



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los
colaboradores de una constructora, Lima – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTOR:

Urriburu Broncano, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1256-843X)

ASESORES:

Mg. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico con todo corazón a Dios, a mi madre, a mi pareja, a mi hermoso bebe de 3 meses (hermosura) y a mi familia ya que sin esos pilares en mi vida no hubiese logrado lo que soy ahora, también dedico esta investigación a mis maestros que gracias a ellos y sus enseñanzas pude comprender y entender que los estudios son la fuente más importante del conocimiento y el crecimiento académico, personal y social. Gracias, maestros por sus enseñanzas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a la constructora por su valioso respaldo durante la investigación para completar mi programa de posgrado. Mi reconocimiento a la Universidad César Vallejo por el compromiso del personal docente y la oportunidad de desarrollarme profesionalmente. Expreso mi gratitud a los coordinadores y profesores de la Maestría en Investigación por enriquecer mis trabajos académicos con su experiencia. Agradezco a la Facultad de Ingeniería Civil y al Colegio de Ingenieros del Callao por permitirme utilizar sus instalaciones para la asesoría de mi investigación.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis asesores de tesis, la Mgtr. Quintero Ramírez, Laura Pamela, y al Mgtr. Jorge Cerdeña, por sus enseñanzas y orientación que fueron fundamentales para el éxito de este trabajo. Sus valiosas contribuciones, paciencia y apoyo incondicional fueron indispensables.

Agradezco a mis lectores por sus observaciones pertinentes, las cuales contribuyeron a mejorar esta investigación. A mi hija de 3 meses, agradezco por su apoyo emocional que fortaleció mis esfuerzos. A mi pareja y a toda mi familia les agradezco por su paciencia, aliento y apoyo constante, brindándome la fuerza necesaria para superar los desafíos.

Un agradecimiento especial a mi madre por su inquebrantable apoyo y amor. Finalmente, agradezco a Dios por su constante guía, sabiduría y cuidado, permitiéndome alcanzar este logro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023", cuyo autor es URRIBURU BRONCANO JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA DNI: 42480032 ORCID: 0000-0002-1756-7498	Firmado electrónicamente por: LQUINTERO el 17- 01-2024 10:20:59

Código documento Trilce: TRI - 0733938

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
DE LA CONSTRUCCIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URRIBURU BRONCANO JORGE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE LUIS URRIBURU BRONCANO DNI: 76361085 ORCID: 0000-0003-1256-834X	Firmado electrónicamente por: JURRIBURUB el 06-01- 2024 15:27:32

Código documento Trilce: TRI - 0723032



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIÓN	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación del Instrumento	16
Tabla 2. Sexo del trabajador	19
Tabla 3. Edad del trabajador	19
Tabla 4. Variable Gestión del conocimiento	20
Tabla 5. Dimensión Aprendizaje Organizativo	21
Tabla 6. Dimensión conocimiento organizativo	23
Tabla 7. Organización del aprendizaje	24
Tabla 8. Variable Productividad Laboral	25
Tabla 9. Dimensión eficiencia	27
Tabla 10. Dimensión eficacia	28
Tabla 11. Dimensión efectividad	29
Tabla 12. Prueba de normalidad	30
Tabla 13. Interpretación de la correlación Rho de Spearman	31
Tabla 14. Correlación entre gestión del conocimiento y productividad laboral	31
Tabla 15. Correlación entre gestión del conocimiento y eficiencia	32
Tabla 16. Correlación entre gestión del conocimiento y eficacia	33
Tabla 17. Correlación entre gestión del conocimiento y efectividad	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo del trabajador	19
Figura 2. Edad del trabajador	20
Figura 3. Variable Gestión del conocimiento	21
Figura 4. Dimensión Aprendizaje Organizativo	22
Figura 5. Dimensión conocimiento organizativo	23
Figura 6. Organización del aprendizaje	24
Figura 7. Productividad Laboral	26
Figura 8. Dimensión eficiencia	27
Figura 9. Dimensión eficacia	28
Figura 10. Dimensión efectividad	29

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023; asimismo, se empleó una metodología tipo básica, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional cuya población fue de 105 trabajadores al igual que la muestra, siendo el muestreo censal y el instrumento un cuestionario. Los resultados mostraron que el valor de correlación entre las variables fue de 0.403 y la significancia 0.000; además, la gestión del conocimiento y las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad alcanzaron valores de 0.541, 0.387 y 0.257 respectivamente. Se llegó a concluir que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora lo cual respalda la idea que la capacidad para gestionar y aprovechar los recursos, capacidades y conocimientos de los empleados influye de manera decisiva en la productividad de la organización.

Palabras clave: Gestión de conocimiento, productividad, efectividad, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The purpose of the study was to identify the relationship between knowledge management and labor productivity in the collaborators of a construction company, Lima - 2023; likewise, a basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational methodology was used, with a population of 105 workers as well as the sample, being the census sampling and the instrument a questionnaire. The results showed that the correlation value between the variables was 0.403 and the significance 0.000; in addition, knowledge management and the dimensions efficiency, efficacy and effectiveness reached values of 0.541, 0.387 and 0.257 respectively. It was concluded that there is a significant relationship between knowledge management and labor productivity in the collaborators of a construction company, which supports the idea that the ability to manage and take advantage of the resources, skills and knowledge of employees has a decisive influence on the productivity of the organization.

Keywords: Knowledge management, productivity, effectiveness, efficiency, efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las empresas están siempre bajo presión por incrementar la productividad de sus colaboradores y seguir el ritmo de las exigencias propias de la globalización (Ramírez et al., 2022). Un bajo nivel de productividad laboral puede dar lugar a incumplimientos de metas, ello resulta particularmente relevante cuando se trata de empresas constructoras que trabajan con fechas límite establecidas para el término de sus proyectos. Pues de no cumplirse dichas fechas límite, se corre el riesgo de dañar la credibilidad y la imagen de la compañía; en consecuencia, mantener una elevada productividad laboral es esencial (Noa, 2019).

