



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022**

**PRESENTADA POR
THERRI DAVID GUEVARA ALARCON**

**ASESOR
LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**CHICLAYO – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ,
2022**

PARA OPTAR

EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADA POR

GUEVARA ALARCON THERRI DAVID

ASESOR

ARBULU RIVERA LUIS GUILLERMO

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada en primer momento a Dios, que con su gracia satisface asiduamente mi vida, simultáneamente, dedico este estudio a mi amada mamá y a mi querida hermana, ellas, son mi soporte y quienes siempre me han apoyaron antes, durante y después de que mis retos hayan sido cumplidos.

THERRI DAVID

Agradecimiento

En primer momento, agradecer a mi asesor el Mg. Luis Guillermo Arbulú Rivera, por todo el conocimiento valioso que me ha facilitado para conseguir uno de los propósitos de vida.

THERRI DAVID

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas y figuras	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÒN	xi
1.1 Formulación del problema	xv
1.2 Objetivo de la investigación.....	xv
1.3 Justificación de la investigación.....	xvi
1.4 Limitaciones del estudio	xvii
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	18
1.1 Antecedentes de la investigación.....	18
1.2 Bases teóricas.....	20
1.3 Definición de términos básicos	23
CAPÍTULO II: VARIABLES	25
2.1. Variables y definición operacional.....	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	26
3.1 Diseño metodológico.	26
3.2 Diseño muestral.....	26
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	26
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	27
3.5 Aspectos éticos	27
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO VI:DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 <i>Nivel de gestión del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz</i>	28
Tabla 2 <i>Nivel de la obtención del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.</i>	29
Tabla 3 <i>Nivel de generación del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.</i>	30
Tabla 4 <i>Nivel de la apropiación del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022</i>	31
Tabla 5 <i>Nivel de la aplicación del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.</i>	32

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras del nivel de gestión del conocimiento en trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz	28
Figura 2 Gráfico de barras del nivel de la obtención del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.	29
Figura 3 Gráfico de barras del nivel de generación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.	30
Figura 4 Gráfico De barras del nivel de la apropiación del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022	31
Figura 5 Gráfico de barras del nivel de la aplicación del conocimiento en los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.	32

RESUMEN

La investigación se orientó a la determinación del nivel de gestión del conocimiento en los trabajadores del municipio de JLO, 2022. El método de trabajo fue básico, descriptivo, no experimental transversal. La investigación tuvo como muestra a 125 servidores de la comuna de JLO. Se consideró como técnica la encuesta como y el instrumento fue el cuestionario tipo Likert con confiabilidad de 0,9 determinado por el Alfa de Cronbach en SPSS, programa utilizado, asimismo para el procesamiento de los datos; concluyendo que los estándares de administración del saber en los servidores de la comuna leonardina revelan que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, tan solo el 28,8% (36) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 67,2%(84) presentaron un nivel alto. Estos hallazgos serán referentes para próximos trabajos de esta naturaleza centrados en el desarrollo de la administración del conocimiento.

Palabras clave: Gestión, conocimiento, trabajadores.

ABSTRACT

The research was oriented to the determination of the level of knowledge management in the workers of the municipality of JLO, 2022. The working method was basic, descriptive, non-experimental cross-sectional. The investigation had as a sample 125 servers of the JLO commune. The survey was considered as a technique and the instrument was the Likert-type questionnaire with a reliability of 0.9 determined by Cronbach's Alpha in SPSS, a program also used for data processing; Concluding that the standards of knowledge management in the servers of the Leonardina commune reveal that 4% (5) of workers presented a low level, only 28.8% (36) of workers presented a medium level, while 67.2% (84) presented a high level. These findings will be references for future work of this nature focused on the development of knowledge management

Keywords: Management, knowledge. workers

RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ

AUTOR

THERRI DAVID GUEVARA ALARCON

RECuento de palabras

10350 Words

RECuento de caracteres

60920 Characters

RECuento de páginas

53 Pages

Tamaño del archivo

754.9KB

Fecha de entrega

Oct 18, 2023 3:17 PM GMT-5

Fecha del informe

Oct 18, 2023 3:22 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

CONSTANCIA DE REVISIÓN ANTIPLAGIO



OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE ASESOR	CORREO DEL DOCENTE ASESOR
20/04/2023	LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA	larbulur@usmp.pe

NOMBRE DE LA TESIS
LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022

NOMBRE DEL ASESORADO	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
THERRI DAVID GUEVARA ALARCÓN	941 812 606 therri_guevara@usmp.pe	ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

19% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE)

ASESOR: LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA
DNI: 16415672

ASESORADO: THERRI DAVID GUEVARA ALARCÓN
DNI:

REVISADOR POR:

Mg. FERNANDO SUAREZ SANTA CRUZ
COORDINADOR
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN
PROG. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
USMP FN

INTRODUCCIÓN

La sociedad ha evolucionado conforme a los factores de la estrategia de desarrollo identificados en cada momento histórico. Por ejemplo, durante la primera revolución industrial, el uso de maquinarias fue el impulsor principal, mientras que, en la segunda revolución industrial, la tecnología se convirtió en el motor del progreso. Estos cambios se produjeron principalmente por la necesidad de transformación provocada por el propio hombre, en especial por su relación con el ambiente. En el siglo XXI asistimos a una sociedad del conocimiento, vivimos en una época en la que la capacidad de aprendizaje se considera una puerta de entrada al desarrollo global sostenible. Para Drucker, hubo un cambio repentino y fundamental en el significado y el impacto del conocimiento en la sociedad. Las personas altamente educadas se han convertido en el recurso central de la sociedad actual porque han podido organizarse y colaborar con personas altamente capacitadas e inteligentes ejerciendo un juicio responsable. La capacidad de trabajar con eficacia, por lo tanto, se basa en la mente, no en la mano, como bien dijo (Agudelo & Valencia, 2018).

El conocimiento es ampliamente reconocido como un recurso esencial en la sociedad moderna y en las organizaciones, ya que tiene un potencial ilimitado para impulsar el crecimiento de estas últimas. Al proporcionar una ventaja competitiva sostenible, el conocimiento genera rendimientos crecientes en los estudios de mercado. En este contexto, las entidades enfrentan la necesidad de fortalecer su capacidad de adaptación a los cambios, fomentar la innovación como factor clave de competitividad y sostenibilidad, y para lograrlo, es fundamental contar con organizaciones que sean creativas, flexibles, proactivas, con una visión global y capaces de agregar valor a su oferta para alcanzar el éxito (Rubier, 2019).

Desde el siglo XIX, el concepto de sociedad del conocimiento surge gracias a los debates sobre los valores, como su contribución al desarrollo económico, educativo y social, especialmente al desarrollo individual. Drucker solía decir que, en la economía actual, discernimiento cómo el saber se ha constituido en la

herramienta superlativa para las personas y para la economía en general. Aunque la tierra, el trabajo y el capital seguirán siendo importantes, su papel podría ser menos relevante en comparación con el conocimiento en términos de crecimiento y desarrollo económico. Las nuevas condiciones ambientales harán que el conocimiento se vuelva más relevante que otros factores tradicionales de producción, haciéndolos secundarios. Para que el conocimiento pueda pretender mover el mundo, todo lo que lo constituye debe estar regido por él. Significa que al final donde el procedimiento de administración de los saberes, se espera que las personas participen activamente y contribuyan con su experiencia y conocimiento. (Beltrán et al.,2019).

El ritmo y las presiones del cambio en la economía globalizada actual permiten a las organizaciones responder mejor a procesos cada vez más dinámicos y ofrecer soluciones innovadoras creadas para problemas del entorno (Echeverri et al.,2018). En este contexto, Según Mardani y Nikoosokhan (2018), el conocimiento se considera un recurso crucial que debe ser valorado y gestionado adecuadamente para mejorar la productividad. Visto de otro modo, el éxito de la administración del saber estriba en gran medida de la idoneidad para obtener, evaluar y controlar el conocimiento nuevo y relevante, así como de su aplicación efectiva en el entorno de trabajo. El nuevo conocimiento mejora las acciones organizacionales o crea la base de una nueva acción, para que puedan crear cosas, establecer el desempeño creativo y guiar el conocimiento en la dirección de la generación de nuevas ideas y útiles (Migdadi, 2020).

Debido al aumento de la globalización, la rapidez con la que se difunde la pesquisa y el conocimiento, y la evolución constante en la innovación de bienes y procesos, estamos experimentando una dinámica cada vez más acelerada en el ámbito empresarial, y el entorno cambiante causado por la competencia del mercado, algunos consideran que la administración del saber es esencial. (Rubier, 2019). La administración del conocimiento se concentra en apoyar a las entidades más rápido, eficiente o creativo que los competidores. Además, está relacionado con la interacción entre la institución y el ambiente, las habilidades correspondientes y las acciones de la entidad. (Secundo et al., 2017). El conocimiento se considera uno de los recursos más importantes y

fundamentales para una entidad, ya que puede contribuir significativamente a la creación de valor (Heredia , 2021).

