventajas de la gestión del conocimiento:**

- A la gente no le gusta compartir sus mejores ideas.

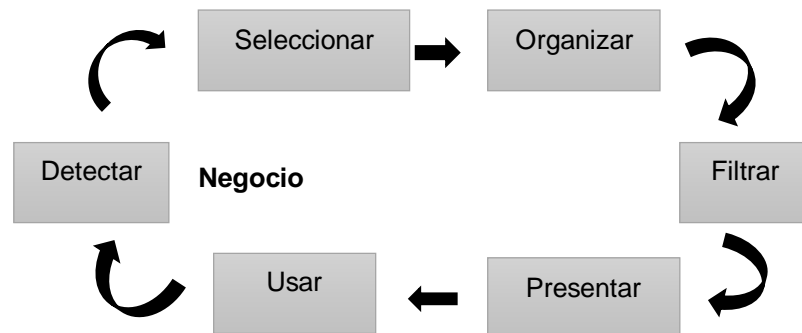
Según Liendo (2017), define que “es el proceso que se lleva a cabo con la finalidad de aclarar la comunicación entre individuos que



realizan funciones continuas, esta información puede ser distribuida a través de las tecnologías de información” (p. 69 – 71). Este proceso se basa en detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información.

### Figura 1

*Proceso de la gestión del conocimiento*



**Nota:** La figura presenta el proceso de la gestión del conocimiento.

**Fuente:** Gestión del conocimiento (Liendo, 2017).

## DIMENSIONES

### 2.2.1.1. Detectar información

Según Liendo (2017), considera que “es el proceso que consiste en localización de nuevas fuentes de intelecto. Estas fuentes de conocimiento pueden ser descubrimientos como periódicos, internet, libros, etc.” (p. 71).

- **Conocimiento interno:**

Liendo (2017), señala que “es la información que tiene lugar en la empresa y que no puede darse en ningún otro sitio. Es decir, todos los datos y habilidades que se generan en el espacio corporativo pertenecen a este apartado” (p. 103).

- **Conocimiento externo:**

Liendo (2017), señala que “se asocia a las características de los clientes o usuarios, sus preferencias y hábitos, las marcas

de la competencia y las condiciones del mercado en general” (p. 103).

### **2.2.1.2. Seleccionar información**

Según Liendo (2017), es el proceso de evaluación y elección de la información más idónea para elevar la capacidad intelectual. Al seleccionar a un grupo de datos, permite que se elija a la información más adecuada para incrementar el conocimiento. Este proceso debe llevarse a cabo de forma cuidadosa responsablemente.

- **Evaluación:**

Federico (2016), señala que “consiste en evaluar toda la información recolectada o disponible, al evaluar sus consecuencias, se conocerá nueva información que no se había identificado anteriormente” (p. 114).

- **Elección:**

Federico (2016), señala que “es elegir la mejor información que ha pasado por el proceso de evaluación y haya recibido una buena calificación” (p. 114).

### **2.2.1.3. Organizar información**

Según Liendo (2017), menciona que es el proceso donde se organiza la información de forma sistemática o documental. Ayuda a su búsqueda instantánea de la misma y a un adecuado control y preservación de la información. Este proceso se divide en tres etapas: generación, codificación y transferencia.

- **Generación:**

Liendo (2017), señala que “consiste en crear de nuevas ideas, de cómo se hacen las cosas, o buscar información que ayuden a resolver problemas empresariales de nuestro interés” (p. 72).

- **Codificación:**  
Liendo (2017), señala que “es un tipo de lenguaje que se utiliza para acceder a diversas fuentes de información. O también son clave para desifrar datos de seguridad” (p. 72).
- **Transferencia:**  
Liendo (2017), señala que “trata de no solo obtener y organizar la información, sino que se tiene que transferir a los demás compañeros o a quienes lo necesitan para mejorar en sus actividades laborales” (p. 72).

#### 2.2.1.4. Usar la información

Según Liendo (2017), comenta que consiste en el uso de la información que se basa en llevar a la acción para resolver un problema identificado. Además, genera retroalimentación a partir de los resultados obtenidos. Este suceso se centra en la generar valor del conocimiento en la práctica y a partir de ello saber si es viable o no.

- **Acción:**  
Federico (2016), señala que “es la que genera influencia en el universo, es el acto, actividad, entre otros que se llevará a cabo” (p. 117).
- **Retroalimentación:**  
Durand (2021), señala que “consiste en retroalimentar al conocimiento a partir de los resultados. Es decir, trata de mejorar una estrategia, un plan de acción, entre otras perspectivas” (p. 3).

## **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Según Dessler (2015), define que “el desempeño laboral, se basa en evaluar el rendimiento actual de los recursos humanos con la finalidad de saber si éstos se están desarrollando adecuadamente en su área de trabajo” (p. 226).

Según Alfaro (2012), menciona que “trata de la información que se obtiene de los colaboradores de su rendimiento en el cargo. La evaluación del desempeño laboral, tiene ventajas y desventajas” (p. 106).

### **Ventajas de realizar evaluaciones del desempeño:**

- Conocer unidades que requieren ayuda constantemente.
- Aumentar el esfuerzo laboral que genera más utilidad
- Mejorar un mejor ambiente laboral.

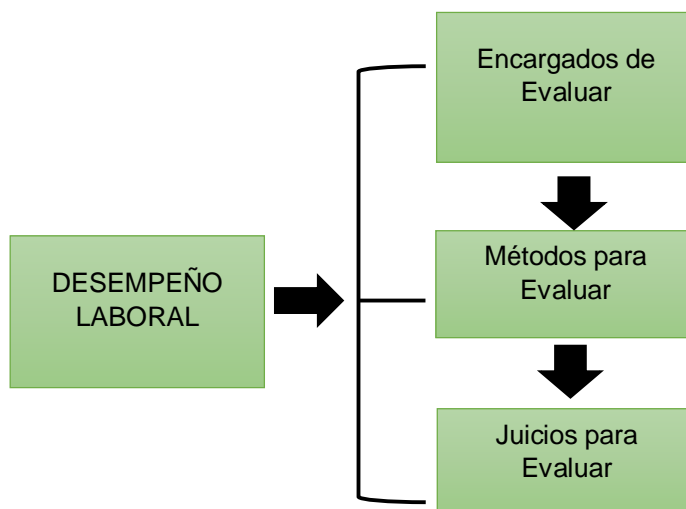
### **Desventajas de no realizar evaluaciones del desempeño:**

- Costos altos al evaluar el desempeño de cada integrante de una empresa.

Según Chiavenato (2017), señala que se fundamenta en buscar técnicas y herramientas que nos conlleven a conocer estado de rendimiento de un individuo en su área de trabajo. Por eso se necesita de un proceso, donde se detalla quienes serán los encargados de la evaluación, los métodos y aquellos juicios de evaluación. Este proceso es el siguiente:

## Figura 2

### Proceso de evaluación del desempeño



**Nota:** La figura presenta el proceso de evaluación del desempeño laboral.

**Fuente:** Desempeño laboral (Chiavenato, 2017).

## DIMENSIONES

### 2.2.2.1. Encargados de evaluar

Según Alfaro (2012), menciona que “los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, es encomendada a diversas áreas de una organización” (p. 109).

Según Chiavenato (2017), señala que “los responsables de la evaluación del desempeño se atribuyen al gerente, a la unidad del potencial humano o a la comisión de evaluación” (p. 203).

- **Jefe:**

Chiavenato (2017), Indica que “es el encargado del manejo de las personas y de los medios necesarios para alzar el objetivo organizacional” (p. 203).

- **Unidad del personal:**

Chiavenato (2017), Nos dice que “consiste en administrar a los integrantes de una empresa” (p. 204).

- **Comité de evaluación:**

Chiavenato (2017), señala que “son diferentes áreas que se unen para realizar una determinada actividad” (p. 204).

#### **2.2.2.2. Métodos para evaluar**

Según Dessler (2015), menciona que “los métodos de evaluación del rendimiento laboral, tienen como fin gestionar el desempeño de una manera más rápida, segura y organizada, de modo que permita conocer el avance de los individuos” (p. 232).

Según Alfaro (2012), señala que “son herramientas que facilitan información relevante sobre los colaboradores de una empresa, además, a partir de esos datos, se conocerá si el individuo está cumpliendo con sus funciones en el área designada” (p.107).

Según Chiavenato (2017), define que “es un conjunto de métodos; de clasificación alterna, de análisis por par y del incidente crítico, etc.” (p. 207).

- **Método de clasificación alterna:**

Desler (2015), Define que “trata de clasificar a individuos de alto rendimiento y bajo con una cualidad en específico” (p. 234).

- **Método del análisis por par:**

Desler (2015), Indica que “se refiere a comparar a los individuos, para saber cuál de los dos es el más sobresaliente” (p. 234).

- **Método del incidente crítico:**

Desler (2015), dice que “se basa en poseer una gran cantidad de datos sobre las actitudes positivas o negativas de los colaboradores” (p. 236).

### **2.2.2.3. Juicios para evaluar**

Según Dessler (2015), define que “es hacer un análisis sobre las competencias y habilidades que poseen los integrantes de una empresa. De acuerdo a nuestro criterio” (p. 230).

Según Alfaro (2012), menciona que “consiste en describir aquellos rasgos que posee un individuo, para tener juicios que ayudan a saber en cuanto al desarrollo de sus habilidades personales” (p. 106).

Según Wayne (2010), señala que “los juicios de evaluación más utilizados por las empresas para evaluar a sus colaboradores son; las cualidades de la persona, la consecución de objetivos y la capacidad de desarrollo profesional” (p. 243).

- **Cualidad de la persona:**

Wayne (2010), señala que “es un grupo de cualidades que nos hace únicos ante los demás personas” (p. 243).

- **Consecución de objetivos:**

Wayne (2010), señala que “consiste en los estados deseados por una persona o empresa” (p. 244).

- **Capacidad de desarrollo :**

Wayne (2010), señala que “es el progreso intelectual o profesional que logra el colaborador mediante su estancia en la empresa (p. 245).

## 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

### 1. **Intranet**

Cárdenas (2016), “es una red informática que utiliza tecnología de internet para compartir información, suele ser interna a la organización” (p. 18).

### 2. **Extranet**

Cárdenas (2016), “es una red externa que relaciona y permite el acceso a la información a ciertos clientes autorizados por la organización” (p. 18).

### 3. **Diagrama**

Solis (2022), “es una gráfica que muestra las relaciones que forman lugar de un conjunto” (p. 5).

### 4. **Modelos cognitivos**

Morales (2020), “es una herramienta terapéutica por el modo del cual una persona aprende actitudes nuevas y de otros” (p. 5).

### 5. **Filtrar información**

Liendo (2017), “consiste en seleccionar datos o aspectos para configurar una información adecuadamente” (p. 79).

### 6. **Métodos tradicionales**

Guillén (2012), “se da cuando lo que se busca estudiar se encuentra a través de casos peculiares” (p. 3).

### 7. **Tecnología de información**

Liendo (2017), “es el proceso de crear, almacenar y distribuir de información a los métodos de aplicación en actividades operacionales” (p. 16).

### 8. **Recursos humanos**

Liendo (2017), “son personas que componen a una empresa y que son el motor de la misma” (p. 21).



## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- Existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- Existe efecto significativo entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Existe efecto significativo entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Existe efecto significativo entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.
- Existe efecto significativo entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

##### **Dimensiones:**

- Responsables de la evaluación
- Técnicas de evaluación
- Criterios de evaluación

## **2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

#### **Dimensiones:**

- Detectar información
- Seleccionar información
- Organizar información
- Utilizar información

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Detección de la información	Conocimiento interno	¿Considera usted que organiza y se aprovecha los saberes de la organización para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?
		Conocimiento externo	¿Considera usted que se organiza y se aprovecha la información del entorno externo para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?
	Selección de la información	Evaluación	¿Usted considera la evaluación de información para asegurarse de tener en mano la mejor información?
		Elección	¿Usted considera que hace elección de la mejor información para solucionar problemas rutinuales?
	Organización de la información	Generación	¿Usted considera crear nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?
		Codificación	¿Cree usted que utilización codificaciones para transferir información con sus demás compañeros?
		Transferencia	¿Considera usted que se comparten información sobre nuevas ideas o formas de hacer las tareas con sus demás compañeros?
	Utilización de la información	Acción	¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área para resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?
		Retroalimentación	¿Usted cree que lleva a cabo la retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso?