En el ámbito internacional, un estudio en España, señaló que, en industrias como el de la construcción donde se combina intensamente conocimiento y experiencia es imperativo dirigir los esfuerzo en desarrollar una cultura del conocimiento que permita compartir y renovar las ideas y experiencias del personal contribuyendo así a una mayor productividad laboral (Yepes y López, 2021). Asimismo, en varios países de América Latina, los intentos por fortalecer la productividad laboral son constantes, sin embargo, aún son insuficientes pues en las últimas 4 décadas no ha mostrado grandes crecimientos, creando una significativa disparidad con las grandes economías (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). En Ecuador el sector de construcción es el séptimo más importante para su economía; además, dado que la mano de obra es el recurso clave y su eficiencia está directamente ligada al rendimiento en los proyectos es por ello que buscar alternativas para mejorar la productividad laboral es crucial (Cruz et al., 2023).

A nivel nacional, La productividad laboral, de acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2023) presentó una caída del 10% en contraste con las cifras previas a la emergencia sanitaria, donde el personal podía producir un PBI de S/36,000 anuales, mientras actualmente se produce S/33,000 lo que equivale a S/3,000 perdidos. Además, en Lima y en diversas zonas del Perú, la productividad laboral durante los últimos años ha descendido. Entre las razones predominantes, destacan la ausencia de avances tecnológicos, una infraestructura deficiente y una baja eficacia en el mercado. El factor más influyente en esta

disminución fue el factor humano pues representó el 35% de esta disminución (IPE, 2023). Esa así que diversos estudios apuntan a formas de fortalecer la productividad, como el realizado por Mauricio et al. (2021) quienes profundizaron en los factores que derivan en una baja productividad dentro de una organización del sector de construcción en San Martín de Porres, su investigación estableció una interrelación significativa entre la gestión del conocimiento (GC) y el rendimiento laboral, resaltando la importancia de fortalecer estrategias que promuevan una GC eficiente a fin elevar la productividad laboral (Mauricio et al., 2021).

A nivel local, en Lima el sector de construcción enfrenta retos importantes en relación con la productividad laboral. La carencia de un sistema efectivo para retener y conservar los conocimientos adquiridos, combinada con la rotación constante de la fuerza laboral, puede dar lugar a pérdidas irrecuperables de información técnica especializada. Lo que conlleva a costos adicionales al tener que repetir procesos. Además, el hecho de compartir las lecciones aprendidas y las mejores prácticas también se ve limitado por la escasez de tiempo libre. Adicionalmente, la falta de entusiasmo y compromiso de ciertos empleados obstaculiza la capacidad de generar soluciones y novedades. Estos obstáculos impactan negativamente en la productividad laboral y demandan la implementación de estrategias destinadas a que se mejore la GC y a estimular creatividad y colaboración entre los trabajadores (López, 2021).

En el contexto de la constructora que es objeto de estudio, se ubica en Lima y se enfrenta a múltiples obstáculos lo que respecta a la productividad de su personal. Uno de estos desafíos se relaciona con la insuficiente formación y la carencia de actualización en tecnologías actuales y métodos de construcción, lo que tiene un impacto negativo en la puntualidad y la eficacia en sus proyectos. Estos problemas surgen debido a la ausencia de una sólida gestión, la falta de planteamientos estratégicos claros para la GC, la carencia de tecnologías y recursos adecuados, una dirección que no fomenta el aprendizaje y la cooperación. Asimismo, una formación deficiente y una elevada tasa de rotación del personal agravan estos problemas y reducen la productividad del personal (Castillo et al., 2021). En esa línea, la GC es clave, pues generar y aplicar eficazmente los

conocimientos se vincula de manera directa con una mayor productividad laboral y compartirlos en ciertas actividades mejora la eficiencia (Kianto et al., 2019).

Por consiguiente, el estudio tiene por propósito determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en una empresa constructora de Lima. A través de ello, se pretende contribuir a la generación de nuevas perspectivas y comprensión en relación a estas variables, lo que a su vez permitirá detectar áreas de mejora y retos que deben abordarse en la entidad bajo análisis. Con ello se busca ofrecer datos y recursos capaces de servir de fundamento en la toma de decisiones eficaces en la gestión del conocimiento y para elevar la productividad laboral. Pues de no abordarse este de manera adecuada, las compañías del sector de la construcción podrían experimentar obstáculos para conseguir con éxito las metas fijadas y lograr una competencia eficaz con el resto de empresas del sector, pudiendo impactar en su rentabilidad y posicionamiento.

De este modo, se plantea como problema general lo siguiente: ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023? Del mismo modo, este estudio plantea como problemas específicos (1) ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores? (2) ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores? Y por último (3) ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores?

En este estudio se abordó tres tipos de justificaciones: el teórico, el metodológico y el práctico. Es así que, se fundamenta de manera teórica dada la limitada existencia de estudios previos a cerca de la conexión entre la GC y la productividad de los trabajadores; mediante el análisis de esta interrelación, se pretende cerrar una brecha de conocimiento en el cuerpo de bibliografía de carácter científico y sentar bases teóricas sólidas para posteriores búsquedas en el tema; analizando las teorías existentes en relación a las variables y sirviendo como antecedente a futuros estudios.

Por otra parte, se justifica metodológicamente ya que para la recolección de la data se empleó un cuestionario confiable y previamente validado ofreciendo información precisa sobre el vínculo entre la GC y la productividad laboral. Por

último, se justifica desde una perspectiva práctica, dadas las dificultades que enfrentan las empresas constructoras en Lima; esta investigación pretende ofrecer consejos concretos y aplicables a estas empresas, dotándolas de los recursos necesarios para una correcta GC y aumentar la productividad laboral por el bien de todas las partes.

En cuanto al objetivo general de la investigación se formuló de la siguiente manera: determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima - 2023. Por lo tanto, se plantearon los objetivos específicos de la siguiente manera: (1) determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores, (2) determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores, por último (3) determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores.

En tanto, como hipótesis general se plantea que la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa. También, se menciona como hipótesis específicas (1) La relación que existe entre gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa, (2) La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa y (3) La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se exponen las investigaciones previas que nos permitirán generar las discusiones de los resultados y establecer las posibles conclusiones de la investigación más adelante, para ello es importante abarcar estudios en el contexto nacional e internacional. De este modo, a nivel nacional para la variable gestión del conocimiento (GC), Chavez et al. (2023) desarrollaron una investigación en la que se plantearon por finalidad analizar el efecto de la GC junto a las TIC en la productividad en el trabajo del personal de una entidad pública en los observatorios socioeconómicos de Perú. además, tuvieron un enfoque cuantitativo y correlacional causal. Según los resultados, se obtuvo un valor de 0,518 en la correlación entre la productividad y la GC y las TIC, además de una significación de 0,00. Así pues, llegaron a concluir que la GC tenía un efecto favorecedor en la productividad.