Las instituciones reconocen que las distintas fuentes relacionadas al conocimiento poseen claves únicas y valiosas que resultan difíciles de imitar, y que pueden ser aprovechadas para obtener una ventaja competitiva sostenible. (Tenorio et al., 2020). Además, es una forma de adquirir, retener y utilizar plenamente el discernimiento de los recursos para aumentar el nivel de éxito de una entidad, ya que permite una mejor gestión y optimización de estos., del mismo modo administración del saber implica todas las tareas que emplean el conocimiento para lograr propósitos organizacionales específicos (Quiñonez y Rivera ,2021).

El proceso continuo y sistemático relacionado con la utilización de los activos de conocimiento más adecuados puede contribuir a perfeccionar el trabajo de los colaboradores en una entidad, enfocándose en la eficacia, la eficiencia y la innovación. Al facilitar el acceso y la transferencia de conocimiento, se puede aumentar en los colaboradores las capacidades en la adopción de determinaciones orientadas a resolver problemas de manera efectiva, lo que puede mejorar la eficacia de su trabajo. Además, el acceso a conocimiento y recursos específicos puede permitir a los trabajadores realizar sus tareas de manera más eficiente. Finalmente, la gestión efectiva del conocimiento puede fomentar la innovación en una organización, permitiendo a los trabajadores aprovechar nuevas oportunidades y desarrollar nuevas soluciones para problemas complejos. En conjunto, estos elementos pueden mejorar significativamente el desempeño de los trabajadores y la organización en su conjunto. Por tanto, la administración del saber constituye una herramienta esencial y necesaria para el éxito de la entidad (Villasana et al. 2021). De la misma forma, la administración del saber es un aspecto muy relevante de una organización, centrado en el desempeño para facilitar la innovación, la reciprocidad, la composición y la aplicación del conocimiento para obtener ventajas competitivas, pero todavía faltan métodos de gestión en conocimiento. El conocimiento tácito, recurso y las teorías de competencia se abordan para crear conocimiento organizacional valioso para ayudar a las entidades a alcanzar

su máximo potencial. (Tenorio et al., 2020).

De este modo, en la comuna leonardina, es esencial recalcar que sufren apuros económicos producto de los retos que les impone la sociedad del conocimiento y que su financiación es discontinua, no siempre concurre una vinculación inmediata entre el entorno de la administración del saber y el desempeño que exhiben estas organizaciones. En general, este tipo de instituciones son creadas y reguladas por política pública en el Perú, con poco esfuerzo por parte del estado para sostenerlas y mantenerlas. Se observa discontinuidades aparentes en el acceso a los recursos, crecimiento y decrecimiento de los grupos de trabajo para los proyectos que gestionan, discrepancias severas en la gestión del conocimiento que dificultan la rotación del talento humano, disminución en el manejo de medios tecnológicos para la administración de intangibles y la atención a los procesos de gestión del día a día. Como resultado de este reto, surgió el estudio desde la administración del saber para ayudar a las instituciones a encontrar un mejor desempeño de sus procesos internos bajo las circunstancias de la ciencia y la tecnología locales. Enfatiza que un entorno organizacional en el que las ideas de los trabajadores sean reconocidas, promovidas y recompensadas es esencial en la forma en que promueva la generación de ideas nuevas y útiles. Del mismo modo, el desarrollo de una cultura cooperativa posibilita la adquisición e intercambio de conocimientos y experiencias. Las actividades que tienen relación con la retroalimentación también fomentan la creación de ideas creativas al dirigir la atención de los trabajadores a encontrar nuevas formas de hacer las cosas, mejorar la dirección de las tareas y motivarlos a aprender y crecer.

La municipalidad de José Leonardo Ortiz presenta muchos inconvenientes, problemas y una cuestionable falta de gestión del conocimiento cuya problemática origina excesivo tiempo de desarrollo de sus funciones en la municipalidad, una falta de resolución de problemas, una falta de comunicación eficaz de los trabajadores con los usuarios ya que muchos de estos tienen que esperar horas para saber en qué parte del proceso de resolución se encuentra su solicitud, una mala gestión de datos ya que en algunos casos las resoluciones se extravían o se pierden perjudicando a los usuarios ya que tienen que redactar

de nuevo su pedido para que este tenga el trámite correspondiente. Hacen hincapié en la capacidad de una organización para desarrollar la capacidad de estructurar el proceso de creación, importación, distribución, circulación y uso de información para tomar decisiones que incrementan los valores en el municipio leonardino.

1.1 Formulación del problema

1.1.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?

1.1.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de la obtención del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de la generación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de la apropiación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de la aplicación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?

1.2 Objetivo de la investigación

Objetivo general:

Determinar el nivel de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022

Objetivos específicos:

- Evaluar el nivel de la obtención del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022.
- Evaluar el nivel de generación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022.

- Evaluar el nivel de la apropiación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022
- Evaluar el nivel de la aplicación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Importancia de la investigación

El estudio es fundamental cuando se trata sobre la gestión del conocimiento ya que el discernimiento aporta valor a una institución. Si queremos medir la riqueza de una institución, ya no basta con basarse en la información financiera, basta considerar el capital intelectual de esa organización. La gestión adecuada de este capital permite a la municipalidad construir estructuras innovadoras y eficientes para lograr sus metas estratégicas. Tenga en cuenta que, a diferencia de otros activos, el conocimiento siempre aumenta con el tiempo. Sin embargo, para sacarle el máximo, es necesario saber transmitirlo. Hoy en día, los desarrollos tecnológicos como el auge de herramientas digitales han legitimado crear canales para la difusión del conocimiento de una manera más rápida y eficaz. Las instituciones pueden aprovechar estos recursos para establecer sistemas de producción y transmisión de saber para mejorar los procedimientos de las empresas, desarrollar las habilidades de los empleados y lograr un mayor beneficio. Advierte justificación teórica en mérito a que se puede evaluar el nivel de conocimiento de temática y por lo mismo se levantó el estado del arte correspondiente del ámbito vigente de la gestión del conocimiento en los empleados del municipio leonardino, por tanto, se ha de contribuir con elementos teóricos en torno al tema. Se justifica de manera práctica, porque los resultados obtenidos son empleados por los seres humanos encargados de los espacios que se mencionan en el estudio. La información es fiable y certera y pueden ser utilizados para los propósitos que se considere pertinente. De modo metodológico, porque se usaron herramientas válidas y fiables las cuales se pueden emplear en diferentes investigaciones con el mismo objeto de estudio. La sociedad actual basada en el conocimiento está respondiendo a las crecientes exigencias del entorno debido a los constantes cambios que trae

consigo el progreso de las TIC, la globalización, la apertura del mercado y desarrollar una organización inteligente.

1.3.2 Viabilidad de la investigación

El desarrollo del actual estudio es viable, dado que se cuenta con el capital humano requerido para poder ejecutarla, así como los recursos financieros y materiales para tal fin. Análogamente, se tiene accesibilidad a la mayor cantidad de datos disponibles y la comprensión necesaria para desarrollar sin ningún tipo de problema ya que estoy trabajando en el municipio de JLO me han concedido la autorización correspondiente.

1.4 Limitaciones del estudio

La falta de tiempo de los servidores de la comuna leonardina para contestar el cuestionario ya que en hora de trabajo se les dificulta porque tienen trabajo acumulado de suma importancia, pero con paciencia se esperará el momento oportuno para que puedan desarrollar el cuestionario.

Cierta falta de confianza entre los individuos dificulta el acceso a la información de las unidades de investigación, pero con determinación se puede superar esta limitación. El vínculo a través de la administración del saber y la creatividad organizacional es ampliamente reconocido, pero es importante considerar sus roles potenciales, las relaciones entre ellos, el impacto del ambiente de trabajo y cómo maximizarlos para garantizar su generación y adopción de ideas nuevas y útiles.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Al respecto Celestino (2021) realizó un estudio sobre la gestión del conocimiento en la municipalidad de Huaraz, se identificaron cinco elementos claves de la gestión del conocimiento: organización, adquisición, difusión, uso y medición. El estudio fue llevado a cabo a través de un cuestionario de escala Likert aplicado a una muestra de 85 empleados, entre los cuales se incluyó el personal administrativo, y su diseño fue no experimental. Para el estudio y análisis de ello fue el personal administrativo de la municipalidad. Los resultados de la encuesta indicaron que, en promedio, la gestión del conocimiento en la municipalidad era adecuada, aunque se identificaron algunos aspectos que podrían mejorarse en su proceso. Además, se utilizó una escala compuesta para medir los niveles de los componentes de la administración del saber en la organización.

En su estudio publicado por Calderón (2020), aborda el impacto de la administración del saber en la administración del riesgo de desastres en la nación peruana. Su estudio propone un modelo de gestión del conocimiento y lecciones aprendidas para mejorar la eficiencia en la estimación, prevención y respuesta ante desastres en el país. Se analizan las problemáticas que dificultan el ejercicio efectivo del manejo del riesgo de desastres dentro de la gestión pública actual. Este modelo se basa en una visión de sistema que permite administrar, obtener, discernir, acumular y compartir conocimientos en aras de solucionar inconvenientes en la administración de riesgos de desastres en la nación peruana. Se evaluó la viabilidad de mejorar la efectividad del modelo a través de un proceso deliberativo que identificó información relevante, analizó dicha información, determinó recomendaciones y difundió las lecciones aprendidas en el SNGR.