DESEMPEÑO LABORAL	Encargados de evaluar	Jefe	¿Cree usted que es su jefe quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?
		Unidad del personal	¿Considera usted que la unidad del personal, quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?
		Comité de evaluación	¿Cree usted que existen comités de evaluación, a fin de recolectar información sobre le rendimiento laboral para considera ciertos puntos de vista?
	Métodos para evaluar	Clasificación alterna	¿Con frecuencia usted ha sido clasificado cómo el mejor o peor empleado de la municipalidad?
		Análisis por par	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?
		Incidente crítico	¿Usted cree que exista información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?
	Juicios para evaluar	Cualidad de la persona	¿Usted considera que se toman en cuenta sus aptitudes personales para evaluar su desarrollo laboral?
		Consecución de objetivos	¿Con que frecuencia cree usted que el desempeño de funciones colabora con la consecución de los objetivos organizacionales?
		Capacidad de desarrollo	¿Cree usted que han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento?

Fuente: Teoría del estudio.

Elaboración: Individual

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La indagación es básica, porque se buscó generar nuevos conocimientos sobre las variables en estudio.

Según Hernández (2014), menciona que “los estudios básicos son aquellos que están orientados a contribuir nuevo intelecto sobre un fenómeno o variables de estudio” (p. 4).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Sostuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se obtendrán datos en números que son resultado de la población puesto en análisis.

Según Hernández (2014), define que “el enfoque cuantitativo utiliza para probar la hipótesis la medición en base de números y el análisis estadístico” (p. 4).

##### **3.1.2. NIVEL**

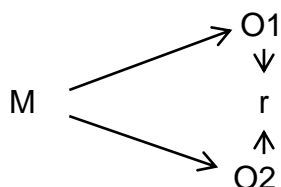
Se utilizó un nivel descriptivo correlacional, debido a que se buscará anotar las cualidades de las variables como se dan en su ambiente para luego conocer su relación.

Según Hernández (2014), señala que “los estudios descriptivos buscan adjuntan los componentes de las variables estudiadas. Los estudios correlacionales, van más allá y buscan la relación entre dos o más fenómenos estudiados” (p. 92).

##### **3.1.3. DISEÑO**

Se contuvo un diseño no experimental – correlacional, porque solo se limitará a escribir las particularidades de las variables en estudio.

Según Hernández (2014), señala que “las investigaciones no experimentales, son estudios que se llevan a cabo sin monitorear las variables estudiadas” (p. 152).



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la gestión del conocimiento.

O2: Observación del desempeño laboral.

r: Correlación entre ambas variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández (2014), señala que “es el grupo de todos los casos que concuerdan con el estudio” (p. 174).

Este estudio, estuvo compuesto por una población de 10 colaboradores que integran la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

**Tabla 2**

*Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso*

NOMBRES Y APELLIDOS
ALCALDE
GERENCIA MUNICIPAL
SECRETARIA GENERAL
SUBGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA SUBGERENCIA
DESARROLLO LOCAL
SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO
SUBGERENCIA DE MEDIO AMBIENTE

### **3.2.2. MUESTRA**

Según Hernández (2014), señala que “es un subgrupo de la población total puesto en el estudio” (p. 173).

En este estudio, se consideró como muestra a los 10 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, por ser una población de tamaño pequeña.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **Técnica:**

##### **Observación:**

Hernández (2014), “se basa en la observación de cada variable para luego describir cómo se comporta en su entorno natural” (p. 215).

##### **Encuesta:**

Hernández (2014), “técnica que se utilizó para recolectar información y está compuesta por un cuestionario que describe los ítems. (p. 194).

##### **Instrumento:**

##### **Cuestionario:**

Según Hernández (2014), señala que “trata de un grupo de ítems” (p. 217).

#### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

##### **Tablas de contingencia:**

Se empleó tablas de contingencia para mostrar los valores y la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Permitted apreciar el proceso de los datos obtenidos.

### **Figura de barras:**

Se utilizó para evidenciar los valores de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Además, aquí se interpretó dichos resultados de acuerdo a la escala de medida.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

#### **IBM SPSS:**

Se utilizó las diversas herramientas del programa SPSS, que ayudaron a analizar los datos obtenidos y a generar las tablas y gráficos, como también, para conocer la viabilidad del cuestionario mediante el alfa de Cronbach, Además, para probar hipótesis, se empleó la Correlación de Pearson, que permitió ver el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Cabe mencionar que estas herramientas que ayudaron al análisis y proceso de datos, son instrumentos de análisis que trae consigo hoy en día el software SPSS Pearson.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Cabe mencionar que los instrumentos que se utilizó fueron los siguientes:

- Cuestionario:

Su finalidad de la elaboración fue para procesar información de la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral, según los indicadores establecidos, por lo cual se utilizó una escala de medición de Likert, este se sostuvo en 18 preguntas de las dos variables mencionadas así como sus 3 dimensiones que pertenecen a los 3 indicadores, teniendo en cuenta que nos sirvió para denotar el cumplimiento de la variable d estudio que se mencionó.

Se sometió a una prueba piloto a 20 colaboradores que no era la muestra de estudio como también se tuvo la opinión de los expertos, profesionales con amplia experiencia que en su mayoría fueron de la provincia de Leoncio Prado , región Huánuco. Tales como el Mg. Jara Orna Edgar Fernando, Mag. Karla del Rocío Huamán Lovera y la Mg. Arostegui Ugarte Lindalú. El resultado de sus opinión con respecto a la valides del instrumento dando su aprobación que los ítems que se mencionan en la encuetas si corresponden a los objetivos de la indagación de estudio, afirmando su validez de estructura y contenido de la investigación.

Para evidenciar de manera concisa la confiabilidad del cuestionario, este se realizó a un grupo de 20 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Uchiza con las similitudes de campo de estudio que se considera una prueba piloto, los resultados de esta prueba se presenta en la siguiente tabla.

## Cuadro 1

*Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los clientes llamado piloto, de la Municipalidad Distrital de Uchiza que se recolecto dicha información.*

Fuente: Resultados de la prueba piloto aplicados a los colaboradores Municipalidad Distrital de Uchiza (2022)

RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS DIRIGIDAS A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA																				
VI : GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO									VD : DESEMPEÑO LABORAL											
DETECCIÓN			SELECCIÓN			ORGANIZACIÓN			UTILIZACIÓN			ENCARGADOS DE EVALUAR			MÉTODOS PARA EVALUAR			JUICIOS PARA EVALUAR		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9			
4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	3	2			
4	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3			
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1			
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3			
4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3			
5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	5	3	3	3			
4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3			
2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2			
2	2	2	4	3	3	4	4	1	1	2	1	1	1	2	2	4	4			
3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2			
1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	4	1			
3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3			
4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	4	3	2			
4	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3			
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1			
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3			
4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3			
5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	5	3	3	3			
4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3			
2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2			

Elaboración: Propia

Así mismo como se puede evidenciar los resultados sustraídos tales se procesó por el programa SPSS 20.0 se tiene la información en el cuadro anterior, donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA- CRONBACH. Su fin fue verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

**Donde:**

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad.

Se Reemplazó los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,898$$

**Interpretación:**

Se obtuvo 0,898 este valor que nos permite calificar a la encuesta como confiable.

### **OPINIÓN DE EXPERTOS.**

Validación de la propuesta de investigación:

La propuesta de investigación es “GESTION DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2022” fue puesta a consideración de los siguientes expertos:

## Cuadro 2

*Juicio de Expertos.*

<b>Evaluador Experto</b>	<b>Grado Académico e Institución donde Labora</b>	<b>Valoración de la Encuesta</b>
Mg. Fernando Jara Horna	Magíster en Gestión Pública	18.00
Mag. Karla del Roció Huamán Lovera	Magíster en Cooperación Internacional – Universidad EU San Pablo- Madrid.	17.00
Mag. Arostegui Ugarte, Lindalú	Mg. En educación	18.00
<b>Promedio de la Ponderación</b>		<b>18.00</b>

**Fuente:** Resultados de opinión de los expertos de los instrumentos – 2022.

Se aplicó al instrumento que es de 17.6 puntos, por lo que ambos instrumentos son aceptables, por eso es aceptable la propuesta de experimentación.

## 4.2. PROCESAMIENTO DE DATOS

### GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

**Tabla 3**

*El conocimiento interno en la Municipalidad Distrital de Progreso*

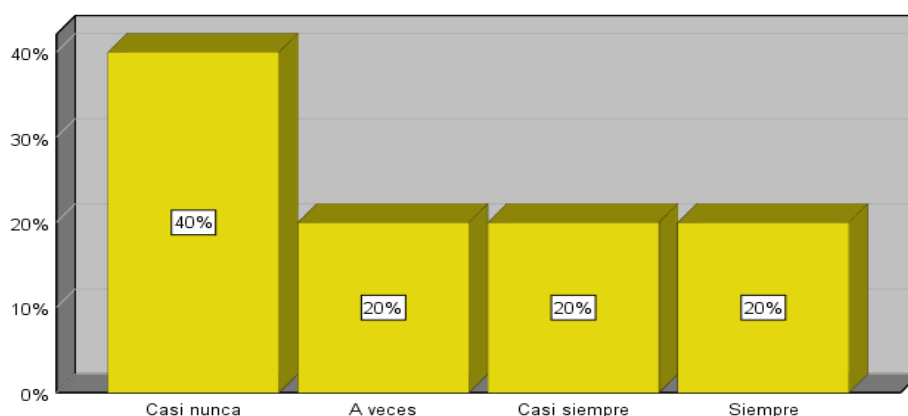
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	4	40,0	40,0	40,0
	A veces	2	20,0	20,0	60,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 3**

*El conocimiento interno en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 3.

**Elaboración:** Individual.

#### **Interpretación:**

En la figura 3, se observó que el 40% de los colaboradores, consideran que casi nunca aprovechan los saberes de la organización para ponerlo a disposición de la municipalidad a diferencia de un 20% que mencionan que siempre aprovechan los conocimientos internos.

**Tabla 4**

*El conocimiento externo en la Municipalidad Distrital de Progreso*

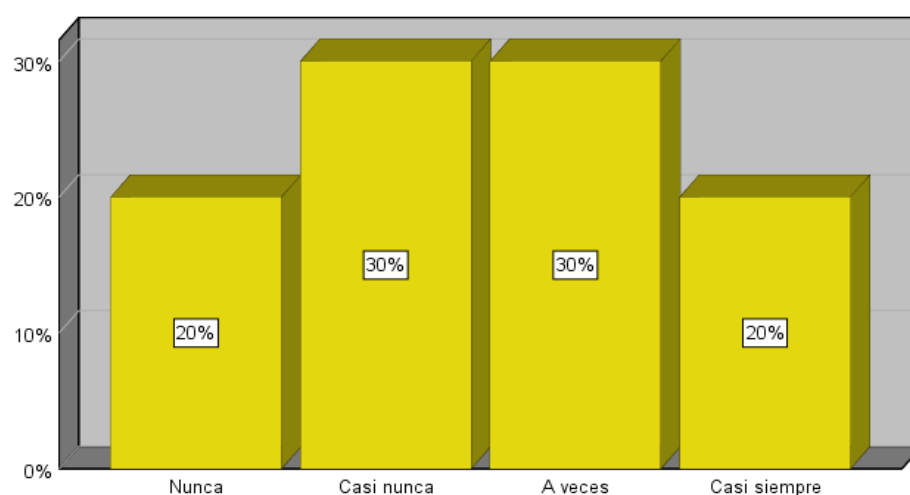
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	3	30,0	30,0	50,0
	A veces	3	30,0	30,0	80,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 4**

*El conocimiento interno en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 4.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 4, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que casi nunca se aprovecha la información del entorno externo a la organización, a diferencia de un 20% que mencionan que casi siempre aprovechan la información externa.

**Tabla 5**

*La evaluación en la Municipalidad Distrital de Progreso*

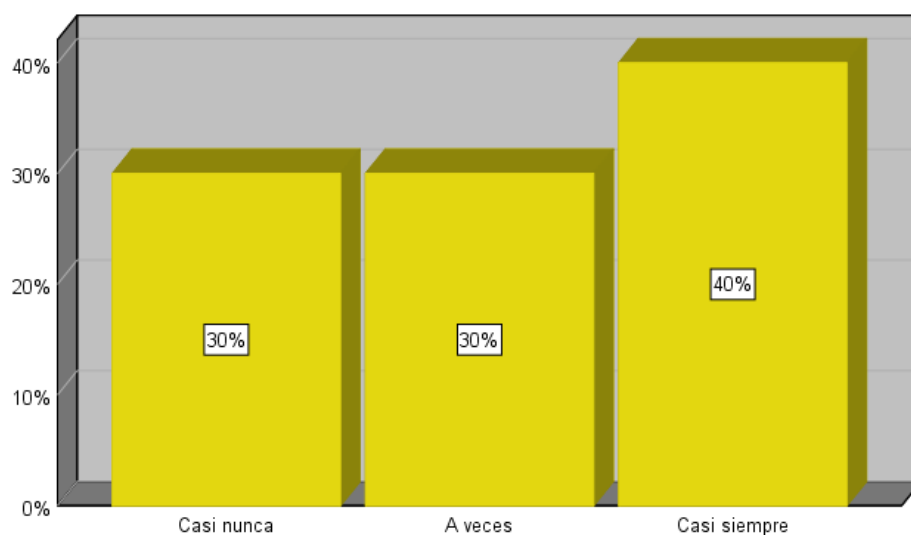
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	3	30,0	30,0	30,0
	A veces	3	30,0	30,0	60,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 5**

*La evaluación en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 5.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 5, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que casi siempre evalúan la información para asegurarse de tener en mano la mejor información, a diferencia de un 30% que mencionan que casi nunca evalúan la información recolectada.