De igual forma, Plúas (2022) busco identificar la interrelación del GC con la efectividad dentro de una entidad dedicada a la distribución eléctrica. Siguió un diseño correlacional, de tipo básico. Como resultados se observó que 84% de los colaboradores manifestaron que la GC es ineficiente y una baja efectividad. Además, la correlación hallada fue de 0.765 entre las variables, con 0.000 en la significancia estadística. Concluyó que existe una interrelación de nivel moderado entre la GC y la efectividad en la empresa mencionada.

Por su parte, Arana (2022) tuvo como fin conocer la relación entre la GC con el rendimiento en el trabajo del personal de la Corte Superior de Justicia en Tumbes. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un enfoque cuantitativo y correlacional. Los resultados evidenciaron una correlación 0.893 entre la GC y el rendimiento en el trabajo y una significación de 0.000 de significancia, con ello pudo concluir que, las variables examinadas presentaron una relación positiva y significativa, lo que sugiere que una adecuada GC también lograra un buen rendimiento de los colaboradores. Esto subrayó la relevancia de aplicar políticas y estrategias destinadas a fomentar la GC en una empresa con el propósito de fortalecer el rendimiento en el trabajo.

De manera similar, Santa et al. (2021), buscaron conocer la interrelación entre la GC y la efectividad organizacional en entidades municipales de San Martín.

Su investigación empleó una metodología correlacional y cuantitativa. Los resultados demostraron un valor de 0,500 en la correlación y 0.00 en la significancia. Como conclusión, identificó que las variables examinadas mantienen una interrelación positiva de intensidad moderada. Esto sugiere que conforme se fortalezca la GC, la eficacia de la organización también se fortalecerá.

En cuanto a los estudios sobre la GC y su interrelación con la productividad laboral, se puede mencionar el trabajo de Heredia (2021) cuya finalidad fue analizar la interrelación de la GDC y la productividad en el trabajo del personal de una universidad en Tacna. El enfoque metodológico utilizado en su investigación fue de naturaleza básica y correlacional. Entre los resultados se destacó que la GC y la productividad en el trabajo mantiene una correlación de 0.658 y p igual a 0.001; es así que, se concluyó que hay una interrelación significativa de nivel moderado, ello sugiere que la aplicación de estrategias de GC tiene una incidencia positiva en la productividad en el trabajo.

Por otra parte, en lo que respecta a investigaciones locales sobre la GC, se puede mencionar el estudio de Gonzales (2021), cuyo fin fue determinar la relación de la GC en el rendimiento del personal que trabaja en el del Ministerio de Salud dentro del área de tesorería. El enfoque fue cuantitativo y de nivel explicativo. Los resultados revelaron fuertes correlaciones entre la GC y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0.742, así como entre la GC y la eficiencia, que obtuvo un valor de 0.683. Además, la correlación fue 0.699 entre la GC y la productividad; por último, la GC y la gestión de resultados obtuvo 0.783 y una significancia de 0.000. Llegó a concluir, que hay una relación positivamente y sólida entre la GC y el rendimiento en el trabajo, así como entre la GC y la eficiencia y productividad, lo cual indica que una eficaz GC puede impactar de forma significativa sobre la productividad y la eficiencia, traduciéndose todo ello en un mayor rendimiento en el trabajo.

Igualmente, el estudio de Yupanqui (2022), se planteó la tarea de analizar el vínculo de la GC y la efectividad de una organización en La Molina. El estudio fue tipo básico, correlacional y cuantitativo. Entre los resultados se apreció que existe una correlación significativa de 0.559, con un valor de significancia de 0.00, entre la GC y la efectividad organizativa. Llegó a concluir que el vínculo entre ambas

variables es moderado y positivo, lo que sugiere que la GC tiene un impacto significativo en la eficacia de la organización estudiada. Por lo tanto, mejorar y fortalecer las prácticas de GC puede contribuir a aumentar la eficacia en el trabajo dentro de dicha entidad.

También, Flores (2022), se propuso examinar la relación de la GC y desempeño en el trabajo. El estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional. Entre los hallazgos se observó el 75% de trabajadores considero regular la GC y 25% lo considero regular, mientras que el desempeño laboral fue catalogado por el 86.3% como bueno y para el 13.8% como regular; además, se halló una correlación significativa de 0.519, con un valor de significancia de 0.000 entre ambas variables. Llegó a concluir que la GC está positivamente y significativamente relacionada con el desempeño en el trabajo, es decir una buena GC contribuirá a un buen el rendimiento del personal.

Por otra parte, en cuanto a investigaciones sobre la GC y productividad laboral, el estudio de López (2021), tenía por finalidad conocer el vínculo entre la GC con la productividad laboral dentro de una compañía inmobiliaria; además siguió un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Los hallazgos evidenciaron que la GC se considera por el 52.7% de colaboradores en un nivel de proceso, y para el 45.1% se considera en nivel logrado; por otro lado, la productividad laboral fue percibida como intermedia por el 53,8% de los trabajadores y como alta por el 44%; el coeficiente de correlación fue de 0,816 entre las variables; es así que concluye, que hay un vínculo sólido y directo entre la GC y la productividad laboral en la empresa analizada.

Además, Mauricio et al. (2021) desarrollaron estudio con el fin de investigar la relación entre la GC y la productividad en una constructora; además, utilizaron un enfoque cuantitativo y correlacional. Los hallazgos, mostraron que un 35.7% del personal consideró que la GC era deficiente, mientras que un 42.9% la calificó como regular. En lo que respecta a la productividad, se encontró que un 28.6% la percibió como baja, y un 45.7% la evaluó como regular. Además, se observó un valor de correlación de 0.622 entre las variables, y se obtuvo 0.000 en la significancia. También se encontraron valores de correlación de 0.545, 0.484 y 0.428 entre las dimensiones de aplicación, transferencia y creación del conocimiento con la

productividad respectivamente. Concluyó que la GC mostró una relación moderada con la productividad, al igual que sucede con todas sus dimensiones. Esto subraya la relevancia que tiene perfeccionar la GC a fin de impulsar la productividad.