Sobre la administración de los saberes Escorsa y Barros (2020) explican que ha devenido en una temática de interés entre la gente de la academia reconociendo su incidencia positiva en el desempeño de organizaciones, incluidas las instituciones educativas, se han introducido ciertas condiciones, por lo que el objetivo de esta publicación trata de la realización de una mirada teórica en la

gestión del conocimiento en estas organizaciones. Esta investigación involucra un análisis documental de perspectiva cualitativa, aplicación de técnicas analíticas y comentario de contenido en el documento científico encontrado en diferentes bases de datos científicas. Si bien este resultado indica que la administración del saber es un proceso muy importante en los esfuerzos de las entidades superiores de educación para gestionar con éxito sus capacidades fundamentales, subsisten ciertas limitaciones que dificultan el procedimiento de aplicación. Para rebasar estos desafíos se postula un prototipo de administración del saber que se estructura sobre la base de hasta cuatro etapas, es decir tipificación, creación, distribución y valoración adecuado de manera apropiada a las funciones de estas instituciones. Si bien se establece que la administración del saber es un desafío importante para ellos, el esquema planteado podría constituir el inicio de la obtención de importantes resultados.

Mendoza (2019), las tareas generadas por el conocimiento actual del ser son muy complicadas para diversas ideas, conceptos, estructuras mentales y comodidad en la que se encuentra el individuo o institución. Consideremos los términos de administración del saber de los centros universitarios que se expresaron en tres aspectos del conocimiento: la docencia y el aprendizaje, su producto y su gestión. Este estudio es adecuado para precisar que la administración del saber de los gestores universitarios, se estima por la calidad de la educación pública, zona 4 del Ecuador, que realiza un estudio explicativo, es decir, mediante un diseño no experimental, nivel descriptivo y de tipo correlación cuantitativa, y cuestionario como herramienta para medir la muestra de 127 autoridades e integrantes de los directivos y para analizar, explicar y discutir los resultados el uso de la hipótesis de Friedman. Los resultados obtenidos fueron muy positivos, y los contrastes hipotéticos para cada meta ayudaron a verificar si la administración del saber empleando el manejo del talento de la persona, la administración de los datos y del saber con las TIC inciden en la calidad de la educación. Al mismo tiempo, se propone socializar metodologías para implementar modelos de administración del saber enfocados a la transformación permanente que coadyuvan al fortalecimiento educacional en provecho de la colectividad .

Buitrago (2021). Uno de los factores que la pandemia ha demostrado estar relacionado a contradicciones puede explicarse por el rápido crecimiento del saber respecto de la covid 19 a partir de un enfoque vincula directamente los beneficios del conocimiento al crecimiento económico. Es lo que caracteriza este crecimiento (la acumulación de riqueza en las manos es muy pequeña y la pobreza se concentra en países con poca capacidad o habilidad para gestionar el conocimiento). En definitiva, el auge por el conocimiento es abrumador en estos tiempos, ya que produce valor amplio como es de conocimiento en el escenario de la pandemia con el aspecto considerablemente identificado y producido por las vacunas contra la enfermedad, por lo que la expresión de esos bienes en pocos Estados y muy pocos consorcios privados se han atiborrado en algunos casos con recursos estatales y el corolario expreso de poner énfasis aún más el espacio distante entre colectividades que tienen accesibilidad a las prestaciones de salud que originan el saber de frontera ante las otras naciones que advierten enormes dificultades de accesibilidad a los servicios que provienen de ese nuevo saber.

1.2 Bases teóricas

El esquema de generación del saber institucional de Nonaka y Takeuchi (1995), como se citó en Correa et al. (2018) expresa que el prototipo se basa en la facultad de generar otro saber y por lo mismo nuevos resultados, prestaciones y sistemas. La administración de los saberes implica la competencia de una institución para originar otro saber transformando el conocimiento implícito y explícito, transfiriéndolo e incorporándolo a todos los procesos organizacionales. Estos autores propusieron un modelo de generación de conocimiento basado en los aspectos de conocimiento explícito e implícito revelados por Gaviria et al (2019). El conocimiento generado a partir de las experiencias individuales desempeña un papel crucial en el desarrollo del conocimiento colectivo dentro de una institución (Koenig, 2018) . A medida que los trabajadores intercambian, actualizan y codifican lecciones aprendidas, se enriquece el acervo de conocimientos de la organización (Loza, 2022). La gestión del conocimiento implica la capacidad de planificar, establecer coordinaciones y supervisar el flujo de conocimiento generado en relación con las tareas y el entorno de una

organización, con el objetivo de desarrollar habilidades fundamentales. (Merino, et al., 2022).

Modelo de Gopal & Gagnon (1995, como se citó en Correa et al., 2019) señala que el modelo analiza el panorama del conocimiento actual y futuro mediante la identificación de los componentes del capital de conocimiento de una entidad. El modelo sugiere una propuesta de aprendizaje que benefician a los individuos de la entidad. La administración del saber es el proceso sistemático de transformar la experiencia de un empleado en aprendizaje, con el objetivo de aplicarlo a otros empleados para lograr objetivos (Al-Jedaiah, 2020).

Knowledge Management Assessment Tool (KMAT) de Andersen (1996 como se citó en Correa et al., 2019) describiendo que el esquema del medio de valoración de GC emplea métodos de verificación y diagnóstico para mejorar la innovación y medir el capital de conocimiento. El formato se sustenta en procesos tales como: creación, dilucidación, compilación, adecuación, implementación y difusión del saber

The 10-Step Road Map de Tiwana (2002 como se citó en Bernal et al., 2016) explicando un modelo para implementar iniciativas de gestión del conocimiento tiene como objetivo crear un impacto comercial al articular el saber y la dinámica y al identificar entre conocimiento evidente y tácito en fases como: valoración de infraestructura, análisis de sistema, aplicación del sistema y evaluación de desempeño.

El protocolo de nueva administración del conocimiento Firestone y McElroy (2003). Este esquema identifica entre administración del saber, procesamiento del saber y procesamiento comercial. No advierte que el saber ya subiste, sino que debe crearse (Correa et al., 2019). Este modelo enfatiza el desarrollo (métodos, estrategias, técnicas) y permite que el conocimiento existente se almacene dentro de la entidad y se acceda rápidamente más tarde para respaldar el movimiento entre los empleados.

La gestión del saber en educación Sallis y Jones (2002). Este protocolo postula que cada entidad genera su propio sistema de gobierno corporativo (Correa et al., 2019). Así, se encontró una relación positiva entre la gestión del conocimiento

y la generación de una ventaja competitiva sostenible (Zumba et al., 2021), promoviendo todo tipo de organizaciones sin importar su naturaleza, ha puesto su atención en la administración del saber. El capital de conocimiento como mecanismo para el éxito empresarial cobra cada vez más importancia ante las nuevas dinámicas y exigencias del entorno del siglo XXI. (Gaviria et al., 2019).

La gestión del saber a partir de una perspectiva humanista De Tena (2004), citado en Yupanqui ,2022). Este modelo facilita el intercambio de conocimientos, especialmente el compromiso de las personas con el aprendizaje continuo (Escorcía y Barros, 2020). Por tanto, la administración del saber coadyuva a mejorar el control interno, propicia la actividad innovativa mediante el traslado del saber, potencia la experticia entre los trabajadores, facilita la actualización y el progreso permanente de habilidades y competencias, y favorece la adopción de determinaciones. Es importante en las entidades superiores de estudios por su alto impacto. por el equipo directivo. Se puede lograr un mayor nivel de calidad que crea mayor valor organizacional (Rodríguez et al., 2016). Es una serie de procesos sistemáticos centrados en la eficacia y la eficiencia que permiten a una organización crear, almacenar, transmitir y aplicar conocimientos y así desarrollar una ventaja. Visto desde otro ángulo. (Saini et al., 2019). Factores de facilitación: Adquisición, creación, intercambio, transferencia dentro y entre organizaciones, y estos factores deben ser mejorados por las agencias estatales para una implementación y gestión exitosas. Sayadhi et al. (2018) precisaron respecto de la relevancia de la administración del saber, ya que puede sustentar cambios en el pensamiento organizacional sobre el valor del conocimiento, porque no es suficiente poseer información, sabemos cómo usar esta información adecuadamente para resolver problemas. problema o situación real.

Dimensiones de gestión del conocimiento

Obtención del saber. Se conceptualiza como ciencia a un abanico de acciones encaminadas a la obtención de un conocimiento verificable y riguroso. En este contexto, el proceso de conocimiento puede pensarse como una relación compleja entre dos factores: el lado del conocimiento y el objeto o parte que queremos conocer (López,2021).

Generación del conocimiento. Se ha estudiado la adquisición y creación de conocimiento externo, y se ha puesto en práctica el conocimiento que poseemos los humanos. La transferencia de conocimiento analiza el espacio para el intercambio de conocimiento y los procesos tecnológicos que lo posibilitan(López,2021).

Apropiación del conocimiento. La apropiación social del saber es un mecanismo institucional para alcanzar el intercambio, la práctica, el análisis, la reflexión y la negociación de conocimientos sobre ciencia, tecnología e innovación(López,2021).