**Tabla 6**

*La elección en la Municipalidad Distrital de Progreso*

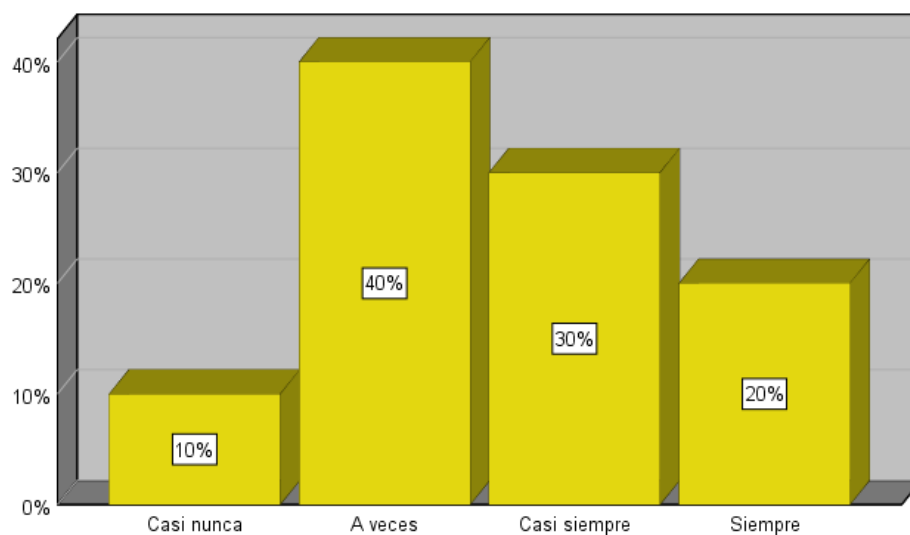
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	4	40,0	40,0	50,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 6**

*La elección en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 6.

**Elaboración:** Individual.

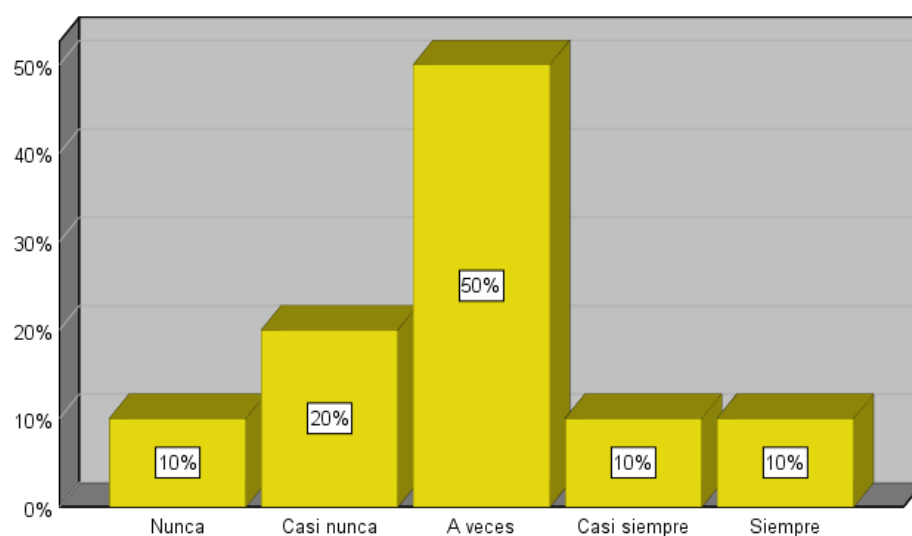
**Interpretación:**

En la figura 6, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que a veces hacen elección de la mejor información para solucionar problemas retíales, a diferencia de un 10% que mencionan que casi nunca utilizan información relevante.



**Tabla 7***La generación en la Municipalidad Distrital de Progreso*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	20,0	20,0	30,0
	A veces	5	50,0	50,0	80,0
	Casi siempre	1	10,0	10,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.**Elaboración:** Individual.**Figura 7***La generación en la Municipalidad Distrital de Progreso***Fuente:** Tabla 7.**Elaboración:** Individual.**Interpretación:**

En la figura 7, se observó que el 50% de los colaboradores consideran que a veces crean nuevas ideas para el aprendizaje de los empleados, a diferencia de un 10% que mencionan que siempre innovan ideas para el desarrollo de actividades.

**Tabla 8**

*La codificación en la Municipalidad Distrital de Progreso*

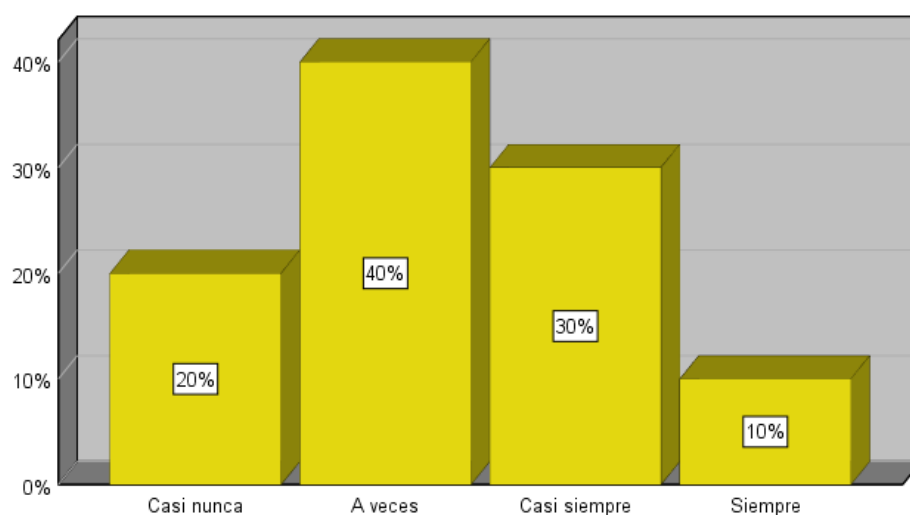
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	4	40,0	40,0	60,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 8**

*La codificación en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 8.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 8, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que a veces utilizan codificaciones para transferir información entre compañeros de trabajo, a diferencia de un 10% que mencionan que siempre utilizan claves secretas para la información.

**Tabla 9**

*La transferencia en la Municipalidad Distrital de Progreso*

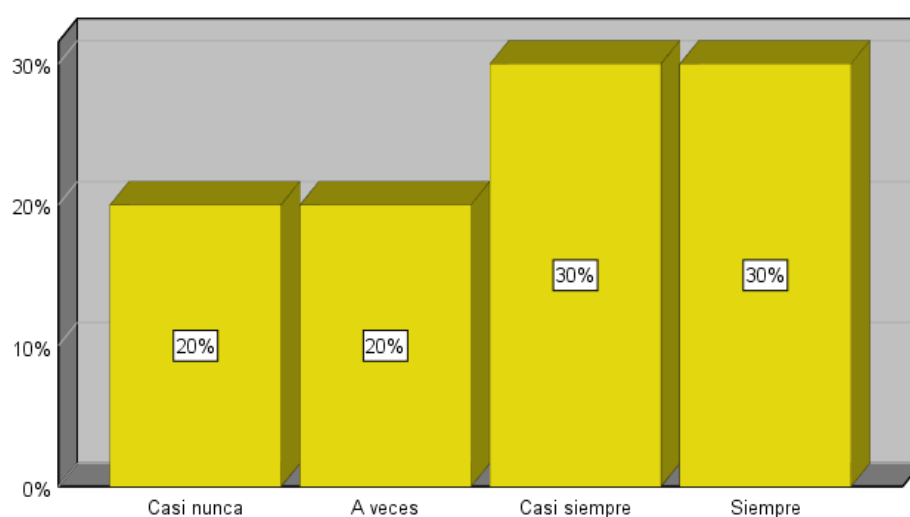
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	2	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 9**

*La transferencia en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 9.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 9, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que siempre comparten información sobre nuevas formas de hacer las tareas en la entidad, a diferencia de un 20% que mencionan que casi nunca comparten información entre compañeros de trabajo.

**Tabla 10**

*La acción en la Municipalidad Distrital de Progreso*

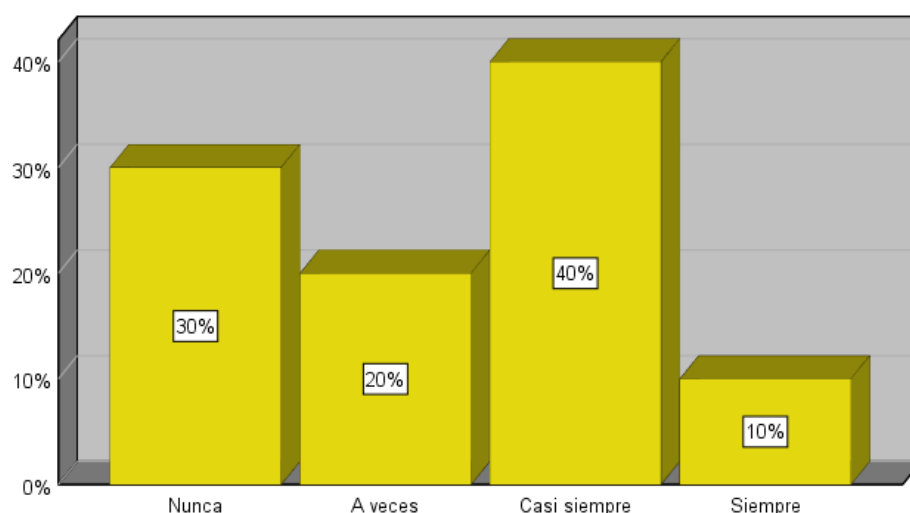
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	30,0	30,0	30,0
	A veces	2	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 10**

*La acción en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 10.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 10, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que casi siempre llevan a la acción la información recolectada para resolver problemas institucionales, además de un 10% que mencionan que siempre utilizan la información para solucionar situaciones de riesgo.

**Tabla 11**

*La retroalimentación en la Municipalidad Distrital de Progreso*

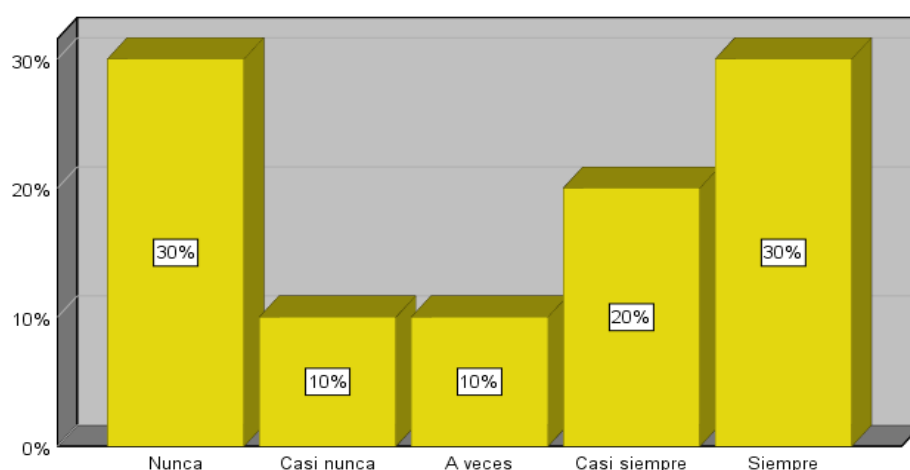
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	1	10,0	10,0	40,0
	A veces	1	10,0	10,0	50,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	70,0
	Siempre	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 11**

*La retroalimentación en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 11.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 11, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que siempre llevan a cabo la retroalimentación de información para mejorar el conocimiento de los empleados, a diferencia de un 10% que mencionan que casi nunca retroalimentan la información para incrementar el intelecto de los individuos.

## DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 12**

*Los jefes en la Municipalidad Distrital de Progreso*

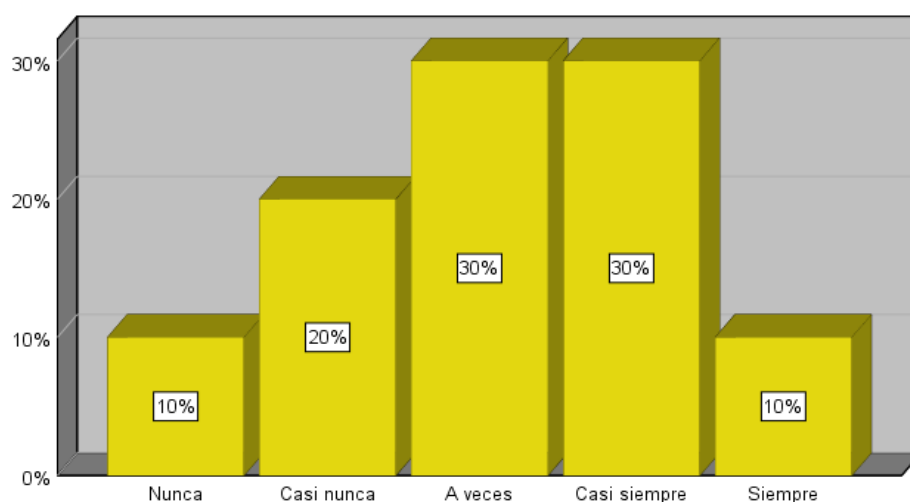
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	20,0	20,0	30,0
	A veces	3	30,0	30,0	60,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 12**

*Los jefes en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 12.

**Elaboración:** Individual.

### **Interpretación:**

En la figura 12, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que casi siempre su jefe evalúa periódicamente el desempeño laboral, a diferencia de un 10% que mencionan que nunca sus jefes evalúan su rendimiento laboral.

**Tabla 13**

*La Unidad de Personal en la Municipalidad Distrital de Progreso*

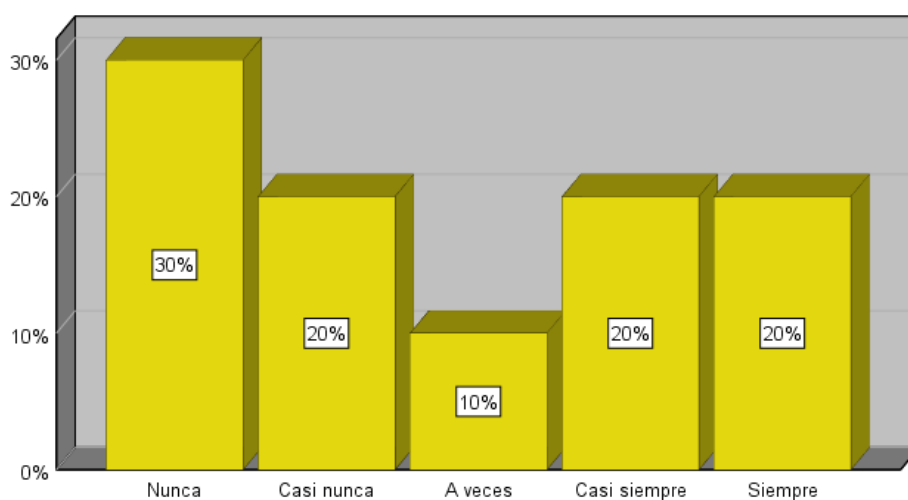
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	2	20,0	20,0	50,0
	A veces	1	10,0	10,0	60,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 13**

*La Unidad de Personal en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 13.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 13, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que nunca la Unidad de Personal, evalúa periódicamente el desempeño laboral de todo el personal, a diferencia de un 10% que mencionan que a veces el Área de Recursos Humanos evalúa la productividad de todo el personal.

**Tabla 14**

*El comité de evaluación en la Municipalidad Distrital de Progreso*

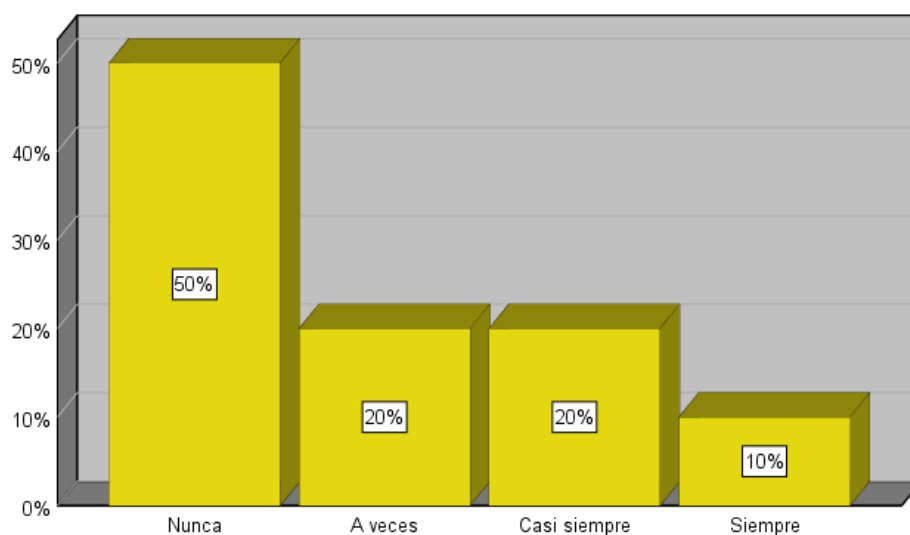
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	50,0	50,0	50,0
	A veces	2	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 14**

*El comité de evaluación en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 14.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 14, se observó que el 50% de los colaboradores consideran que nunca existen comités de evaluación a fin de recolectar información sobre el rendimiento laboral para considerar diferentes puntos de vista, a diferencia de un 10% que mencionan que siempre conforman comités de evaluación.



**Tabla 15**

*La clasificación alterna en la Municipalidad Distrital de Progreso*

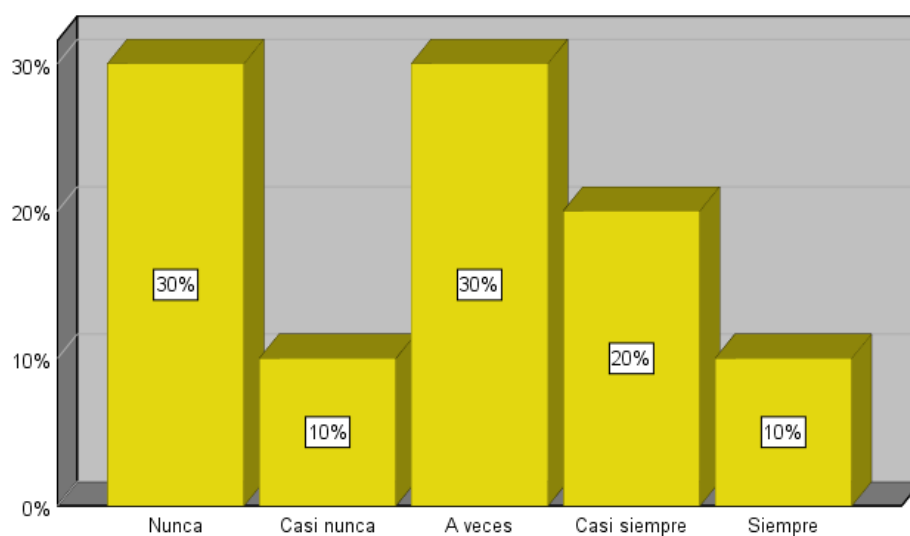
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	1	10,0	10,0	40,0
	A veces	3	30,0	30,0	70,0
	Casi siempre	2	20,0	20,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 15**

*La clasificación alterna en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 15.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 15, se observó que el 30% de los colaboradores consideran que nunca han sido clasificados como el mejor o peor empleado de la municipalidad, a diferencia de un 10% que mencionan que siempre han sido clasificados.

**Tabla 16**

*El análisis por par en la Municipalidad Distrital de Progreso*

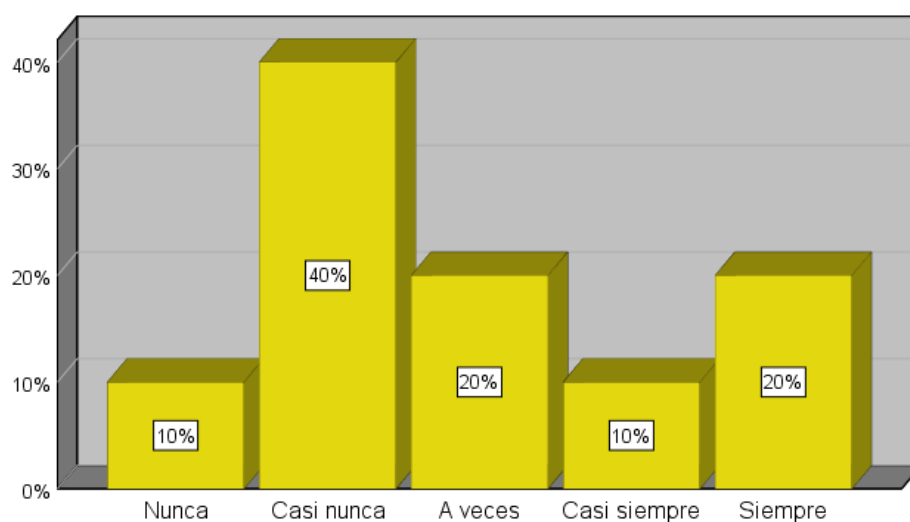
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	4	40,0	40,0	50,0
	A veces	2	20,0	20,0	70,0
	Casi siempre	1	10,0	10,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Individual.

**Figura 16**

*El análisis por par en la Municipalidad Distrital de Progreso*



Fuente: Tabla 16.

Elaboración: Individual.

**Interpretación:**

En la figura 16, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que casi nunca les han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero, a diferencia de un 10% que mencionan que siempre les han comparado con otro compañero de trabajo.

**Tabla 17**

*El incidente crítico en la Municipalidad Distrital de Progreso*

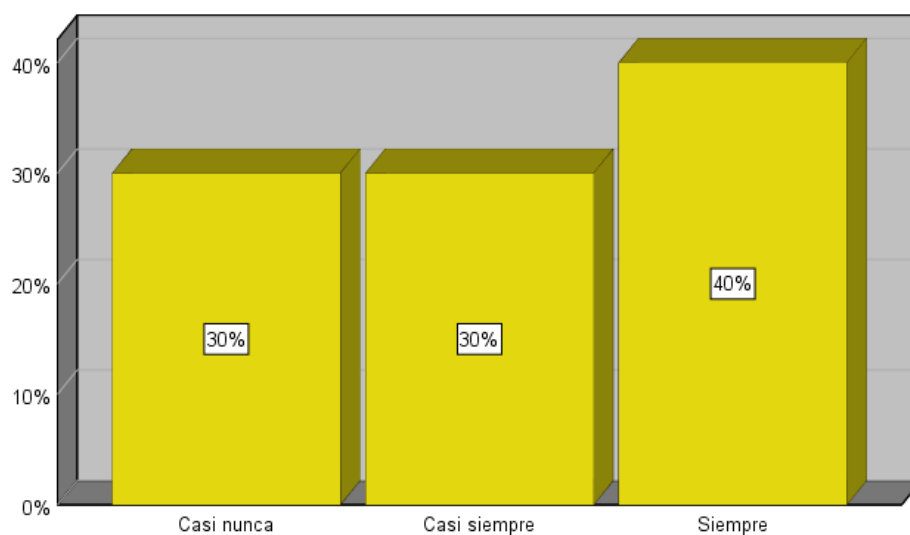
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	3	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	3	30,0	30,0	60,0
	Siempre	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 17**

*El incidente crítico en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 17.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 17, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que siempre existe información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad, a diferencia de un 30% que mencionan que casi nunca existen dichos registros.

**Tabla 18**

*Las cualidades en la Municipalidad Distrital de Progreso*

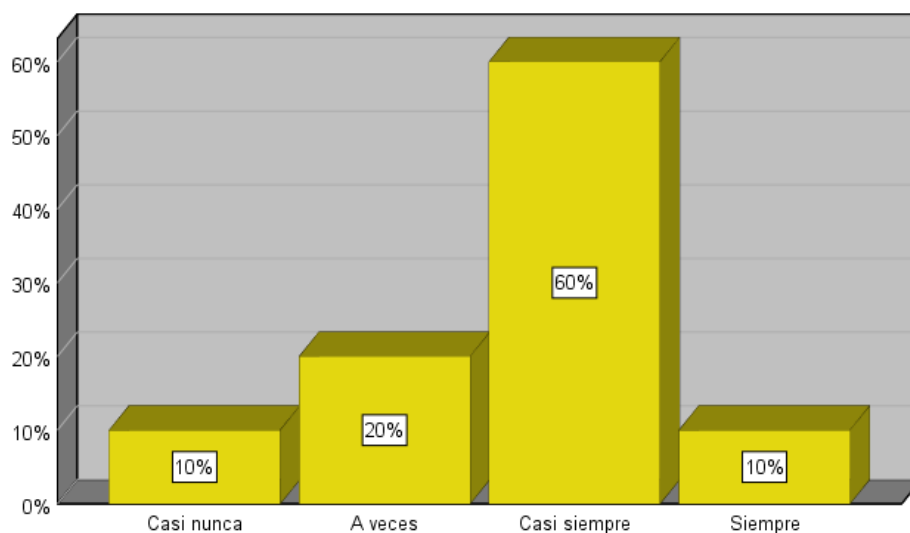
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	1	10,0	10,0	10,0
	A veces	2	20,0	20,0	30,0
	Casi siempre	6	60,0	60,0	90,0
	Siempre	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 18**

*Las cualidades en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 18.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 18, se observó que el 60% de los colaboradores consideran que casi siempre se toman en cuenta sus aptitudes personales para evaluar su desarrollo laboral, a diferencia de un 10% que mencionan que casi nunca consideran las aptitudes personales de cada integrante.