Con respecto a investigaciones realizadas en el ámbito internacional sobre la GC, se encuentra el estudio de Chávez et al. (2020), quienes se plantearon como finalidad identificar el vínculo entre la GC y el rendimiento en el trabajo; asimismo, fue de tipo básica, correlacional y cuantitativo. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación elevado entre la GC y el rendimiento en el trabajo, que alcanzó un valor de 0.984. De igual manera, la transferencia de conocimiento y el rendimiento laboral presentaron una correlación de 0.992, y la aplicación del conocimiento y el rendimiento laboral obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.991. Como conclusión, identificó la existencia de un sólido vínculo positivo entre la GC y el rendimiento en el trabajo, y se destacó que la transferencia y aplicación adecuada del conocimiento desempeñan un papel fundamental para alcanzar un alto nivel de rendimiento en el contexto laboral.

De forma similar el artículo de El-Chaarani y El-Abiad (2020) tenía como objetivo conocer el vínculo de la GC con el desempeño en el trabajo en empresas financieras en Líbano; también fue de tipo básico, de naturaleza correlacional y cuantitativa. Los resultados revelaron 0.517 como valor de correlación entre la adquisición de conocimientos y el desempeño laboral; también, la retención de conocimientos y el desempeño laboral alcanzó un valor de correlación de 0.629. Concluyen que hay un vínculo moderado positivo entre el desempeño laboral y las dimensiones de adquisición y retención de conocimientos. Esto indicó que cuantos más conocimientos adquieren y retienen los trabajadores, más probabilidades hay de que mejoren su desempeño en el trabajo.

Además, la investigación realizada por Himanshu y Deepak (2020) tuvo por propósito conocer la interrelación de la GC y el rendimiento de una organización en la India; asimismo fue correlacional, cuantitativa y de tipo básica; sus hallazgos muestran que la correlación entre la implementación y evaluación de la GC y el rendimiento fue de 0.844, mientras que la tecnología relacionada con la GC y el rendimiento presentó una correlación de 0.762. Llegó a la conclusión de una efectiva GC influye positivamente en el rendimiento de las organizaciones

analizadas, ello subraya la relevancia de adoptar la tecnología y estrategia adecuada en la GC.

En cuanto a investigaciones realizadas sobre la productividad laboral, el estudio de Vicente (2019), busco conocer el vínculo entre la competencia laboral y la productividad al interior de la Municipalidad Jorge Basadre; además, utilizó un diseño correlacional, no experimental, cuantitativo y básico. Como resultado se observó un valor de 0,753 en la correlación y una sig. de 0,029 entre las variables. Concluyó que existe un vínculo positivo significativo entre la competencia laboral y la productividad, ello puso de relieve la importancia de desarrollar y mejorar la competencia laboral como estrategia eficaz para optimizar los resultados y de la productividad laboral.

También, Pradana et al. (2021), tuvieron el propósito de establecer la interrelación entre la GC y el desempeño de los trabajadores; siguiendo un enfoque básico, cuantitativo y correlacional obtuvieron como resultado del análisis de correlación un valor de 0.664, además de una significación igual a 0.001. Como conclusión, establecieron que existe una interrelación significativamente positiva; esto respalda la idea de que la mejora en la GC se traducirá en una mejora del desempeño de los colaboradores.

Es relevante destacar que, como teoría general en la investigación actual, se hace hincapié en la teoría de recursos y capacidades, planteada en 1984 por Wernerfelt, postula que la información y conocimiento constituyen factores clave para una empresa; del mismo modo, poder gestionar y sacar partido al conjunto de recursos y habilidades de una empresa, incluyendo cada uno de conocimientos de sus trabajadores, repercute decisivamente en su rendimiento y productividad. Es así que la GC adquiere relevancia crucial a la hora de detectar, desarrollar y maximizar los recursos y habilidades intangibles de la empresa, pudiendo elevar así la productividad en el trabajo. Al movilizar eficazmente sus conocimientos, una empresa puede generar ventajas competitivas a largo plazo y mejorar sus resultados. Así pues, Wernerfelt hace hincapié en la trascendencia de la GC como vía para maximizar la competitividad y productividad de las empresas dentro de un contexto económico dinámico (Robledo et al., 2020).

De igual forma, en cuanto a las teorías que sustentan la V1 Gestión del Conocimiento, se cuenta con la Teoría de la Creación del Conocimiento Organizacional de la SECI, presentada por Nonaka y Takeuchi en 1995; está centrada en cómo las empresas generan y comparten conocimiento de forma efectiva para aumentar la competitividad e innovación (Rojas, 2017). Además, subrayó la importancia del aprendizaje organizativo, el conocimiento organizativo y la organización del aprendizaje como dimensiones para el proceso de GC. La primera, el aprendizaje organizativo alude a la habilidad de una empresa para promover un continuo aprendizaje al interior de la empresa, favoreciendo así la convivencia y la transmisión del conocimiento. El conocimiento organizativo, se refiere al conjunto de saberes y elementos inmateriales acumulados y gestionados por la empresa. Por último, la dimensión de organización del aprendizaje se centra en la habilidad de la empresa o institución en materia de estructuración y facilitación del proceso de creación y aprendizaje de conocimientos (Farnese et al., 2019).

Asimismo, teoría de Wiig denominada Ciclo de Vida del Conocimiento explica las fases del conocimiento a lo largo del tiempo dentro de una organización, menciona cuatro dimensiones: generar, acumular, transferir y aplicar el conocimiento. Durante la fase de generación, el conocimiento se produce mediante la experiencia, la indagación y la innovación. A continuación, durante la fase de acumulación, la organización almacena y organiza estos conocimientos. La fase de transferencia consiste en el intercambio de conocimiento dentro de la organización. Asimismo, la fase de aplicación se trata de la aplicación práctica del conocimiento adquirido con el fin de optimizar los procesos y optar por mejores decisiones. En general la teoría resalta la relevancia de una efectiva gestión de las fases por las que atraviesas el conocimiento con el fin de fomentar la innovación, la adaptabilidad y la ventaja competitiva en el transcurso del tiempo dentro de las empresas (Avendao y Flores, 2016).