Aplicación del conocimiento. La generación de conocimiento en una organización se enfoca en establecer una ventaja competitiva sostenible a largo plazo mediante la utilización del conocimiento empresarial para abordar problemas, definir soluciones y agregar valor a los productos y servicios. Esta iniciativa estratégica fortalece el estatus de los empleados y garantiza el desarrollo efectivo y eficiente de habilidades y competencias, aprovechando el potencial de conocimiento y los recursos disponibles dentro de la entidad(López,2021).

1.3 Definición de términos básicos

La gestión del conocimiento se relaciona con el proceso mediante el cual una organización crea, comparte, distribuye y, en general, gestiona información entre sus partes interesadas para facilitar la creación de riqueza y valor añadido. Se han identificado dos corrientes en la literatura académica sobre este tema, uno enfatiza los esfuerzos para crear o importar conocimiento, y el otro sugiere que los esfuerzos corporativos se centren en el proceso de distribución o circulación del conocimiento. En cualquier caso, el propósito del modelo GC sigue siendo el mismo, se trata de crear valor para la entidad (Rivera et al.,2019).

La administración del conocimiento se conceptualiza considerablemente como una secuencia de tareas y procedimientos que potencian la reciprocidad de datos y experiencia en una institución o colectivo profesional en la búsqueda del mejoramiento de la eficacia de la gestión del saber. Con el transcurrir del tiempo

este acopio de experiencia y aprendizaje contribuye a la construcción de una base de saber compartido que postula el potencial que impulsa la implementación de las labores y acelera la innovación (Díaz et al.,2018).

La gestión del saber constituye un sistema que posibilita la transferencia de experiencias personales y grupales, las cuales forman parte del saber de las personas que trabajan en la entidad. El propósito radica en hacer que este saber se agregue a la empresa y tener una ventaja a largo plazo en comparación con otros conocimientos.

Debido a que el conocimiento no puede considerarse como algo exclusivo de cada empleado. El conocimiento se comparte y se convierte en un importante activo de la entidad. Al compartir el conocimiento, todos pueden usarlo y esto permite a las entidades aumentar la eficiencia y la productividad. En otras palabras, la gestión del conocimiento permite a las entidades agregar valor a los productos y servicios que comercializan. Este valor añadido es muy diferente al de nuestros competidores.

Según Betancourt y Giraldo (2018). La administración del saber comprende dos elementos, por un lado, en relación a la gestión, en el dominio institucional se deriva en la aceptación de tareas administrativas básicas de proceso para el alcance de los objetivos establecidos en concordancia con la misión y visión. Por otro lado, la competencia y la idoneidad de las personas e instituciones para cambiar los datos en saberes genera poder para la creatividad y la innovación, brinda seguridad y favorece la adopción de determinaciones

CAPÍTULO II: VARIABLES

2.1. Variables y definición operacional.

V1: Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se refiere al proceso mediante el cual una organización crea, comparte, distribuye y administra la información entre sus partes interesadas, con el objetivo de facilitar la generación de riqueza y valor agregado. En la literatura académica se han identificado dos enfoques principales sobre este tema. Uno de ellos se enfoca en los esfuerzos para generar o adquirir conocimiento, mientras que el otro sugiere que los esfuerzos corporativos deben centrarse en la distribución o circulación del conocimiento. Sin embargo, en ambos enfoques, el propósito del modelo de gestión del conocimiento sigue siendo el mismo: crear valor para la organización (Rabeea et al.,2019).

Definición Operacional:

La variable de estudio fue operacionalizada en base a las siguientes dimensiones: Obtención del conocimiento, generación del conocimiento, apropiación del conocimiento y aplicación del conocimiento, las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.

Según Hernández & Mendoza (2018) el diseño metodológico a usarse en la investigación fue la siguiente:

- Enfoque: Cuantitativo
Enfoque cuantitativo (encuesta)
- Tipo: Básica
Orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos
- Diseño: No experimental
No se manipularon las variables de investigación ‘Gestión del conocimiento’. Se observará el análisis de la variable
- Alcance: Descriptiva simple
Se busca investigar el nivel de la variable.
- Unidad de análisis:
Recurso humano del municipio distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, Lambayeque- Perú

3.2 Diseño muestral.

a) Población

La población consistió en 125 trabajadores del municipio de JLO, Chiclayo Lambayeque – Perú.

Criterios de selección

Criterios de inclusión se tuvo en cuenta a empleados con antigüedad mayor a 6 meses y colaboradores de ambos sexos

Criterios de exclusión, se consideró al personal de vacaciones

3.3 Técnicas de recolección de datos.

3.3.1 Encuesta

Se empleará esta técnica para saber con precisión a los servidores del municipio con respecto de la administración del conocimiento teniendo en cuenta sus

funciones. El diseño de las preguntas se da de tal manera que todos los aspectos antes mencionados estén presentes para una buena comprensión de los trabajadores.

3.3.2. Cuestionario

Se tuvo en cuenta el cuestionario de gestión del conocimiento, que constará de 20 preguntas. Se utilizará una escala tipo Likert del 1 al 5. La validación se realizó a juicio de profesionales expertos y la fiabilidad se calculó a través del alfa de Cronbach.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

El procesamiento de los datos se realizó a través del 'SPSS', en donde se pudo subir la información brindada por los colaboradores, recurso humano del municipio de Chiclayo, Lambayeque - Perú, mediante las encuestas realizadas.

3.5 Aspectos éticos

La investigación por nombre 'LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022.', se rige bajo los aspectos éticos propuestos en el Código de Ética de la Universidad San Martín de Porres la honradez, responsabilidad y honestidad intelectual en donde se respeta las fuentes de información, autoría, etc. y se evita el plagio bajo cualquier motivo.

Este trabajo se ha realizado considerando todos los aspectos mencionados y es original, por lo que se ha requerido de información específica mediante trabajos de campo realizados por el propio autor de la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo General: Determinar el nivel de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022.

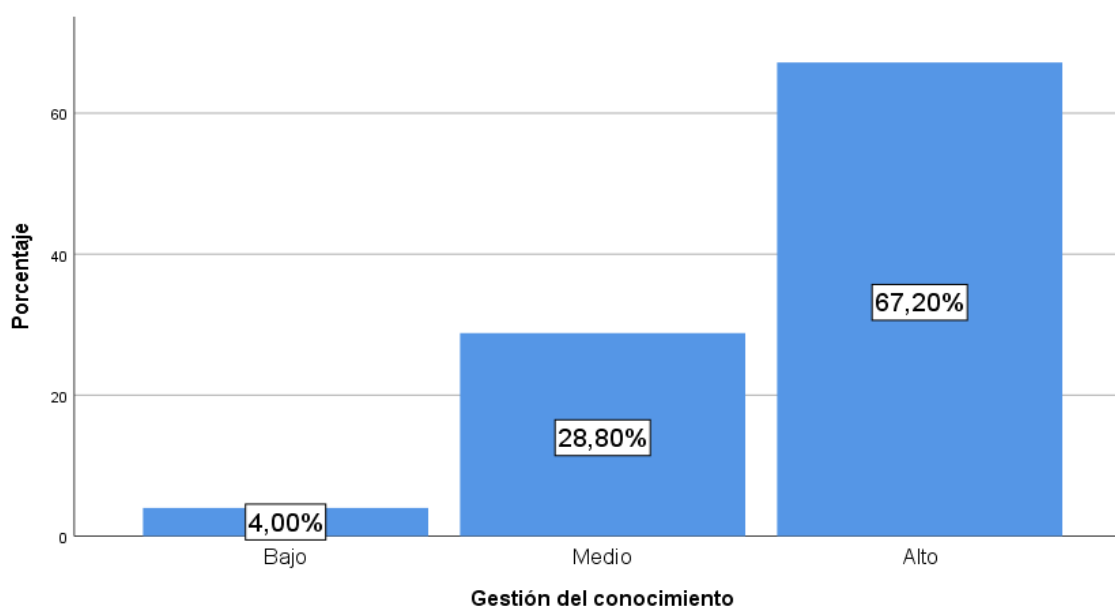
Tabla 1

Grado de gestión del conocimiento en servidores del municipio de JLO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,0	4,0	4,0
	Medio	36	28,8	28,8	32,8
	Alto	84	67,2	67,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Figura 1

Nivel de gestión del conocimiento en servidores del municipio de JLO



De la Tabla 1 y Figura 1 se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, tan solo el 28,8% (36) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 67,2%(84) presentaron un nivel alto.

Objetivo específico 1: Evaluar el nivel de la obtención del conocimiento en los servidores del municipio de JLO,2022.