**Tabla 19**

*La consecución de objetivos en la Municipalidad Distrital de Progreso*

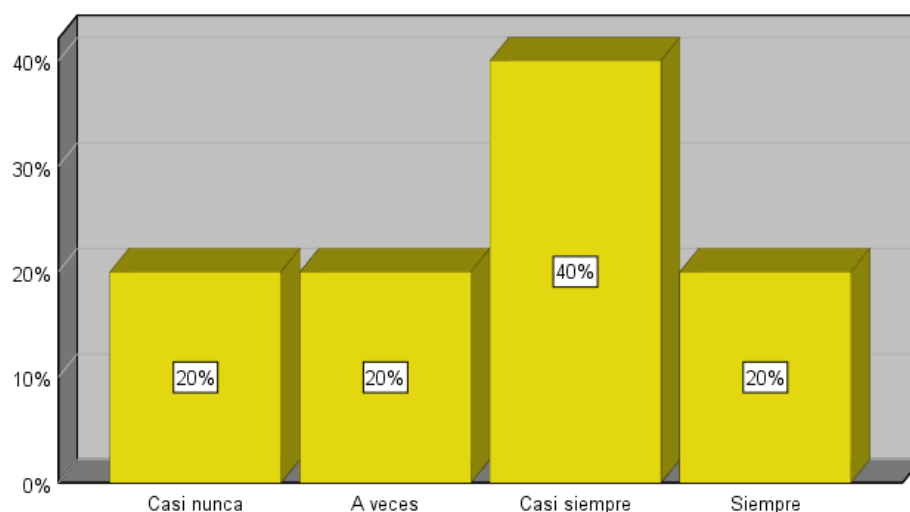
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	2	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	80,0
	Siempre	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 19**

*La consecución de objetivos en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 19.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 19, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que casi siempre el desempeño de sus funciones colabora con la consecución de objetivos organizacionales, a diferencia de un 20% que mencionan que casi nunca sus funciones contribuyen a los objetivos de la entidad.

**Tabla 20**

*La capacidad de desarrollo en la Municipalidad Distrital de Progreso*

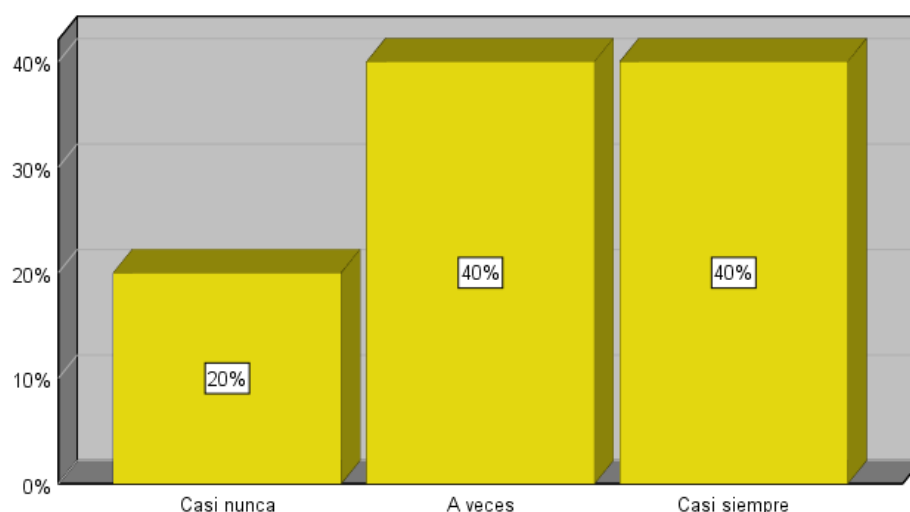
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	2	20,0	20,0	20,0
	A veces	4	40,0	40,0	60,0
	Casi siempre	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario.

**Elaboración:** Individual.

**Figura 20**

*La capacidad de desarrollo en la Municipalidad Distrital de Progreso*



**Fuente:** Tabla 20.

**Elaboración:** Individual.

**Interpretación:**

En la figura 20, se observó que el 40% de los colaboradores consideran que casi siempre han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento laboral, a diferencia de un 20% que menciona que casi nunca se basan en el desarrollo profesional para determinar el desempeño laboral.

### 4.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### PRUEBAS DE NORMALIDAD

**Tabla 21**

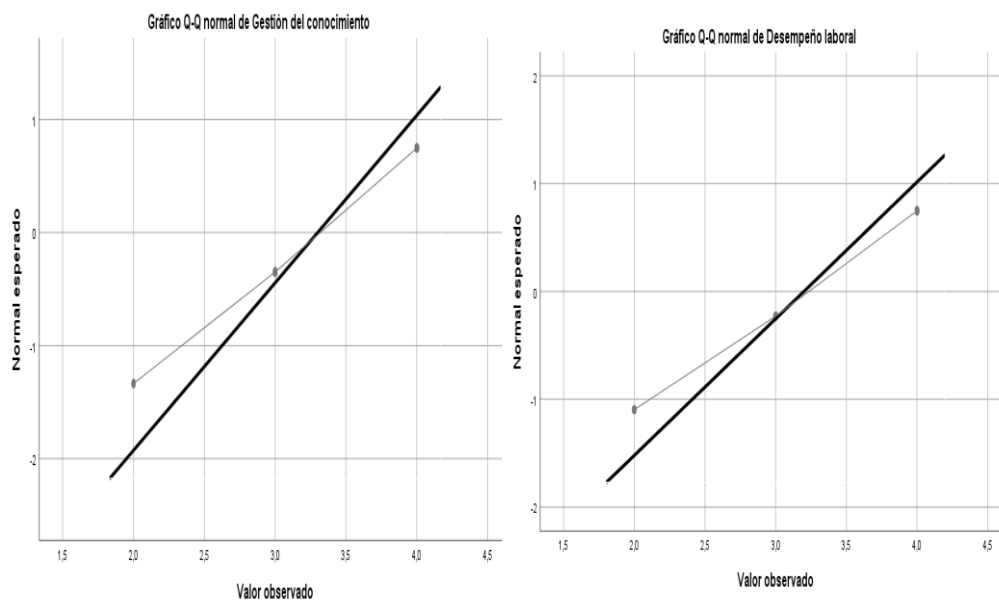
*Prueba de normalidad general*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,272	10	,035	,802	10	,015
Desempeño laboral	,245	10	,091	,820	10	,025

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 21**

*Prueba de normalidad general*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

La población como es menor a 50 se consideró la prueba de normalidad shapiro-wilk, donde muestra que la significancia es ( $p= 0.015 > 0,5$ ), indicando que son datos normales, de tal modo que para la prueba de hipótesis se debe realizar a través del Coeficiente de Pearson.

**Tabla 22**

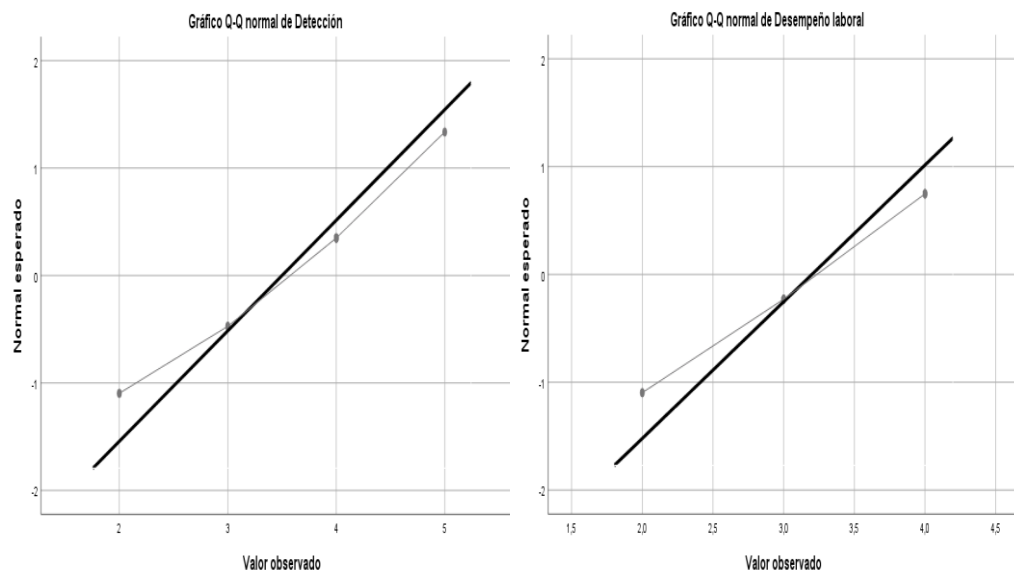
*Prueba de normalidad/Dimensión 1*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Detección	,297	10	,013	,868	10	,095
Desempeño laboral	,245	10	,091	,820	10	,025

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 22**

*Prueba de normalidad/Dimensión 1*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

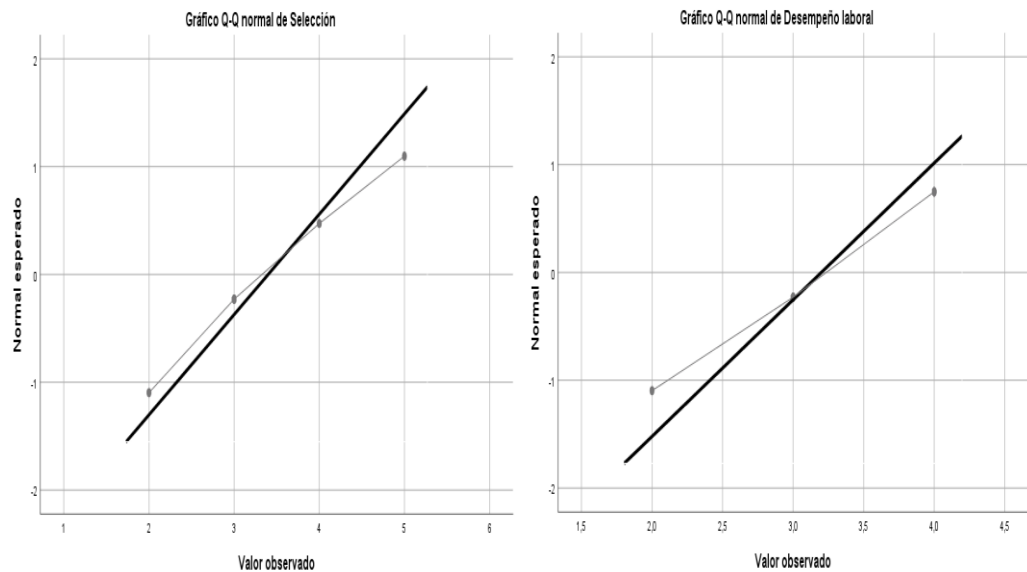
La población como es menor a 50 se consideró la prueba de normalidad shapiro-wilk, donde muestra que la significancia es ( $p= 0.095 > 0,5$ ), indicando que son datos normales, de tal modo que para la prueba de hipótesis se debe realizar a través del Coeficiente de Pearson.



**Tabla 23***Prueba de normalidad/Dimensión 2*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección	,245	10	,090	,892	10	,177
Desempeño laboral	,245	10	,091	,820	10	,025

Fuente: Cuestionario.  
 Elaboración: Individual.

**Figura 23***Prueba de normalidad/Dimensión 2*

Fuente: Cuestionario.  
 Elaboración: Individual.

La población como es menor a 50 se consideró la prueba de normalidad shapiro-wilk, donde muestra que la significancia es ( $p= 0.177 > 0,5$ ), indicando que son datos normales, de tal modo que para la prueba de hipótesis se debe realizar a través del Coeficiente de Pearson.