Finalmente, la teoría de Oinas-Kukkonen denominada "Modelo 7C de Creación de Conocimiento", desarrollada en 2004, representa una estrategia muy eficaz en el desarrollo y gestión de los conocimientos en una empresa, incluye 7 conceptos clave que influyen en el ciclo de creación de conocimiento, la inteligencia colectiva, concurrencia, conexión, comprensión, conceptualización, comunicación

y colaboración. Los cuales, se distribuyen en 4 dimensiones siendo la primera "Comprensión", que implica el reconocimiento y la interacción con el entorno externo para identificar problemas, necesidades y oportunidades, y también involucra la conversión del conocimiento explícito en tácito. La segunda dimensión se llama "Comunicación" y se trata de un intercambio de experiencias entre individuos, donde la creación de conocimiento tácito se traduce en registros de diálogo que abordan las necesidades y oportunidades. La tercera, "Conceptualización", se refiere a la reflexión colectiva que permite unir el conocimiento tácito para crear conceptos explícitos y sistematizar estos conceptos en un sistema de conocimiento. Por último, la cuarta dimensión es la "Colaboración", que hace referencia a la interacción del equipo que utiliza la conceptualización generada en su labor y en otros procesos de la organización (Barradas y Rodríguez, 2021).

Dentro de las teorías que abordan la variable de productividad laboral, encontramos la "Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow", formulada en 1943. Esta teoría se centra en la relación entre las necesidades humanas y el comportamiento. Si bien no contempla de forma directa el tema de la productividad en el trabajo, aporta información relevante sobre el modo en que los requerimientos personales influyen en el rendimiento en el contexto laboral. Maslow crea una jerarquía de deseos que va desde los más fundamentales, como la necesidad de seguridad y las exigencias fisiológicas de una persona, hasta los más grandes, como la estima y la autorrealización. Al satisfacer estas demandas, los empresarios pueden incrementar el nivel de bienestar y motivación de su personal, y con ello repercutir de manera positiva en la productividad laboral. Además, mediante la comprensión del conjunto de esas necesidades, las empresas consiguen crear ambientes laborales propicios para el crecimiento individual y laboral de sus trabajadores, con la consiguiente mejora del rendimiento en el lugar de trabajo (Madero, 2023).

De igual forma, la Teoría de la Administración Científica, propuesta en 1973 por Frederick Taylor, se concentra en la optimización de la eficiencia y la productividad de una organización por medio de una perspectiva que se basa en la gestión científica de las tareas y el personal. La mencionando teoría incluye 3

dimensiones que permiten abarcar la productividad dentro de una entidad. Siendo la eficacia la primera dimensión, que alude a la habilidad concreta de para conseguir las metas fijadas, tomando en consideración los elementos del contexto que podrían influir en el desarrollo de las tareas y la eficiencia. La capacitación constituye la segunda dimensión y hace hincapié en la formación, subrayando que, para maximizar la producción, es necesario disponer de una mano de obra suficiente y proporcionar formación a los empleados; dicha formación incluye no sólo el adquirir competencias a nivel técnico, sino también la comprensión de técnicas de trabajo científicos. Además, la tercera dimensión hace hincapié en la exigencia básica de establecer vínculos estrechos y coordinados entre la directiva y el personal; colaborando armoniosamente siguiendo una directriz científica. Al facilitar una colaboración eficaz entre su personal y su equipo directivo, una empresa puede lograr importantes aumentos de rendimiento y productividad (Dar, 2022).

Finalmente, la Teoría Clásica de la Administración, planteada a principio del siglo XX por Henri Fayol quien fue un ingeniero francés, su enfoque teórico fue uno de los más relevantes e influyentes en la administración (Picado y Sergueyevna, 2021). En su esencia, se centraba en el trabajo y la gestión de recursos físicos, priorizando la obtención de beneficios, el aumento de la productividad y la búsqueda de eficiencia, eficacia y efectividad en la operación de las organizaciones (Oluwatoyin, 2021). En sus dimensiones clave, la eficiencia se relaciona con lograr objetivos con el menor gasto económico posible y mantener un equilibrio entre gastos e ingresos. La eficacia abarca la capacidad de una entidad para cumplir sus objetivos. Finalmente, en lo que respecta a la efectividad se alude a la habilidad de conseguir los resultados deseados y alcanzar objetivos, evaluando el grado de éxito con que se cumplen las metas establecidas, en otras palabras, se requiere realizar las cosas correctamente, no solo efectuarlas eficientemente (García et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica, dado que se desea tener adquisición de conocimientos nuevos a partir de un principio fundamental, sin que sea aplicado ni genere un cambio en las variables (Shi et al., 2022).

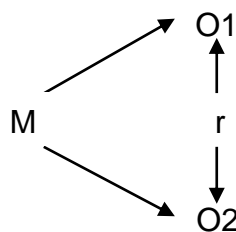
Asimismo, es fundamental señalar que el enfoque es cuantitativo, pues intenta cuantificar un fenómeno observable empleando un método estadístico para evaluar la data recogida (Sanchez, 2019).

Por otro lado, el diseño es no experimental, ya que éstos describen fenómenos preexistentes sin intervenir de modo que no influya en la respuesta del participante; es decir, no hay manipulación de las variables (Glasofer y Townsofer, 2020). Por lo que, se optó por este diseño ya que se realizará un análisis de la data existente permitiendo que se comprenda la relación entre las variables en el ámbito examinado sin modificar la condición natural del trabajo del personal.

Por otro lado, el corte es transversal ya que los datos se recopilarán en un determinado momento, permitiendo que se comprenda íntegramente de cómo contribuyen las variaciones genuinas en un determinado tiempo en toda la muestra (Rasinger, 2019).

El estudio, por otro lado, investiga la relación entre dos o más conceptos (variables); por lo que, se trata de un estudio correlacional, ya que permite analizar el vínculo entre las variables sin modificarlas, de modo que se brinde una visión integral de su relación en el contexto de una constructora (Cabezas et al., 2018).

El esquema será dado de la manera siguiente:



Donde:

O1 = Gestión del conocimiento

O2 = Productividad laboral

M = Muestra

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

La V1: Gestión del conocimiento (GC), hace referencia al conjunto de acciones tomadas para que se emplee, transmita y genere algún conocimiento dentro de una empresa y en su personal; facilitando así el logro de sus objetivos y metas predeterminadas. En otras palabras, es la gestión y aplicación sistemática de conocimientos generados y adquiridos tanto interna como externamente para mejorar el desempeño, la toma de decisiones y la creatividad de una organización (De Freitas y Yáber, 2018).

La V2: Productividad laboral (PL), se refiere a la calidad y cantidad de productos y servicios producidos por el personal durante un período de tiempo particular, en relación con los recursos utilizados para llevar a cabo estas tareas (Ramírez et al., 2022).