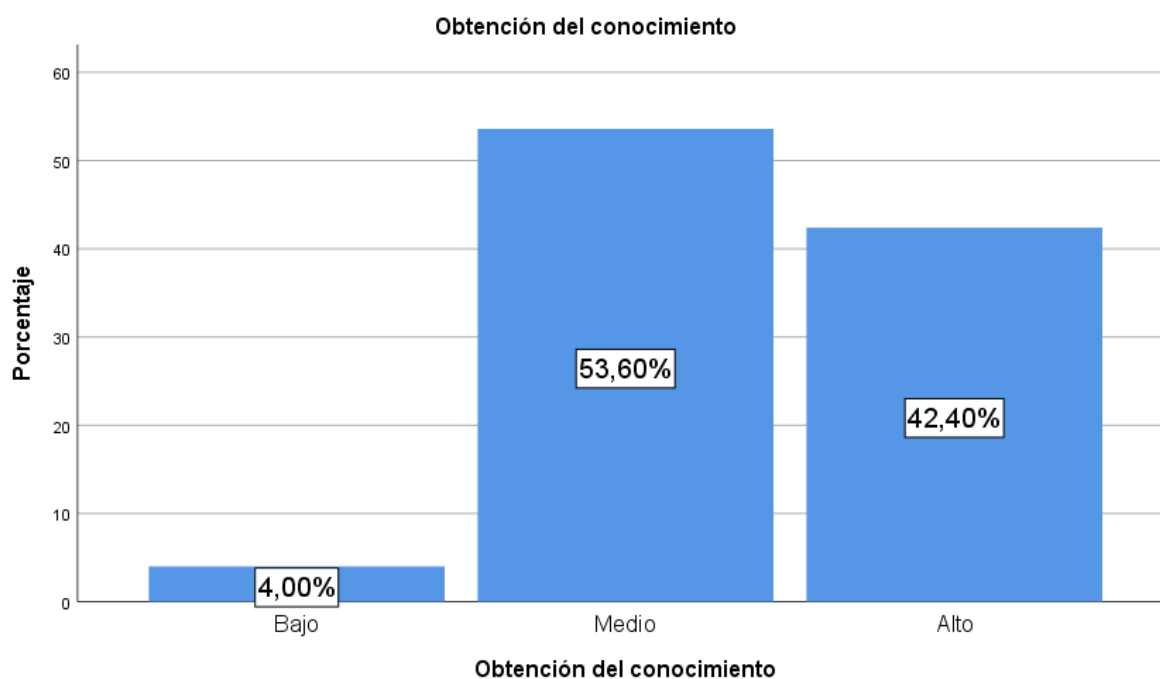
Tabla 2

Nivel de la obtención del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,0	4,0	4,0
	Medio	67	53,6	53,6	57,6
	Alto	53	42,4	42,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel de la obtención del conocimiento en los servidores del municipio de JLO,2022.



De la Tabla 2 y Figura 2 se puede interpretar que el 4% (5) de servidores presentaron un nivel bajo, el 53,6% (67) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 42,4 % (53) presentaron un nivel alto.

Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de generación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO,2022.

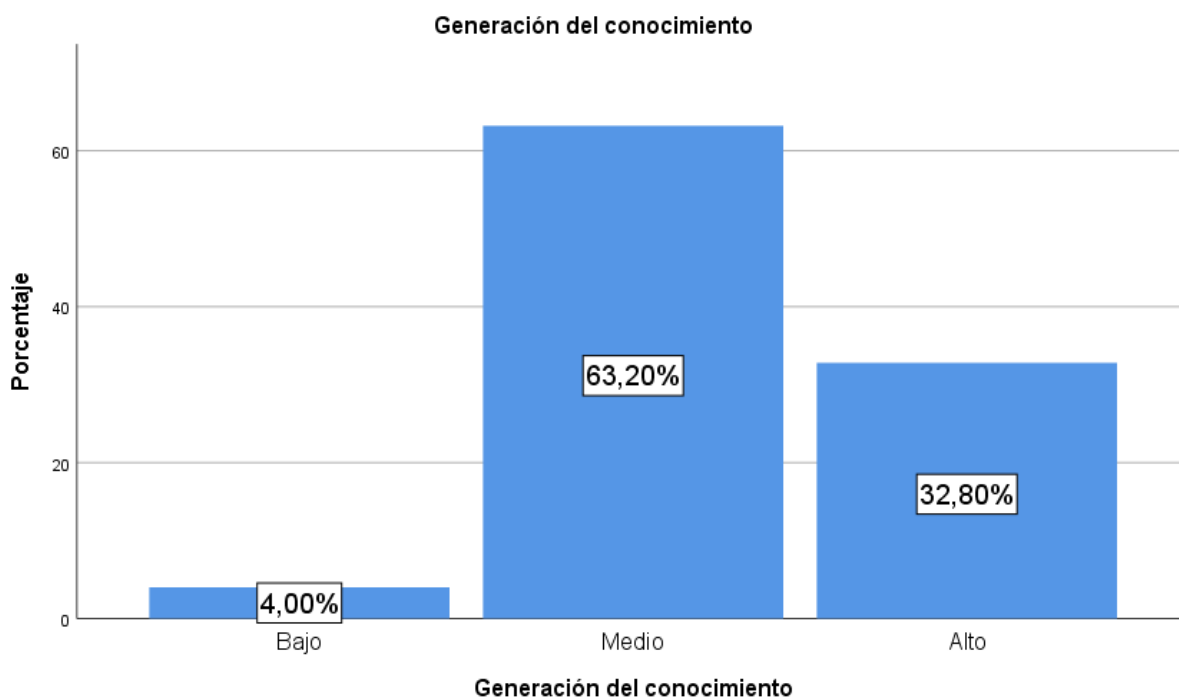
Tabla 3

Nivel de generación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO,2022.

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	5	4,0	4,0	4,0
	Medio	79	63,2	63,2	67,2
	Alto	41	32,8	32,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de generación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022.



De la Tabla 3 y Figura 3 se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 63,2% (79) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que tan solo el 32,8%(41) presentaron un nivel alto.

Objetivo específico 3: Evaluar el nivel de la apropiación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022

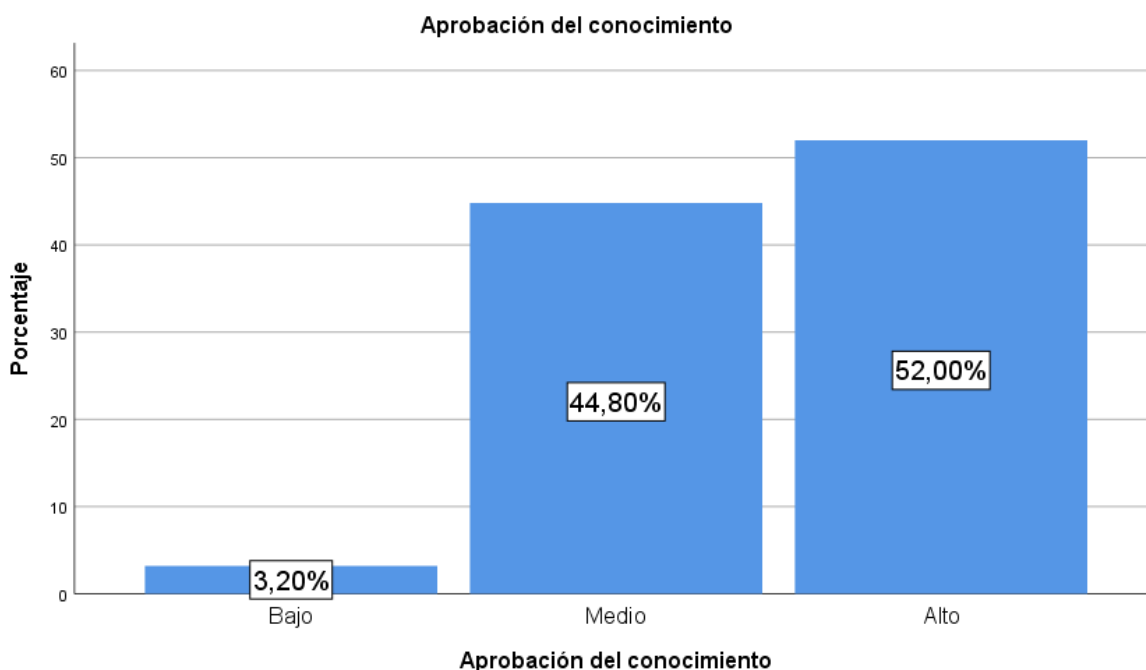
Tabla 4

Nivel de la apropiación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	4	3,2	3,2	3,2
	Medio	56	44,8	44,8	48,0
	Alto	65	52,0	52,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Figura 4

Nivel de la apropiación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022



De la Tabla 4 y Figura 4 se puede interpretar que el 3,2% (4) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 44,8% (56) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 52%(65) presentaron un nivel alto.

Objetivos específicos 4: Evaluar el nivel de la aplicación del conocimiento en los colaboradores del municipio de JLO, 2022.