**Tabla 24**

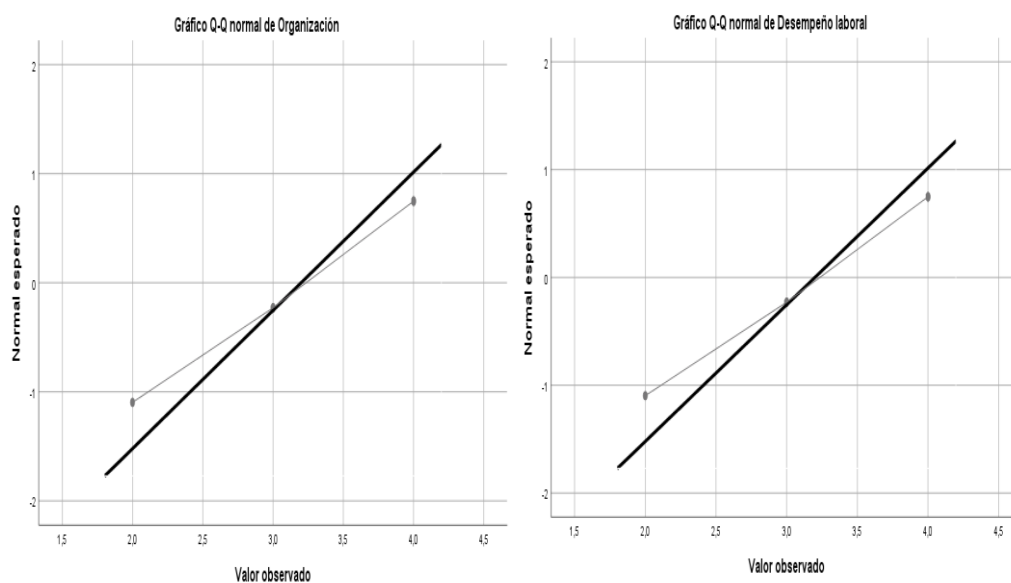
### Prueba de normalidad/Dimensión 3

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización	,245	10	,091	,820	10	,025
Desempeño laboral	,245	10	,091	,820	10	,025

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

### Figura 24

#### Prueba de normalidad/Dimensión 3



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

La población como es menor a 50 se consideró la prueba de normalidad shapiro-wilk, donde muestra que la significancia es ( $p= 0.025 > 0,5$ ), indicando que son datos normales, de tal modo que para la prueba de hipótesis se debe realizar a través del Coeficiente de Pearson.

## Tabla 25

### Prueba de normalidad/Dimensión 4

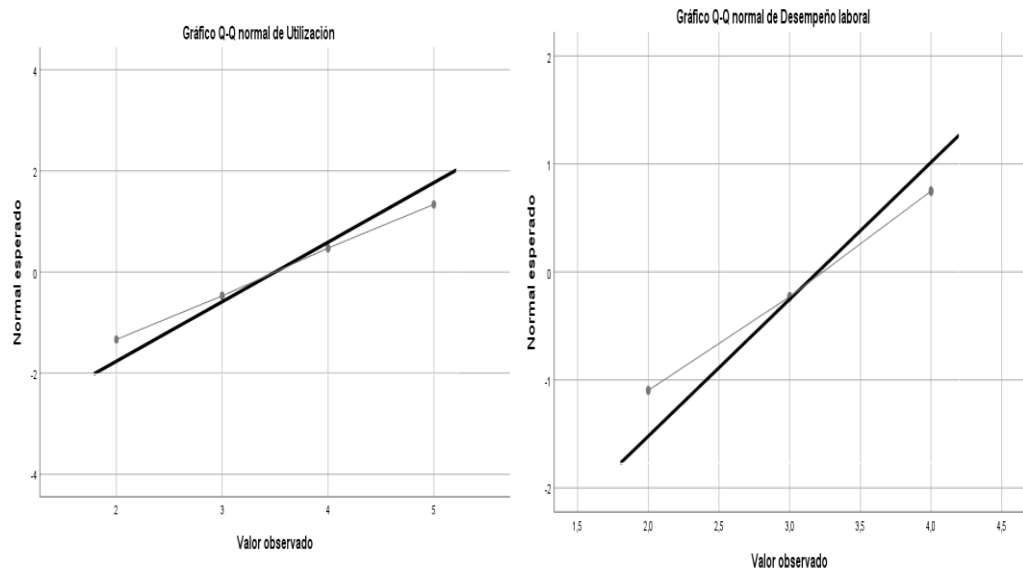
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Utilización	,222	10	,178	,906	10	,258
Desempeño laboral	,245	10	,091	,820	10	,025

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Individual.

## Figura 25

### Prueba de normalidad/Dimensión 4



Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Individual.

La población como es menor a 50 se consideró la prueba de normalidad shapiro-wilk, donde muestra que la significancia es ( $p = 0.258 > 0,5$ ), indicando que son datos normales, de tal modo que para la prueba de hipótesis se debe realizar a través del Coeficiente de Pearson.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Hipótesis general

Existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**H0:** No existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**Tabla 26**

#### *Correlación de Pearson*

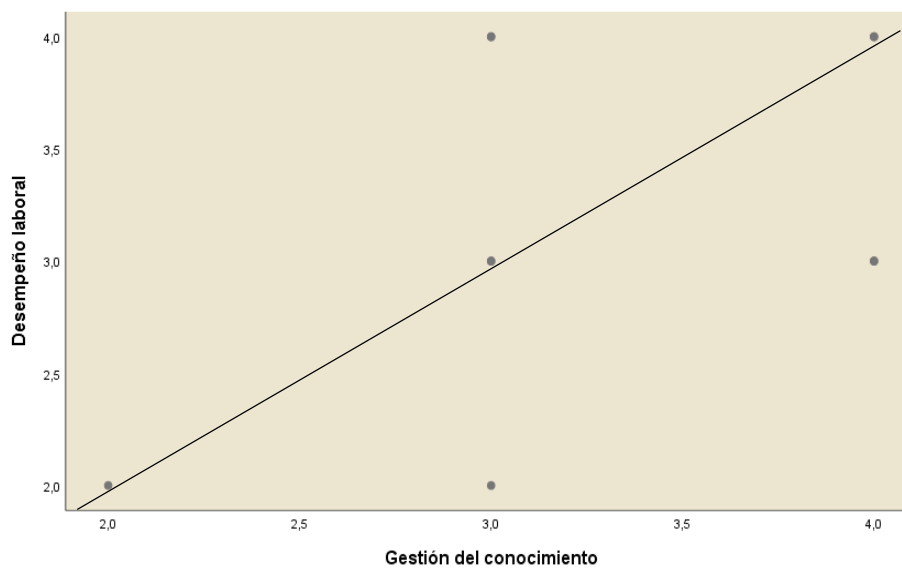
	Correlaciones	Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	1	,501
	Sig. (bilateral)		,140
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,501	1
	Sig. (bilateral)	,140	
	N	10	10

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Individual.

**Figura 26**

#### *Correlación de Pearson*



Fuente: Cuestionario.

Elaboración: Individual.

De acuerdo a los resultados del coeficiente de Pearson es de ( $r = 0,501$ ) y la significancia bilateral es de ( $p = 0,140 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Por lo que se rechazó la hipótesis general y se aceptó la hipótesis nula; no existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

## Hipótesis específico 1

Existe efecto significativo entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**H0:** No existe efecto significativo entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**Tabla 27**

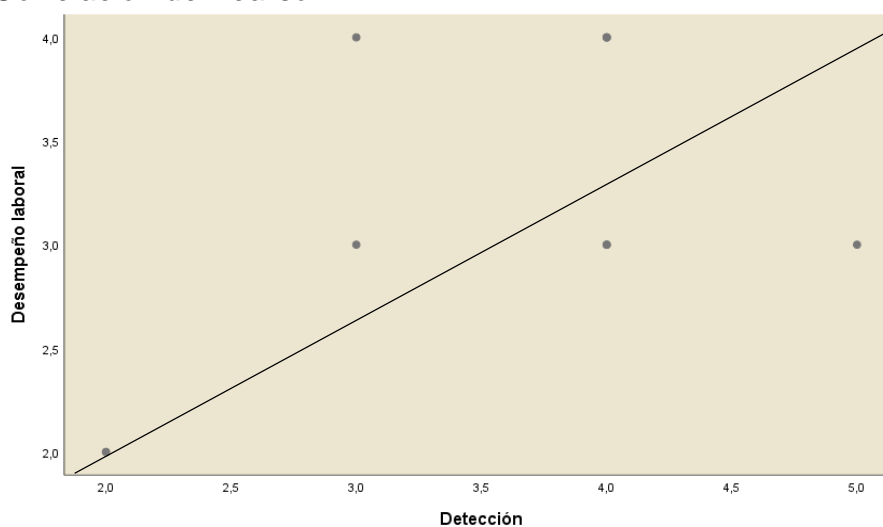
*Correlación de Pearson*

	Correlaciones	Detección	Desempeño laboral
Detección	Correlación de Pearson	1	,580
	Sig. (bilateral)		,079
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,580	1
	Sig. (bilateral)	,079	
	N	10	10

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 27**

*Correlación de Pearson*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

De acuerdo a los resultados del coeficiente de Pearson es de ( $r = 0,580$ ) y la significancia bilateral es de ( $p = 0,079 > 0,5$ ), señalando que

existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la detección de información y el desempeño laboral. Por lo que se rechazó la hipótesis específica uno y se aceptó la hipótesis nula; no existe efecto significativo entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

## Hipótesis específico 2

Existe efecto significativo entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**H0:** No existe efecto significativo entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**Tabla 28**

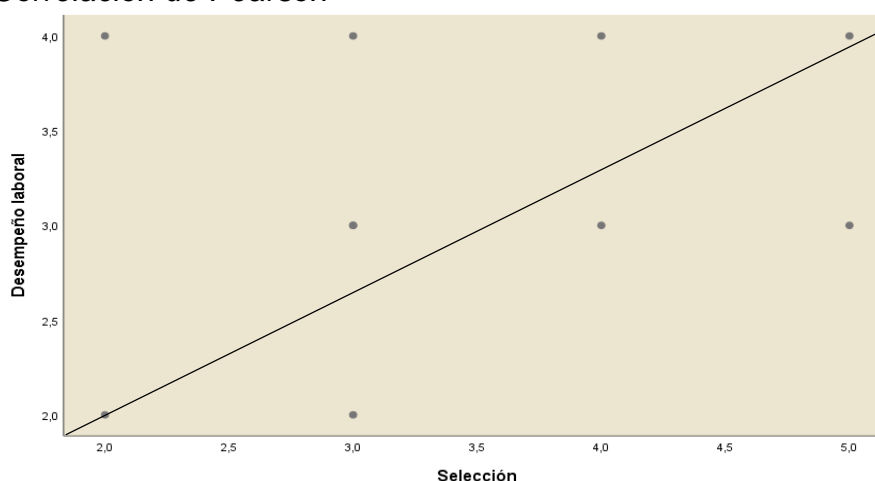
*Correlación de Pearson*

	Correlaciones	Selección	Desempeño laboral
Selección	Correlación de Pearson	1	,288
	Sig. (bilateral)		,419
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,288	1
	Sig. (bilateral)	,419	
	N	10	10

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 28**

*Correlación de Pearson*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

De acuerdo a los resultados del coeficiente de Pearson es de ( $r = 0,288$ ) y la significancia bilateral es de ( $p = 0,419 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva baja pero no significativa entre la



selección de información y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis específica dos y se acepta la hipótesis nula; no existe efecto significativo entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

### Hipótesis específico 3

Existe efecto significativo entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**H0:** No existe efecto significativo entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**Tabla 29**

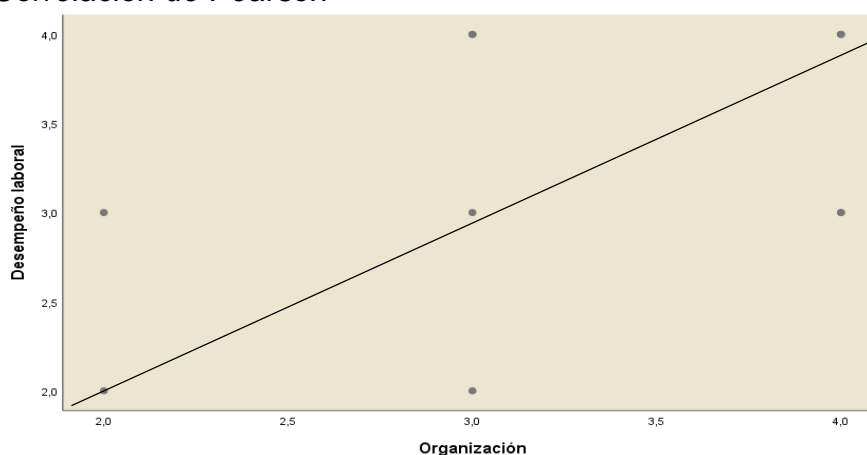
*Correlación de Pearson*

	Correlaciones	Organización	Desempeño laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,464
	Sig. (bilateral)		,176
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,464	1
	Sig. (bilateral)	,176	
	N	10	10