Definición operacional:

La V1: GC será medido mediante 30 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.

La V2: PL será medido mediante 20 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Se tomó como población a 105 colaboradores de la empresa constructora en Lima; la cual se define como un conjunto integral de elementos con característica distinta que pueden ser clínicas, demográfica, temporales o de otro modo pertinentes para el estudio (Thacker, 2020).

Así mismo, al ser una población manejable no será necesario realizar un cálculo muestral por lo que se hará uso de un muestreo censal, el cual abarca la selección de toda la población (Pizarro y Oseda, 2021).

Por otro lado, la unidad de análisis fue todos los trabajadores con características semejantes de la empresa ubicada en Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Engloban los procesos y acciones que posibilitan al investigador obtener la información requerida para abordar su interrogante de investigación (Hernandez y Duana, 2020). Por lo que, para el presente estudio se hará uso de la encuesta como técnica para la recolección de la data, empleando un cuestionario para cada variable en escala Likert el cual brindará al participante el poder de calificar sus percepciones (Canto, 2020).

Instrumentos de recolección de dato

Un instrumento se define como una herramienta empleada para recopilar datos objetivos y sistemáticos, los cuales pueden ser un cuestionario, una guía de entrevista, guía de observación, etc., cuyo propósito es evaluar ciertos indicadores de un fenómeno específico por medio de ítems (Lama et al., 2022).

Es así que, para la v1: gestión del conocimiento se empleará un cuestionario de 30 ítems los cuales estarán dispersos de la siguiente manera: los ítems de los diez primeros medirán el aprendizaje organizativo, los diez segundos medirán el conocimiento organizativo y los diez últimos ítems medirán la organización del aprendizaje. Y para la v2: productividad laboral se empleará un cuestionario de 20 ítems los cuales estarán dispersos de la siguiente manera: los seis primeros ítems medirán la eficiencia, los seis posteriores medirán la eficacia y los ocho últimos ítems medirán la efectividad.

Validez

La validez de un estudio tiene relación con el grado en que los instrumentos miden con precisión las variables que se desean medir, implicando que se determine la eficacia de un método para proporcionar respuestas a las preguntas que se plantearon (Posso y Bertheau, 2020).

Juicio de expertos

Esta validación representa la etapa en que expertos en el tema tienen la tarea de hacer una revisión y evaluación del instrumento en relación al contenido de los ítems, con el propósito de que se garantice que los ítems se encuentren

relacionados correctamente con cada dimensión que caracterizan el concepto al cual se hace la medición. Asimismo, estos profesionales evalúan la lucidez y relevancia del lenguaje que se emplea en cada y así garantizar que refleje con precisión la pregunta. (Polo et al., 2023).

En este contexto, fue fundamental que el instrumento fuera validado por tres profesionales con experiencia en la materia, los cuales tuvieron una función crucial para darle aplicabilidad al instrumento del estudio durante el proceso de investigación.

Tabla 1

Validación del Instrumento

Profesional	DNI	Resultado
Margarita L. Boza Olaechea.	21448115	Aplicable
Richard A. Miranda Rucoba.	77529831	Aplicable
Santos R. Padilla Pichen.	18845637	Aplicable

Para la tabla 1 se consideró a profesionales especialistas en el tema, quienes aprobaron la información proporcionada en el cuestionario del estudio, dicha información mide las variables tanto de productividad laboral como la gestión del conocimiento.

Confiabilidad

Este procedimiento se realizó por medio de una prueba piloto dirigida a 105 trabajadores de una constructora de Lima, de los cuales se obtuvo la data necesaria para poder calcular el alfa de Cronbach por medio del SPSS versión 27 en donde Surucu y Maslakci (2020) afirman que la confiabilidad es alta cuando el valor es mayor o igual a 0.9 lo cual se puede evidenciar en la tabla siguiente.

Es así como, el alfa de Cronbach para la variable 1: Gestión del conocimiento fue de 0.930, para la variable 2: Productividad laboral fue de 0.899 y para ambos cuestionarios fue de 0.946 reflejando una consistencia interna alta según los autores Surucu y Maslakci (2020). (Anexo 3)

3.5. Procedimientos

Lo primero fue obtener la autorización de la empresa para la recolección de la data por medio de un cuestionario por variable, los cuales fueron distribuidos personalmente a los trabajadores de la empresa constructora. Asimismo, los datos recolectados se almacenaron en el Excel para tener un mejor orden y posteriormente fueron procesados mediante el SPSS, en el que se obtuvo tablas de la frecuencia y porcentaje; se empleó el Rho de Spearman para que se pueda identificar la relación de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la constructora.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo empleo del análisis descriptivo e inferencial. En el descriptivo, según Aguilar et al. (2022) se enfatiza la acumulación, presentación y organización de datos de forma sistemática; lo que posibilita encontrar las características esenciales de una data, mediante la media, mediana, desviación estándar y otras, proporcionando un entendimiento integral de la población de estudio; asimismo, se busca caracterizar datos de índole numérico, revelando las características fundamentales del conjunto.

Asimismo, el análisis inferencial según Aguilar et al. (2022) se utiliza para evaluar la data de una muestra determinada con el fin de extraer conclusiones e inferencias respecto al conjunto más amplio; además, posibilita que se modele algún patrón, se emita un juicio y se establezca alguna relación entre las variables. La prueba de normalidad se realizó mediante Kolmogorov-Smirnov, mientras que las pruebas de hipótesis se llevaron a cabo mediante la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron principios éticos, cómo es la beneficencia puesto que, se respetó con la finalidad de nutrir conocimientos e información valiosa que por medio de los resultados representará un impacto positivo para la empresa en estudio, puesto que será una investigación beneficiosa tanto para los directivos de la empresa cómo para los colaboradores, de una forma indirecta esta investigación servirá para exponer la realidad y el sentir de los colaboradores; para de esta manera poder analizar las falencias y buscar mejorar en la gestión para potenciar a la empresa y posicionarla en el mercado laboral cómo una empresa de alta

competitividad; teniendo como principal recurso el humano. La no maleficencia se aplicó respetando la veracidad de toda la información que fue recopilada a través de los instrumentos sobre todo respetando la privacidad de los datos, a fin de evitar cualquier perjuicio. También se consideró cómo criterio a la autonomía de los participantes, puesto que para la investigación se les explicó la finalidad de la investigación y se les enseñó el consentimiento informado para que de forma voluntaria tengan la libertad de elegir si desean participar o lo contrario. Por último, el principio de justicia puesto que la selección de los participantes fue de manera imparcial además se presentaron los resultados de manera objetiva evitando cualquier tipo de sesgo, o adulteración de información puesto que esto ocasiona que los resultados no sean verídicos. De igual forma, se respetó cada autor mencionado en la presente investigación con su respectiva cita y referencia según las normas APA 7, respetando los derechos de autor en general, para no incurrir en plagio, de igual forma para respaldar la originalidad del documento en su totalidad se empleó la herramienta web Turnitin.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