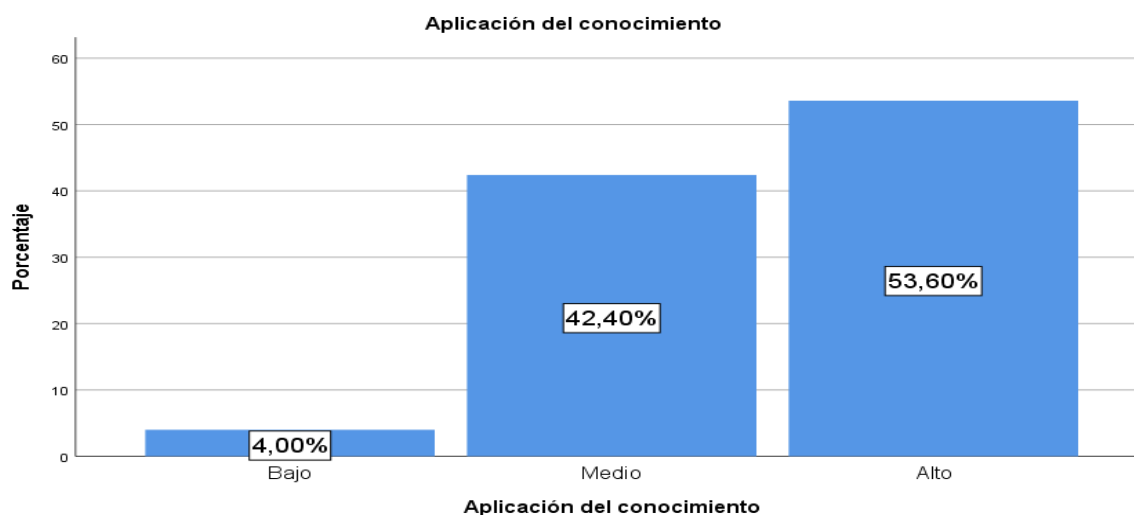
Tabla 5

Nivel de la aplicación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,0	4,0	4,0
	Medio	53	42,4	42,4	46,4
	Alto	67	53,6	53,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Figura 5

Nivel de la aplicación del conocimiento en los servidores del municipio de JLO, 2022.



La Tabla 5 y Figura 5 puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 42,4% (53) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 53,6%(67) presentaron un nivel alto. Con el estudio de Quispe (2021). Concluye que la innovación del conocimiento, la enseñanza perenne, los medios de conocimiento y feedback, y la gestión de las idoneidades propias incumbieran gestionarse con juicio en función a los objetivos estratégicos de la corporación, por lo que están asociados elocuentemente con los conocimientos de innovación institucional.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

En este apartado es importante resaltar un comparativo desde las deducciones de la investigación con los trabajos previos y el marco teórico., es importante resaltar que analizando los estudios sobre la administración del saber se señala que la perspectiva de la gestión del saber, se puede manifestar correspondiente a las instituciones se estriban progresivamente en el conocimiento para aplicar y competir (peculio del conocimiento), por lo cual es ineludible realizar una gestión apropiada y consecuente. Indudablemente gestión del conocimiento promueve variadas metodologías de miscelánea horizontal, de acuerdo con el trabajo en equipo, interdisciplinario, interdisciplinario y multidisciplinario, para esgrimir como patrimonios en la generación de otros saberes y tecnologías. A este tenor, el inédito espécimen guardar relación correspondiente a la perspectiva de comunicar conocimientos de manera magnánima y generosa. En esta coyuntura, colaborar personifica inclusive dimitir a activos y retribuciones de propiedad intelectual, puesto que la gestión del conocimiento, aporta valiosa sapiencia en sí, se basa en la reciprocidad de conocimientos, pues que es primordial y está más allá de la tradición. Según los resultados del objetivo general se concluye que según la percepción de los encuestados sobre la obtención del conocimiento en personal del municipio leonardino, señalan que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 53,6% (67) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 42,4 % (53) presentaron un nivel alto. Aportando el estudio de Acevedo et al. (2020). Donde se perciben en sus resultados el beneficio de efectuar un diagnóstico precedente con la finalidad de enmarcar la perspectiva de mediación, generando proyecciones de conocimiento situados a promover la toma de conciencia de los ordenamientos institucionales como mecanismo para conocer y adecuar los conocimientos notables.

En concordancia con respecto al objetivo específico 1, se observan en la tabla 2 y figura 2 expone los niveles de obtención del conocimiento en el personal de la comuna de JLO donde se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 53,6% (67) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 42,4 % (53) presentaron un nivel alto. Aportando los enfoques teóricos de estudiosos, quienes mencionan que la GC es un elemento

primordial para las compañías de transacciones, en la que la GC estipula las pericias para proponer nuevos servicios y organizar reconocimiento en los clientes y mercado laboral, a tal efecto es crucial la inversión en investigación, que sirve para calcular niveles de producción en las instituciones y así ser competitivas a largo y mediano plazo (Arévalo, et al.,2018). En este orden de ideas Celestino (2021) aporta con sus resultados que la gestión del conocimiento en la municipalidad era adecuada, aunque se identificaron algunos aspectos que podrían mejorarse en su proceso. Además, se utilizó una escala compuesta para medir los niveles de los componentes de la administración del saber en la organización.

Con respecto al objetivo específico 2, se observan en la tabla 3 y figura 3 expone el grado de generación del saber en servidores de la comuna leonardina, donde se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 63,2% (79) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que tan solo el 32,8 %(41) presentaron un nivel alto. Del mismo modo, el estudio realizado por Marulanda, et al. (2019), inspeccionan que la GC a modo de los activos más trascendentales para cualquier organización corporativa o académica, este se vislumbra como el proceso para acopiar, capturar, compartir y esgrimir el conocimiento para alcanzar preeminencias competitivas.

En la tabla 4 y figura 4 expone el grado de aprobación de la administración del saber en servidores del municipio de JLO, donde se puede interpretar que el 3,2% (4) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 44,8% (56) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 52%(65) presentaron un nivel alto precedente a ello se consigue a partir del progreso de una cultura intensiva en conocimiento, por consiguiente, corresponde investigar la promoción de procesos que faciliten la interrelación e reciprocidad de conocimientos (Marulanda, et al. 2019). Los autores esbozan que la indagación puede desplegar su productividad sobre la base de la administración del saber con capacidad de interrelación, discusión, transformación y modernización, por consiguiente, se señalan parquedades a solucionar para optimizar el entorno social, y para ello, las tecnologías son herramientas para diversificar los conocimientos y lograr su aplicación y transferencia (De Molero, et al. ,2017).

También en su estudio de Quispe (2021). Definitivamente es trascendental jerarquía implantar y efectuar la administración del saber en las entidades a fin de difundir inéditos servicios., a la vez elevar la producción y perfeccionar los horizontes de innovación. Para esta fase de ejecución de la gestión del conocimiento embrolla comprender a todos los trabajadores en indisoluble relación con el equipo multidisciplinario para evaluar identificar, divulgar, ampliar, modernizar e implementar los saberes en resolución de dificultades.

De la misma forma, en la tabla 5 y la figura 5 se presentan los resultados de la aplicación del conocimiento de los trabajadores del municipio leonardino. Según los datos, el 4% de los trabajadores presentaron nivel bajo, el 42,4% un nivel medio y el 53,6% un nivel alto. Según Nonaka y Takeuchi (1999), la gestión del conocimiento es esencial para que una estructura organizacional pueda crear conocimiento y aprender continuamente. Solo las instituciones inteligentes pueden crear identificarse generando valor en el mundo empresarial, solucionar nuevos desafíos y ofrecer mejores servicios y productos. Según el autor la administración del saber tiene propósitos fundamentales: obtener información y conocimiento que la organización necesita a fin de ejecutar y ponerlo al servicio de la institución, promover la formación organizacional y la gestión eficiente del conocimiento, y instaurar una base tecnológica que permita el flujo del conocimiento (catalán y Peluffo,2002),. Esto ayuda a la organización con más flexibilidad, a solucionar problemas y a ofrecer nuevos y mejores servicios., aporta al estudio la investigación de Calderón (2020), donde su modelo se basa en una visión de sistema que permite administrar, obtener, discernir, acumular y compartir conocimientos en aras de solucionar inconvenientes en la administración de riesgos de desastres en la nación peruana. Se evaluó la viabilidad de mejorar la efectividad del modelo a través de un proceso deliberativo que identificó información relevante, analizó dicha información, determinó recomendaciones y difundió las lecciones aprendidas en el SNGR.

CONCLUSIONES

1. Según los resultados del objetivo general se concluye que, según la percepción de los encuestados sobre la obtención del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, señalan que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 53,6% (67) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 42,4 % (53) presentaron un nivel alto.

2. Con respecto al objetivo específico 1, se observan en la tabla 2 y figura 2 expone los niveles de obtención del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, donde se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 53,6% (67) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 42,4 % (53) presentaron un nivel alto.

3. Con respecto al objetivo específico 2, se observan en la tabla 3 y figura 3 expone los niveles de generación del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, donde se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 63,2% (79) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que tan solo el 32,8 % (41) presentaron un nivel alto.

4. En la tabla 4 y figura 4 expone los niveles de aprobación del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, donde se puede interpretar que el 3,2% (4) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 44,8% (56) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 52% (65) presentaron un nivel alto.

5. En la tabla 5 y figura 5 expone los niveles de aplicación del conocimiento en colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, donde se puede interpretar que el 4% (5) de trabajadores presentaron un nivel bajo, el 42,4% (53) de trabajadores presentaron un nivel medio, mientras que el 53,6% (67) presentaron un nivel alto.