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 29**

*Correlación de Pearson*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

De acuerdo a los resultados del coeficiente de Pearson es de ( $r = 0,464$ ) y la significancia bilateral es de ( $p = 0,176 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la organización de información y el desempeño laboral. Por lo que se

rechaza la hipótesis específica tres y se acepta la hipótesis nula; no existe efecto significativo entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

#### Hipótesis específico 4

Existe efecto significativo entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**H0:** No existe efecto significativo entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

**Tabla 30**

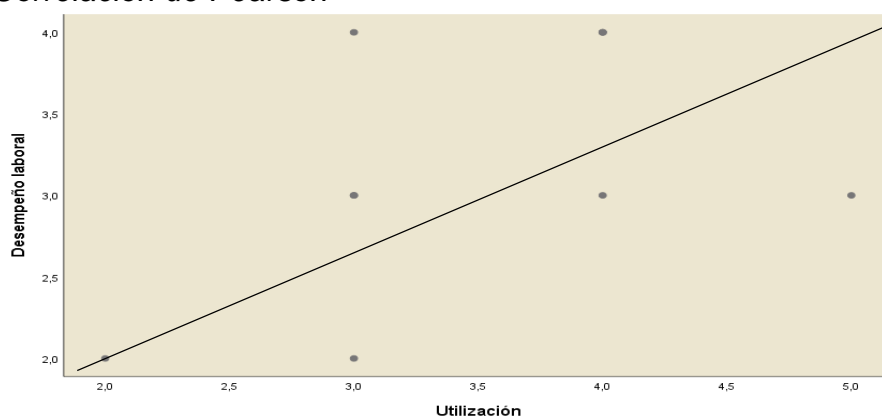
*Correlación de Pearson*

	Correlaciones	Utilización	Desempeño laboral
Utilización	Correlación de Pearson	1	,497
	Sig. (bilateral)		,144
	N	10	10
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,497	1
	Sig. (bilateral)	,144	
	N	10	10

Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

**Figura 30**

*Correlación de Pearson*



Fuente: Cuestionario.  
Elaboración: Individual.

De acuerdo a los resultados del coeficiente de Pearson es de ( $r = 0,497$ ) y la significancia bilateral es de ( $p = 0,144 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la utilización de información y el desempeño laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis específica cuatro y se acepta la hipótesis nula; no existe

efecto significativo entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Respecto a la hipótesis general; existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022. Se obtuvo en la tabla 22, una correlación de ( $r = 0,501$ ) y una ( $p = 0,140 > 0,5$ ), lo que indica que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso. Tiene relación con el concepto de Medina (2018), quien señala que “la gestión del conocimiento es el proceso que acude a la generación, colaboración y uso de la información para generar más conocimiento para el desempeño de las personas” (p. 284). Además, se asemeja a la investigación de Chávez (2020), quien concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño de las instituciones educativas fiscales de manera moderada.

Respecto a la hipótesis específica 1I; existe efecto significativo entre la detección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022. Se obtuvo en la tabla 23, una correlación de ( $r = 0,580$ ) y una ( $p = 0,079 > 0,5$ ), lo que indica que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso. Tiene relación con el concepto de Liendo (2017), quien considera que “la detección es el proceso de localizar nuevas fuentes de intelecto para el incrementar el conocimiento de las personas” (p. 71). Además, se asemeja a la investigación de Carbajal (2015), quien concluyó que el modelo de gestión del conocimiento (detección) aporta información relevante de los indicadores de gestión, proporcionando información valiosa.

Respecto a la hipótesis específica 2I; existe efecto significativo entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022. Se obtuvo en la tabla 24, una correlación de ( $r = 0,288$ ) y una ( $p = 0,419 > 0,5$ ), lo que indica que existe una correlación positiva baja pero

no significativa entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso. Tiene relación con el concepto de Liendo (2017), quien señala que “la selección, es el proceso de evaluación y elección de la información más idónea para elevar la capacidad intelectual. Al seleccionar a un grupo de datos, permite que se elija a la información más adecuada para incrementar el conocimiento” (p. 71).. Además, se asemeja a la investigación de Salazar (2020), quien concluyó que la gestión del conocimiento (selección) y el desempeño laboral tienen una baja relación, evidenciado por el 5.8%.

Respecto a la hipótesis específica 3; existe efecto significativo entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022. Se obtuvo en la tabla 25, una correlación de ( $r = 0,464$ ) y una ( $p = 0,176 > 0,5$ ), lo que indica que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso. Tiene relación con el concepto de Liendo (2017), menciona que “la organización, es el proceso donde se organiza la información de forma sistemática o documental. Ayuda a su búsqueda instantánea de la misma y a un adecuado control y preservación de la información para su uso posterior que permita mejorar el rendimiento de la entidad” (p. 71 – 72). Además, se asemeja a la investigación de Hernández (2021), quien concluyó el modelo de gestión del conocimiento propuesto en el departamento de comunicaciones es una posible solución a problemas que genera la alta rotación del personal, debido que al contar con el conocimiento documentado facilita el desarrollo de las actividades por parte de los nuevos integrantes.

Respecto a la hipótesis específica 4; existe efecto significativo entre la utilización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, 2022. Se obtuvo en la tabla 26, una correlación de ( $r = 0,497$ ) y una ( $p = 0,144 > 0,5$ ), lo que indica que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso. Tiene relación con el concepto de Liendo (2017), quien comenta que “la utilización, es el uso de la información que se basa en llevar a la acción para resolver un problema identificado dentro

o fuera a la entidad. Asimismo, genera retroalimentación a partir de los resultados obtenidos” (p. 72 – 73). Además, se asemeja a la investigación de Escorcia (2020), quien concluyó que el intelecto en la institución es transmitido mediante conferencias, programas, etc., el cual permite mejorar el rendimiento de los individuos.



## CONCLUSIONES

1. En conclusión, no hay efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, comprobado a través de un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,501$  y un  $p = 0,140 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.
2. En conclusión, no hay efecto significativo entre la detección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, comprobado a través de un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,580$  y un  $p = 0,079 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la detección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.
3. En conclusión, no hay efecto significativo entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, comprobado a través de un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,288$  y un  $p = 0,419 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva baja pero no significativa entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.
4. En conclusión, no hay efecto significativo entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, comprobado a través de un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,464$  y un  $p = 0,176 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.
5. En conclusión, no hay efecto significativo entre la utilización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, comprobado a través de un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,497$  y un  $p = 0,144 > 0,5$ ), señalando que existe una correlación positiva moderada pero no

significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso.

## RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Progreso, con la finalidad de incrementar el intelecto de los colaboradores que la integran para lograr un mejor desarrollo de labores. Para ello, deben conseguir diferentes herramientas que permitan incrementar el intelecto y con ello el rendimiento laboral. Tomará entre uno a dos meses aproximadamente conseguir las herramientas idóneas, que beneficie a recolectar información que posteriormente sirva para los colaboradores de la entidad.
2. Promover la detección de información en cada área de la municipalidad Distrital de Progreso, con el objeto de contar con información relevante que pueda servir a los nuevos integrantes para no retrasarse en sus funciones. Es decir, deben buscar, recolectar, etc., información de diferentes áreas de la municipalidad con el fin de apoyar a los nuevos integrantes para que éstos se puedan adaptar y desenvolver en sus funciones de tal modo, que sigan aportando a la consecución de los objetivos organizacionales.
3. Incentivar la selección de información en la Municipalidad Distrital de Progreso, de tal modo que permita contar con la mejor información que ayude a solucionar problemas que se presentan en la entidad. Para ello, deben elegir un proceso cuidadoso y sistemático, de tal manera, que conlleve a seleccionar la información más pertinente, oportuna y adecuada, que sea útil para la municipalidad.
4. Fomentar la organización de información en la Municipalidad Distrital de Progreso, con la finalidad de llevar un registro ordenado de toda la información de tal modo que permita su acceso de una manera más rápida. Para esto, deben de contar con un ambiente apropiado y materiales idóneos para guardar información tanto física como virtual. De tal manera que se conserve y ayude a su rápido acceso a la hora que se lo necesite en diferentes áreas de la municipalidad.

5. Iniciar la utilización de información en la Municipalidad Distrital de Progreso, para determinar si da solución a los problemas encontrados o si necesita ser retroalimentada. Para ello, deben de contar con la información más adecuada, poco después deben llevarlo a la acción para determinar si está solucionado el problema encontrado o si necesita retroalimentar para lograr mejores resultados para entidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro M. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio S.C.  
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20PERSONAL.pdf
- Cárdenas G. (2016). *Fundamentos de sistemas de información gerencial* (1 era edición). España: Editorial Académica Española.
- Carbajal D. (2015). *Uso de un modelo de gestión del conocimiento y su influencia en la producción de investigación científica de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1836/ITEM%4011458-601.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez M. (2020). *Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones fiscales de la zona 8 del Ecuador 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad Politécnica Salesiana. Repositorio institucional: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Chiavenato I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10 edición) McGrawHill.
- Dessler G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson.  
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Durand K. (2021). Retroalimentación escrita en la producción del francés L2. *Redalyc.org.*, 45(2), 18-4.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178004>
- Escorcía J. (2020). *Gestión del conocimiento en los departamentos de investigación de las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad de la Costa].

Repositorio institucional:  
[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7847/GESTI%  
c3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20EN%20LOS%20DEPARTAMENTOS%20DE%20INVESTIGACI%  
c3%93N%20DE%20LAS%20INSTITUCIONES%20DE%20EDUCACI%  
c3%93N%20SUPERIOR%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7847/GESTI%c3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20EN%20LOS%20DEPARTAMENTOS%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N%20DE%20LAS%20INSTITUCIONES%20DE%20EDUCACI%c3%93N%20SUPERIOR%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Federico M. (2016). *Introducción a la gestión y administración de las organizaciones" (2da edición)*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.  
<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Guillén P. (2012). La enseñanza de la pronunciación en el aula de español como segunda lengua: del método tradicional al enfoque comunicativo. *Redalyc.org.*, XXXVI(1), 11-3.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44249252015>

Hernández R. (2014). *Metodología de la investigación. (6 xta edición)* McGrawHill. [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%  
C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.p  
df](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Hernández E. (2021). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para el Departamento de comunicaciones del Ejército Nacional de Colombia 2021. [Tesis de Posgrado, Universidad EAN]*. Repositorio institucional:  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10535/HernandezElizabeth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liendo M. (2017). *Sistemas de información gerencial. (1 era edición)*. Editorial Académica Española.

Medina D. (2018). Modelo conceptual para la gestión del conocimiento mediante observación. *Redalyc.org.*, XXXIX(3), 9-3.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458817007>

- Morales A. (2020). Modelos cognitivos y globalización en el filme La Llegada. *Redalyc.org.*, 30(1), 17-5. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41669751057>
- Plaza M. (2012). La adopción de prácticas de gestión del conocimiento y su relación con las políticas de recursos humanos: análisis de casos en empresas valencianas. *Redalyc.org.*, 14(23), 17-6. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187226257001>
- Salazar R. (2020). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de Unidad de Gestión Educativa Local de ASCOPE en el año 2020. [Tesis de Posgrado, Universidad Privada del Norte. Repositorio institucional: [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24429/Salazar %20Mendoza%2c%20Roger%20Eduardo%20-%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24429/Salazar%20Mendoza%2c%20Roger%20Eduardo%20-%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*
- Samaniego P. (2019). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa D&D Soluciones Ambientales S.A. Villa el Salvador 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú. Repositorio institucional: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1132/Samaniego%20Candia%2c%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Solis M. (2022). El esquema y el diagrama tensivo a prueba. *Redalyc.org.*, 1(47), 15-5. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59470266007>
- Tello R. (2018). *Gestión del conocimiento y su influencia con el cumplimiento de metas de Emapa San Martín S.A., 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín] Repositorio institucional: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2965/ADMINISTRACION%20-%20Renato%20Tello%20Pi%3%b1a%20%26%20Paola%20Armas%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

- Valle D. (2020). *Gestión de conocimiento y su relación con las tecnologías de información: un estudio a las Mypes del sector comercial de Huánuco 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6075/TAD00697CH536.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vizcarra E. (2018). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Moquegua]. Repositorio institucional:  
[https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/99/T095\\_47726454\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/99/T095_47726454_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wayne M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson.  
[http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf)



# **ANEXOS**

## ANEXOS 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<b>Gestión del conocimiento y el desempeño laboral</b>	<p style="text-align: center;"><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿Cuál es el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</p> <p><b><u>Problemas Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el efecto entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</li> <li>• ¿Cuál es el efecto entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</li> <li>• ¿Cuál es el efecto entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</li> <li>• ¿Cuál es el efecto entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Describir cuál es el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir cuál es el efecto entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Describir cuál es el efecto entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Describir cuál es el efecto entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Describir cuál es el efecto entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>Existe efecto significativo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</p> <p><b><u>Hipótesis Específicas</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe efecto significativo entre la detección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Existe efecto significativo entre la selección de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Existe efecto significativo entre la organización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> <li>• Existe efecto significativo entre la utilización de información y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Tipo</u></b></p> <p>Básica</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Enfoque</u></b></p> <p>Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Nivel</u></b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Diseño</u></b></p> <p>No Experimental</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Población y Muestra</u></b></p> <p><b>Población:</b> 10 Colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> 10 Colaboradores</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Técnicas</u></b></p> <p>Observación Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXOS 2

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Detección de información	Conocimiento interno	¿Considera usted que organiza y se aprovecha los saberes de la organización para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?
		Conocimiento externo	¿Considera usted que se organiza y se aprovecha la información del entorno externo para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?
	Selección de información	Evaluación	¿Usted considera que realizan la evaluación de datos para asegurarse de tener en mano la mejor información?
		Elección	¿Usted considera que hacen elección de la mejor información para solucionar problemas rutinales?
	Organización de información	Generación	¿Usted considera que crean nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?
		Codificación	¿Cree usted que utilizan codificaciones para transferir información clave con los demás miembros de la entidad?
	Utilización de información	Transferencia	¿Considera usted que se comparte información sobre nuevas ideas o formas de hacer las tareas con sus demás compañeros?
		Acción	

¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área, para luego resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?