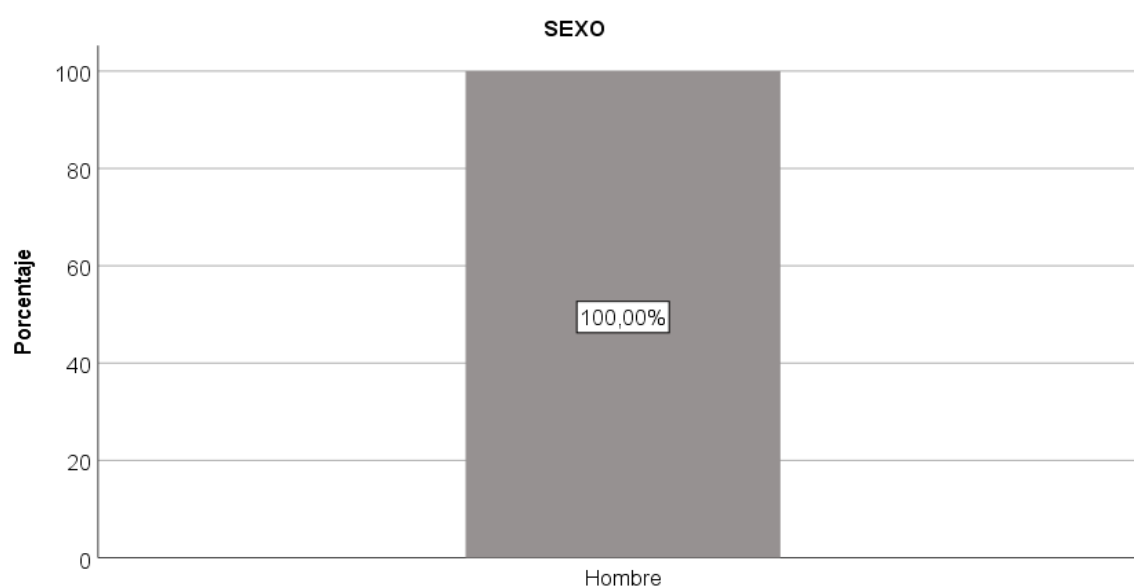
Tabla 2

Sexo del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	105	100,0	100,0	100,0

Figura 1

Sexo del trabajador

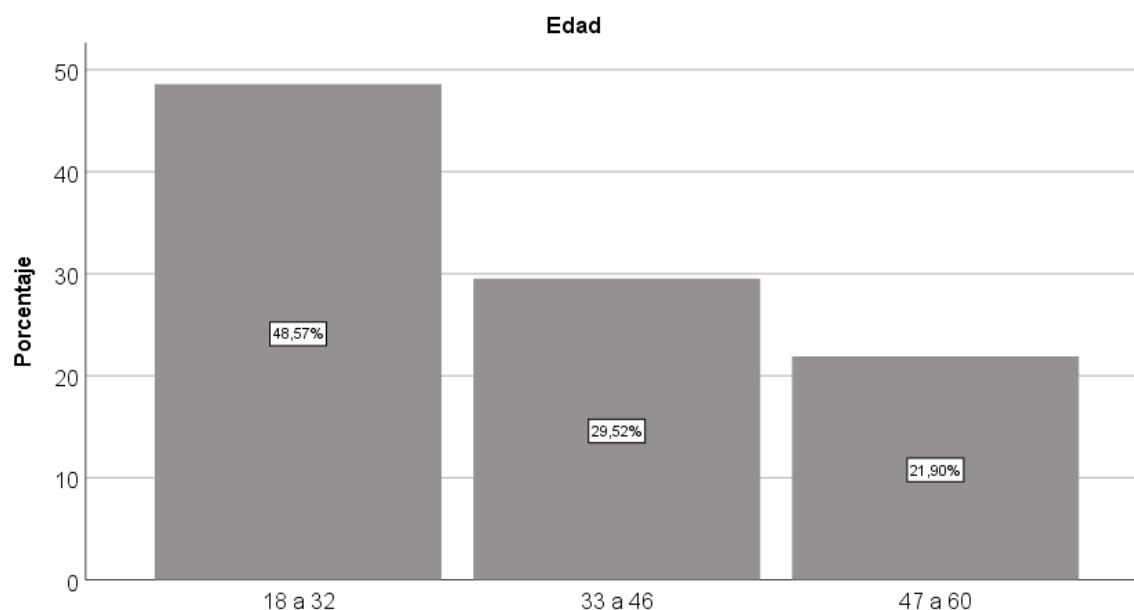


Interpretación. En la tabla 2 y figura 1 se evidencia que para la presente investigación se encuestó únicamente a varones siendo el 100% de la muestra el género masculino.

Tabla 3

Edad del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 a 32	51	48,6	48,6	48,6
33 a 46	31	29,5	29,5	78,1
47 a 60	23	21,9	21,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 2*Edad del trabajador*