RECOMENDACIONES

1. El líder de la municipalidad de José Leonardo Ortiz es exhortado a enfocar las políticas y estrategias de la gestión del conocimiento en analizar el comportamiento de los trabajadores para fortalecer su compromiso con la misión y visión organizacional, estableciendo relaciones significativas entre ellos y la organización.
2. Se recuerda a los trabajadores municipales que el conocimiento es esencial en las organizaciones y que deben empoderarse de su desarrollo profesional en un ambiente laboral que atienda sus necesidades y habilidades, lo que resultará en una lealtad laboral reflejada en su desempeño.
3. Se anima a los trabajadores de mandos medios encargados de obtener, generar, apropiar y aplicar conocimientos, a considerar el compromiso como un medio para distinguirse en sus habilidades y en la entidad donde trabajan, lo que los hará más motivados y comprometidos.
4. Los evaluadores del nivel de conocimiento deben resaltar la importancia de esta competencia y fomentar su aplicación por parte de las autoridades municipales como una característica distintiva tanto de la profesión como de la entidad municipal.
5. Los funcionarios responsables de generar conocimiento deben promover la capacitación y el crecimiento personal para materializar las metas y acciones destinadas a mejorar la calidad del servicio municipal, convirtiéndose en un referente de desempeño en la organización.

REFERENCIAS

- Acevedo, Y., Aristizábal, C. A., Valencia, A., & Bran, L. (2020). Formulation of knowledge management models applied to the context of higher education institutions. *Información tecnológica*, 31(1), 103-112. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100103
- Agudelo , E. J, & Valencia , A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052018000400673
- Al-Jedaiah, M. N. S. (2020). Knowledge management and e-learning effectiveness: Empirical evidence from Jordanian Higher Education Institutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(5), 50-62. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i05.11653>
- Arévalo, D., S. Nájera,A. y Piñero, E. A., (2018).La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600199>. *Información Tecnológica*, 29(6) (2018).
- Beltrán, J. A., López, J. A., Gelvez, C., Quintero, S., & Benítez, V. K. (2019). Gestión del conocimiento: una estrategia innovadora para el desarrollo de las universidades. *Clío América*, 13(26), 362–369. <https://doi.org/10.21676/23897848.3513>
- Betancourt, M.O. y Giraldo, J.J. (2018). The Knowledge Management from the Thinking of *Mestization* Perspective. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 41(2), 205-213. <https://www.redalyc.org/journal/1790/179056423008/html/>

- Bernal, C. A; Aguilera, C. I; Henao, M; Frost, J. S.(2016).Gestión del conocimiento y actividad empresarial en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, . XXII (1). 126-138 .Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28046365010.pdf>
- Buitrago , G. (2021). Knowledge management in the framework of the social and economic crises derived from the pandemic and the Sustainable Development Goals. *Revista Colombiana de Biotecnología*, 23(1), 3-5. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-34752021000100003
- Calderón, C. D. (2020). Los problemas de la gestión del conocimiento y su influencia en la gestión del riesgo de desastres en el Perú: una propuesta de modelo de gestión del conocimiento y lecciones aprendidas. (Tesis maestría). https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16574/Calderon_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Catalán, E. y Peluffo, M. (2002). Introducción a la Gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). https://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/5586/S2002617_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celestino, H. B. (2021). Evaluación de la gestión del conocimiento en la municipalidad provincial de Huaraz, 2020 (Tesis pre grado). http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4771/T033_45751978_T%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, A. M., Benjumea, M, & Valencia, A. (2019). Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000200001

- De Molero, N., Contreras, G., y Casanova, R., (2017). Knowledge management as a tool for the productivity of research in the university sector; ISSN: 1856-9331, REDHECS, (21), 147-165
- Díaz, G., Valdez, M., y Quintana, M. (2018). La gestión del conocimiento en el ámbito empresarial. UNIANDES EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación, 5(2), 133-148.
- Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. Información tecnológica, 29(1), Chile. 71-82.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00071.pdf>
- Escorcía, J. y Barros, D. (2020) Knowledge management in Higher Education Institutions: Characterization from a theoretical reflection. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, . XXVI, 3.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- Gaviria, M., Merigó, J. M., y Baier, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 140, 194-220.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.006>
- Heredia, G. I. (2021). Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2020. (Tesis maestría).
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3144810>
- Hernández & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrawHill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Koenig, M. (2018), What is KM? Knowledge Management Explained. KM World
https://www.kmworld.com/About/What_is_Knowledge_Management
- Loza, M. G. (2022). Gestión del conocimiento en plena pandemia y su implicancia en el desarrollo. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 13(1), 1-2.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942022000100001
- . López,J.G.S.(2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima (Tesis Maestría)..https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4227/MARQ-T030_09876761_T%20%20%20L%c3%93PEZ%20QUIJANO%20JULIO%20GONZALO%20SANTIAGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mardani, An., Nikoosokhan, S. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *e Journal of High Technology Management Research*, 29 (1), Netherlands. 12-26.
<https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002>
- Marulanda, C. E., Valencia, F. J. y Marín, P. F., (2019). Principales Obstáculos para la Transferencia de Conocimiento en los Centros e Institutos de Investigación del Triángulo del Café en Colombia, *Información Tecnológica*, 30(3) (2019).doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300039>
- Mendoza , H. F.(2019). Gestión del conocimiento de los directivos y su incidencia en la calidad de las universidades públicas de la Zona 4 de Ecuador.(Tesis doctorado).
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10365/Mendoza_ch.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Merino , B., Quispe , B., Quispe , G., Halanoca , D., & Contreras , R. J. (2022). Gestión del conocimiento y la educación híbrida: en las instituciones educativas de la educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 6(6), 2107-2127.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3664>

Migdadi, M. (2020), Knowledge management, customer relationship management and innovation capabilities, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(1), 111-124. <https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2019-0504>.

Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.

Quiñonez , C; Rivera , W. (2021). Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23 (2), Venezuela. 347-366. <https://www.redalyc.org/journal/993/99366775009/html/>

Quispe ,, E.(2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal.(Tesis maestría)*. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3095/QuispeEdwin_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera , W., Rúa, D. y Canay , J. (2019). Prácticas de gestión en empresas de base tecnológica#: Análisis en organizaciones colombianas. *Revista Opción*, 34(18), Venezuela. .1715–1739. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23991>

Rodríguez-Ponce, E. R., y Pedraja-Rejas, L. M. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de directivos universitarios de cuatro universidades chilenas. *Formación Universitaria*, 9(4), 41-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000400006>

Rubier, D. (2019). La incidencia de la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 392-405. <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/269>

Rabeea, O., Nassar, I. A., y Khalid, M. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical

examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, 320-334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>

Sayyadi, H., Ayatollah, A., & Alboghobish, S. (2018). Evaluating knowledge management failure factors using intuitionistic fuzzy FMEA approach. *Knowledge & Information Systems*, 57(1), 183–205.

Saini, R., & Bhargava, P. (2019). The Role of Knowledge Management Practices in Sustaining Innovation in SMEs of North India. *IUP Journal of Knowledge Management*, 18(1), 24–44.

Secundo, G., Del Vecchio, P., Dumay, J., y Passiante, G. (2017). Intellectual capital in the age of Big Data: establishing a research agenda. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 242-261. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2016-0097>.

Tenorio, J., Popadiuk, S., y Santos, N. (2020). Knowledge management at Unilever South America - enabling conditions and their interaction with the SECI model. *Revista de Negocios Studies on Emerging Countries*, 24(2), 7-26. <https://doi.org/10.7867/1980-4431.2019v24n2p7-26>

Villasana , L. M., Hernández , P. & Ramírez , É (2021). The management of knowledge, past, present and future. A literature reviews. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78.. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300053

Yupanqui , M. A.(2022). Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.(Tesis maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77063/Yupanqui_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zumba,R.A; Erazo,J.C; Andrade,G.I., Erazo,C.A.(2021). Gestión del conocimiento y competitividad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*.7(12).918-951. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915385>

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:		LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ, 2022.		
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN		MYPES Y EMPRENDIMIENTO		
AUTOR(ES):		THERRI DAVID GUEVARA ALARCON		
PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general			
¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022?		Variable La gestión del conocimiento	D1: Obtención del conocimiento	Enfoque: Cuantitativo
			D2: Generación del conocimiento	Nivel: Descriptiva simple
			D3: Apropiación del conocimiento	
				Tipo: Básica

			<p>Diseño: No experimental</p> <p>M → O1</p> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>O1: La gestión del conocimiento</p>
		D4: Aplicación del conocimiento	<p>Unidad de análisis: 120 trabajadores de la municipalidad distrital de José leonardo Ortiz.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)

<p>¿Cuál es el nivel de la obtención del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022?</p>	<p>Evaluar el nivel de la obtención del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.</p>	<p>Indicadores de la gestión del conocimiento:</p>	<p>Trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2021.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de la generación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022?</p>	<p>Evaluar el nivel de generación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022.</p>	<p>Obtención del conocimiento: Búsqueda de información, procesamiento de la información.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de la apropiación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de</p>	<p>Evaluar el nivel de la apropiación del conocimiento en los trabajadores de la</p>	<p>Generación del conocimiento: generación del conocimiento e interpretación del conocimiento.</p>	
		<p>Apropiación del conocimiento: compromiso con el conocimiento, círculos de calidad y transferencia de la información.</p>	
		<p>Aplicación del conocimiento: Necesidad de información, interiorización del conocimiento y solución de problemas.</p>	

<p>José Leonardo Ortiz,2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la aplicación del conocimiento en los empleados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022?</p>	<p>municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022</p> <p>Evaluar el nivel de la aplicación del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz,2022</p>		
---	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: La gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de La gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición				
(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Obtención del conocimiento						
1	Los trabajadores, que son contratados para trabajar en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos					
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.					
3	Se realiza efecto multiplicador entre el personal de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su desempeño en sus funciones.					
4	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento en su organización					
5	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores					