DESEMPEÑO LABORAL	Encargados de evaluar	Retroalimentación	¿Usted cree que llevan a cabo la retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso?
		Jefe	¿Cree usted que es su jefe quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?
	Métodos para evaluar	Unidad del personal	¿Considera usted que la unidad del personal, quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?
		Comité de evaluación	¿Cree usted que existen comités de evaluación, a fin de recolectar información sobre le rendimiento laboral para considera ciertos puntos de vista?
		Clasificación alterna	¿Con frecuencia usted ha sido clasificado cómo el mejor o peor empleado de la municipalidad?
	Juicios para evaluar	Análisis por par	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?
		Incidente crítico	¿Usted cree que exista información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?
		Cualidades de la persona	¿Usted considera que toman en cuenta sus aptitudes personales para evaluar su desarrollo laboral?
		Consecución de objetivos	¿Con que frecuencia cree usted que el desempeño de funciones colabora con la consecución de los objetivos organizacionales?
		Capacidad de desarrollo	¿Cree usted que han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento?

**Cuestionario aplicado a los  
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso**

**Objetivo:** Describir cuál es el efecto entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, 2022.

**Instrucciones:** En el siguiente listado de preguntas, marque con una (X) la respuesta que usted crea conveniente. Agradezco anticipadamente su aporte para esta investigación.

- 5 – Siempre
- 4 – Casi siempre
- 3 – A veces
- 2 – Casi Nunca
- 1 – Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>					
	<b>Detección</b>					
1	¿Considera usted que organiza y se aprovecha los saberes de la organización para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?					
2	¿Considera usted que se organiza y se aprovecha la información del entorno externo para ponerlo a disposición de la Municipalidad Distrital de Progreso?					
	<b>Selección</b>					
3	¿Usted considera que realizan la evaluación de datos para asegurarse de tener en mano la mejor información?					

4	¿Usted considera que hacen elección de la mejor información para solucionar problemas rutinuales?					
<b>Organización</b>						
5	¿Usted considera que crean nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?					
6	¿Cree usted que utilizan codificaciones para transferir información clave con sus demás compañeros?					
7	¿Considera usted que se comparten información sobre nuevas ideas o formas de hacer las tareas con sus demás compañeros?					
<b>Utilización</b>						
8	¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área para luego resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?					
9	¿Usted cree que llevan a cabo una retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los integrantes de la Municipalidad Distrital de Progreso?					

**MUCHAS GRACIAS**



A continuación se presenta siguientes preguntas que enfatizan a la variable dependiente “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>Encargados de evaluar</b>					
1	¿Cree usted que es su jefe quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?					
2	¿Considera usted que la unidad del personal, quien evalúa periódicamente el desempeño laboral?					
3	¿Cree usted que existen comités de evaluación, a fin de recolectar información sobre le rendimiento laboral para considera ciertos puntos de vista?					
	<b>Métodos para evaluar</b>					
4	¿Con frecuencia usted ha sido clasificado cómo el mejor o peor empleado de la municipalidad?					
5	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?					

6	¿Usted cree que exista información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?					
<b>Juicios para evaluar</b>						
7	¿Usted considera que se toman en cuenta sus aptitudes personales para evaluar su desarrollo laboral?					
8	¿Usted cree que han considerado sus logros cuando realizaron la evaluación de su desempeño?					
9	¿Con que frecuencia cree usted que el desempeño de funciones colabora con la consecución de los objetivos organizacionales?					

**MUCHAS GRACIAS**



## ALFA DE CRONBACH

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	18

Se observa que el valor promedio del Alfa de Cronbach es de 0,897, lo que indica que está dentro de los valores de viabilidad del Alfa de Cronbach.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	55,20	165,511	,609	,891
Item2	55,10	157,878	,661	,888
Item3	55,20	155,511	,700	,886
Item4	55,20	169,956	,385	,896
Item5	54,80	162,622	,606	,890
Item6	55,50	175,389	,065	,904
Item7	55,10	167,656	,404	,895
Item8	54,70	158,011	,656	,888
Item9	55,40	158,711	,467	,895
Item10	55,20	146,844	,739	,884
Item11	55,00	159,111	,672	,888
Item12	55,40	159,600	,442	,895
Item13	55,70	153,122	,591	,890
Item14	55,70	170,456	,163	,905
Item15	55,60	157,378	,546	,891
Item16	54,80	146,178	,875	,879
Item17	54,60	163,600	,597	,891
Item18	54,60	155,600	,763	,885

## REFERENCIAS FOTOGRÁFICAS



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Reciba un cordial saludo y a la vez agradecido por su aceptación estimado profesional, hago de su conocimiento que a sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por lo tanto hago llegar el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de ante mano por su aporte que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, identifique el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que considere conveniente y si hay alguna apreciación sírvase a detallar en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que busca información dentro de los ambientes de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		
2	¿Considera usted busca información en el entorno externo que lo rodea a la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		
3	¿Usted considera la evaluación de información para asegurarse de tener en mano la mejor información?	X		X		X		
4	¿Usted considera que hace elección de la mejor información para solucionar problemas rutinuales?	X		X		X		
5	¿Usted considera crear nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que utilización codificaciones para transferir información con sus demás compañeros?	X		X		X		
7	¿Considera usted que comparte información sobre	X		X		X		

	nuevas ideas o formas de hacer las tareas con sus demás compañeros?	X		X		X	
8	¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área para resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
9	¿Usted cree que lleva a cabo la retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
10	¿Cree usted que su jefe, periódicamente le ha evaluado su desempeño en su centro de labores?	X		X		X	
11	¿Considera usted que la unidad del personal, le ha evaluado para saber su rendimiento en su área de trabajo?	X		X		X	
12	¿Cree usted que agrupan comités de evaluación, a fin de recolectar información del rendimiento laboral desde diversos puntos de vista?	X		X		X	
13	¿Usted ha sido clasificado como el mejor o peor empleado de la municipalidad?	X		X		X	
14	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?	X		X		X	
15	¿Usted cree que su jefe, o la unidad del personal tienen información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?	X		X		X	
16	¿Usted considera que toman en cuenta sus cualidades personales para evaluar su desarrollo laboral?	X		X		X	
17	¿Usted cree que han considerado los logros de los objetivos, cuando realizaron la evaluación de su desempeño?	X		X		X	
18	¿Cree usted que han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento?	X		X		X	
<b>Puntaje Total</b>							

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2022.

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: JDEA ORTIZ EDUARDO FERNANDEZ

DNI: 4091326



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Reciba un cordial saludo y a la vez agradecido por su aceptación estimado profesional, hago de su conocimiento que ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por lo tanto, hago llegar el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de ante mano por su aporte que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, identifique el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que considere conveniente y si hay alguna apreciación sírvase a detallar en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que busca información dentro de los ambientes de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		Objeto la pregunta, ¿considera usted que la Municipalidad Distrital de Progreso cuenta con la información necesaria dentro de los ambientes?
2	¿Considera usted busca información en el entorno externo que lo rodea a la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		
3	¿Usted considera la evaluación de información para asegurarse de tener en mano la mejor información?	X		X		X		
4	¿Usted considera que hace elección de la mejor información para solucionar problemas retinales?	X		X		X		
5	¿Usted considera crear nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?	X		X		X		¿Considera usted, nuevas oportunidades de aprendizaje para los colaboradores?
6	¿Cree usted que utilización codificaciones para transferir	X		X		X		

	información con sus demás compañeros?						
7	¿Considera usted que comparte información sobre nuevas ideas o formas de hacer las tareas con sus demás compañeros?	X		X		X	
8	¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área para resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
9	¿Usted cree que lleva a cabo la retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
10	¿Cree usted que su jefe, periódicamente le ha evaluado su desempeño en su centro de labores?	X		X		X	
11	¿Considera usted que la unidad del personal, le ha evaluado para saber su rendimiento en su área de trabajo?	X		X		X	
12	¿Cree usted que agrupan comités de evaluación, a fin de recolectar información del rendimiento laboral desde diversos puntos de vista?	X		X		X	
13	¿Usted ha sido clasificado como el mejor o peor empleado de la municipalidad?	X		X		X	
14	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?	X		X		X	Objeto la pregunta, considero que si deseo medir el desempeño laboral de un trabajador no debo hacer comparaciones con otros, pero un jefe si debe medir el rendimiento laboral entre otros.
15	¿Usted cree que su jefe, o la unidad del personal tienen información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?	X		X		X	
16	¿Usted considera que toman en cuenta sus cualidades personales para evaluar su desarrollo laboral?	X		X		X	Considero que el desempeño laboral debería de medirse por aptitudes y no cualidades.
17	¿Usted cree que han considerado los logros de los objetivos, cuando realizaron la evaluación de su desempeño?	X		X		X	
18	¿Cree usted que han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento?	X		X		X	
<b>Puntaje Total</b>							

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

**Datos del Experto:**



Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: Apellidos y Nombres: Karla del Rocío Huamán Lovera

DNI: 40673968



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Reciba un cordial saludo y a la vez agradecido por su aceptación estimado profesional, hago de su conocimiento que a sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. Por lo tanto, hago llegar el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradezco de ante mano por su aporte que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, identifique el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que considere conveniente y si hay alguna apreciación sírvase a detallar en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que busca información dentro de los ambientes de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		
2	¿Considera usted busca información en el entorno externo que lo rodea a la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X		
3	¿Usted considera la evaluación de información para asegurarse de tener en mano la mejor información?	X		X		X		
4	¿Usted considera que hace elección de la mejor información para solucionar problemas rutinarios?	X		X		X		
5	¿Usted considera crear nuevas ideas para el aprendizaje de los colaboradores?	X		X		X		
6	¿Cree usted que utilización codificaciones para transferir información con sus demás compañeros?	X		X		X		
7	¿Considera usted que comparte información sobre nuevas ideas o formas de hacer	X		X		X		

	las tareas con sus demás compañeros?						
8	¿Cree usted que llevan a la acción la información recolectada por cada área para resolver problemas en la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
9	¿Usted cree que lleva a cabo la retroalimentación de información para mejorar los conocimientos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Progreso?	X		X		X	
10	¿Cree usted que su jefe, periódicamente le ha evaluado su desempeño en su centro de labores?	X		X		X	
11	¿Considera usted que la unidad del personal, le ha evaluado para saber su rendimiento en su área de trabajo?	X		X		X	
12	¿Cree usted que agrupan comités de evaluación, a fin de recolectar información del rendimiento laboral desde diversos puntos de vista?	x		X		X	
13	¿Usted ha sido clasificado como el mejor empleado de la municipalidad?	X		X		X	
14	¿Cree usted que le han hecho un análisis de comparación con algún otro compañero de trabajo?	X		X		X	
15	¿Usted cree que su jefe, o la unidad del personal tienen información registrada sobre sus actitudes dentro de la municipalidad?	X		X		X	
16	¿Usted considera que toman en cuenta sus cualidades personales para evaluar su desarrollo laboral?	X		X		X	
17	¿Usted cree que han considerado los logros de los objetivos, cuando realizaron la evaluación de su desempeño?	X		X		X	
18	¿Cree usted que han considerado su desarrollo profesional al momento de evaluar su rendimiento?	X		X		X	
<b>Puntaje Total</b>							

**Fuente:** Universidad de Huánuco, 2022.

**Datos del Experto:**

Firma:



Apellidos y Nombres: Mag. ARÓSTEGUI UGARTE, LINDALÚ

DNI: 22997560