Dimensión 2: Generación del conocimiento					
6	En la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización.				
7	La clasificación de datos le permite obtener resultados favorables para generar resultados eficientes y eficaces				
8	La base de datos que posee la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz le suministra información pertinente que le ayuda a tomar decisiones sobre su trabajo				
9	El flujo de transferencia, distribución y generalización del nuevo conocimiento es óptimo en la en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
10	Ha combinado sus conocimientos y habilidades en productos y tecnologías que se emplean en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
Dimensión 3:Apropiación del conocimiento					
11	La experiencia personal de los trabajadores ha sido debidamente sistematizada en provecho de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
12	Existen grupos de trabajadores que se reservan para sí sus experiencias y conocimientos en detrimento de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
13	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
14	Participa de manera frecuente en actividades de internalización, apropiación y habituación de los trabajadores a nuevos conocimientos adquiridos por la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
15	Se fomenta la externalización a través de la explicación, conceptualización, sistematización en colaboración grupal acerca de un determinado conocimiento entre los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz				
Dimensión 4:Aplicación del conocimiento					

16	La adquisición de nuevas habilidades personales las orientada a la creación de productos y procesos completamente nuevos que dan valor agregado a la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz					
17	Ha aplicado sus capacidades de innovación en áreas afines a su especialidad en las que no tenía experiencia y generado nuevos productos para la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz					
18	Ha explotado sus habilidades para el desarrollo de nuevos productos en los que la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz ya posee experiencia					
19	La aplicación de sus conocimientos ha servido para crear nuevos prototipos en el que la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz y la comunidad se han visto beneficiados.					
20	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores					

Anexo 4. Validez y Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable: Gestión del conocimiento

Instrumento	Ítems	Resultados
Cuestionario	20	Alfa de Cronbach: 0,9

	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
P1	71,9000	105,358	,577	,893
P2	71,6000	102,253	,554	,894
P3	71,5000	117,211	-,069	,909
P4	71,7500	104,092	,570	,894
P5	71,3500	110,766	,262	,902
P6	71,5000	104,895	,614	,893
P7	71,7000	110,853	,335	,899
P8	71,5000	104,895	,533	,895
P9	71,8000	102,484	,695	,890
P10	71,8500	100,450	,808	,887
P11	71,5000	109,526	,321	,900
P12	71,8500	105,713	,603	,893
P13	71,4500	106,261	,509	,895
P14	71,4000	106,779	,539	,895
P15	71,4000	103,937	,576	,893
P16	71,5000	107,632	,496	,896
P17	71,6500	100,029	,801	,887
P18	71,4000	105,095	,706	,891
P19	71,5500	107,418	,455	,897
P20	71,5000	101,211	,651	,891

Estadísticas de fiabilidad de Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,900	20

	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	---	--------------------------

I. Datos Informativos

1.1. Estudiante	Guevara Alarcón Therri David
1.2. Título de Proyecto de Investigación	La Gestión del conocimiento en los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, 2022.
1.3. Escuela profesional	Administración
1.4. Tipo de Instrumento	Cuestionario
1.5. Coeficiente de confiabilidad	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. Fecha de aplicación	17 de Noviembre 2022
1.7. Muestra aplicada	Muestra piloto de 20 trabajadores

II. Confiabilidad

INDICES DE CONFIABILIDAD ALCANZADOS	Gestión del conocimiento	90%
---	-----------------------------	-----

III. Descripción breve del proceso

Se aplicó un cuestionario a una prueba piloto de 20 trabajadores con el objetivo de verificar la validez y confiabilidad del instrumento, para lo cual se utilizó el método Alfa de Cronbach el cual arrojó una confiabilidad alta.

Proyecto Themi - Excel

Variable: Gestión del conocimiento

Items	D1					D2					D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	4	3	2	3	2	1	2	3	
2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	
4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	
6	5	5	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	
7	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	
8	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	4	
11	3	2	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	
12	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2	
13	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5	4	
15	3	2	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	
16	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	
17	3	4	3	2	5	5	2	5	2	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	
18	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	
19	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	
20	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
22	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	
23	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	
24	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
25	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	1	2	3	
26	2	1	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	
27	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	
28	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	
30	5	5	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	
31	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	
32	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Proyecto Themi - Excel

Variable: Gestión del conocimiento

Items	D3					D4					D1	D2	D3	D4	TOTAL	Medición	
	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19							P20
1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	11	9	15	10	45	Medición
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	14	15	11	14	54	Escalas y Valores
3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	1	18	15	16	16	65	Nunca (2)
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	17	19	19	75	Casi nunca (3)
5	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	3	20	18	19	15	72	A veces (1)
6	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	20	19	20	15	78	Casi siempre (1)
7	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	19	17	19	21	76	Siempre (1)
8	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	21	19	20	21	81	
9	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	19	18	18	19	74	Dimensiones
10	4	4	2	3	4	4	4	5	4	2	3	18	19	16	18	71	D1: Obtención del conocimiento (5 Items)
11	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	17	18	18	21	74	D2: Generación del conocimiento (5 Items)
12	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	21	20	19	19	79	D3: Aprobación del conocimiento (5 Items)
13	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	17	17	22	19	75	D4: Aplicación del conocimiento (5 Items)
14	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	18	18	21	21	78	Total (20 Items)
15	3	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	19	19	20	21	79	
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	21	22	21	22	86	Niveles y Rangos
17	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	21	22	22	20	85	Gestión del conocimiento
18	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	20	23	21	24	88	Obtención del conocimiento
19	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	21	22	24	23	90	Generación del conocimiento
20	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	11	9	15	10	45	Aprobación del conocimiento
21	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	14	15	12	14	55	Aplicación del conocimiento
22	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	1	18	15	16	16	65	
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	20	17	19	19	75	
24	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	3	20	18	19	15	72	
25	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	20	19	20	19	78	
26	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	19	17	19	21	76	
27	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	21	19	20	21	81	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	18	18	18	74	

Proyecto Themi - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Normal Bueno Incorrecto Neutral Insertar Eliminar Formato Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

T30 4

	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	FA	
2	Gestión del conocimiento																			
3	D3				D4					D1	D2	D3	D4	TOTAL						
4	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20												
5	3	2	3	2	1	2	3	2	11	9	15	10	45	Medición						
6	2	3	2	3	2	3	3	3	14	15	11	14	54	Escala y Valores						
7	4	4	2	4	3	4	4	1	18	15	16	16	65	Nunca (2)						
8	4	4	4	4	4	4	4	3	20	17	19	19	75	Casi nunca (3)						
9	5	4	5	3	3	3	3	3	20	18	19	15	72	A veces (1)						
10	5	4	4	3	4	4	4	4	20	19	20	19	78	Casi siempre (1)						
11	3	5	3	4	4	4	4	5	19	17	19	21	76	Siempre (1)						
12	5	4	3	5	4	4	4	4	21	19	20	21	81							
13	4	4	3	4	4	3	4	4	19	18	18	19	74							
14	3	3	4	4	5	4	2	3	18	19	16	18	71							
15	3	3	4	5	4	4	3	3	17	18	18	21	74							
16	3	5	4	5	4	4	2	4	21	20	19	19	79	Dimensiones						
17	4	5	5	3	3	4	4	5	17	17	22	19	75	D1: Obtención del conocimiento (5 Items)						
18	4	4	4	4	4	5	4	4	18	18	21	21	78	D2: Generación del conocimiento (5 Items)						
19	3	4	5	4	3	5	5	4	19	19	20	21	79	D3: Aprobación del conocimiento (5 Items)						
20	5	5	5	4	4	4	5	4	18	21	22	21	82	D4: Aplicación del conocimiento (5 Items)						
21	4	4	5	5	4	4	4	5	21	22	21	21	86	Total (20 Items)						
22	5	4	5	3	4	5	4	4	21	22	22	20	85	Niveles y Rangos						
23	4	3	4	4	5	5	5	5	20	23	21	24	88	Gestión del conocimiento [20 - 46] [47 - 73] [74 - 100]						
24	5	5	5	4	5	4	5	5	21	22	24	23	90	Obtención del conocimiento [5 - 11] [12 - 18] [19 - 25]						
25	3	2	3	2	1	2	3	2	11	9	15	10	45	Generación del conocimiento [5 - 11] [12 - 18] [19 - 25]						
26	3	3	2	3	2	3	3	3	14	15	11	14	55	Aprobación del conocimiento [5 - 11] [12 - 18] [19 - 25]						
27	4	4	2	4	3	4	4	1	18	15	16	16	65	Aplicación del conocimiento [5 - 11] [12 - 18] [19 - 25]						
28	4	4	4	4	4	4	3	20	17	19	19	75								
29	5	4	5	3	3	3	3	3	20	18	19	15	72							
30	5	4	4	3	4	4	4	4	20	19	20	19	78							
31	3	5	3	4	4	4	4	5	19	17	19	21	76							
32	5	4	3	5	4	4	4	4	21	19	20	21	81							
33	4	4	3	4	4	3	4	4	18	18	18	18	74							

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Hojas1

21°C Parc. soleado 09:07 18/11/2022