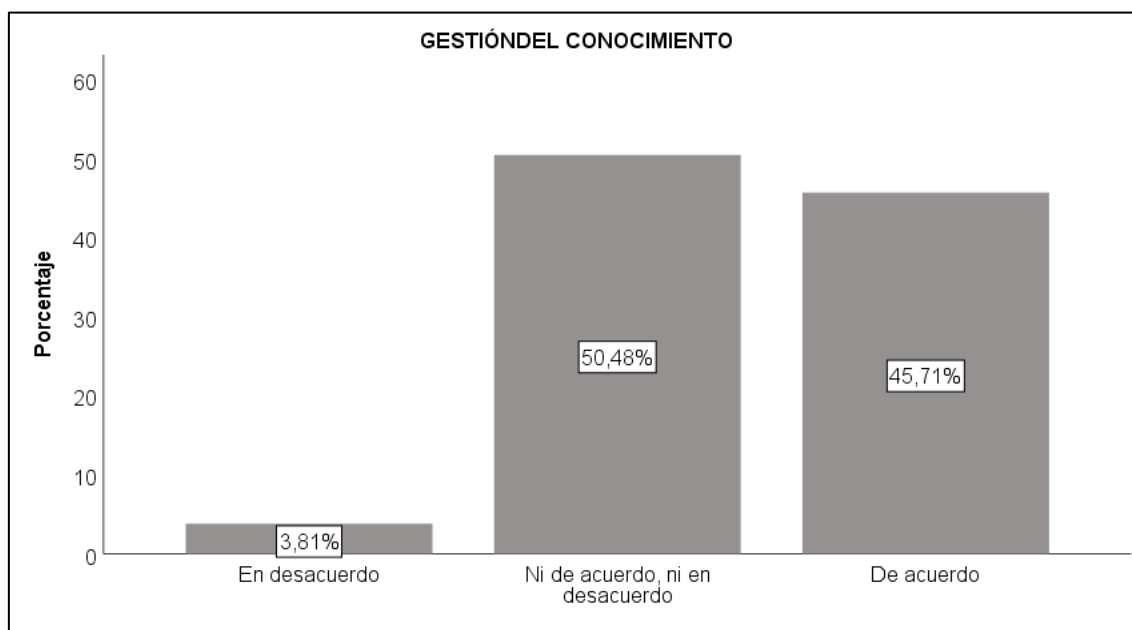
Interpretación. Para la presente investigación se encuestó únicamente a varones siendo el 100% de la muestra el género masculino; se agruparon los rangos de edad para poder estratificar la muestra entre los 18 a 32 años encontrando un 48.6% del total de la muestra, mientras que los colaboradores que tienen entre 33 a 46 años comprenden un 29.5%. Por último, se tiene el rango de edad de 47 a 60 años encontrando un 21.9% de la muestra.

Tabla 4*Variable Gestión del conocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	53	50,5	50,5	54,3
De acuerdo	48	45,7	45,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 3

Variable Gestión del conocimiento



La tabla 4 y figura 3 muestran los valores obtenidos para la variable gestión del conocimiento de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 50.5% señaló estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los 30 ítems del cuestionario; en tanto el 45.7% manifestó estar de acuerdo; y finalmente el 3.8% indicó estar en desacuerdo. Estos hallazgos indican que la mayoría no muestra una posición clara (ni de acuerdo ni en desacuerdo) lo cual puede interpretarse de varias maneras, como que algunos colaboradores pueden no tener una opinión formada sobre la gestión del conocimiento debido a una falta de información clara o a experiencias limitadas en este ámbito. Por otro lado, hay un número significativo que está de acuerdo indicando una percepción positiva hacia las prácticas existentes y un pequeño porcentaje que está en desacuerdo demostrando que hay una diversidad de opiniones entre los colaboradores de la constructora en cuanto a la gestión del conocimiento.

Tabla 5

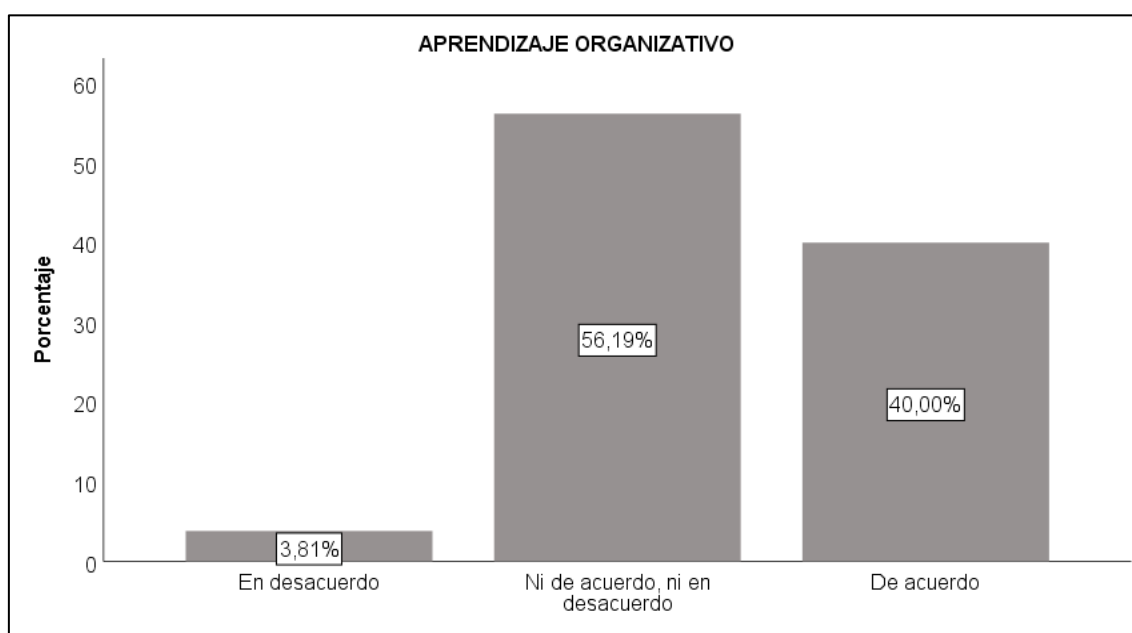
Dimensión Aprendizaje Organizativo

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	56,2	56,2	60,0
De acuerdo	42	40,0	40,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 4

Dimensión Aprendizaje Organizativo



En la tabla 5 y figura 4 se muestran los valores obtenidos para la dimensión aprendizaje organizativo de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 56.19% señaló estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los 10 ítems del cuestionario que corresponde a esta dimensión; mientras que el 40% manifestó estar de acuerdo; y finalmente el 3.81% indicó estar en desacuerdo. Los resultados sugieren que hay una distribución variada de opiniones entre los colaboradores en relación con la dimensión de conocimiento organizativo. La mayoría está en acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica una percepción positiva en general. Sin embargo, un porcentaje significativo también se sitúa en la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que puede sugerir cierta ambigüedad o falta de claridad en la percepción de la dimensión de conocimiento organizativo por parte de estos colaboradores. Este hallazgo podría ser un punto de partida para explorar

más a fondo la naturaleza de estas respuestas y cómo se relacionan con las prácticas de gestión del conocimiento en la organización.

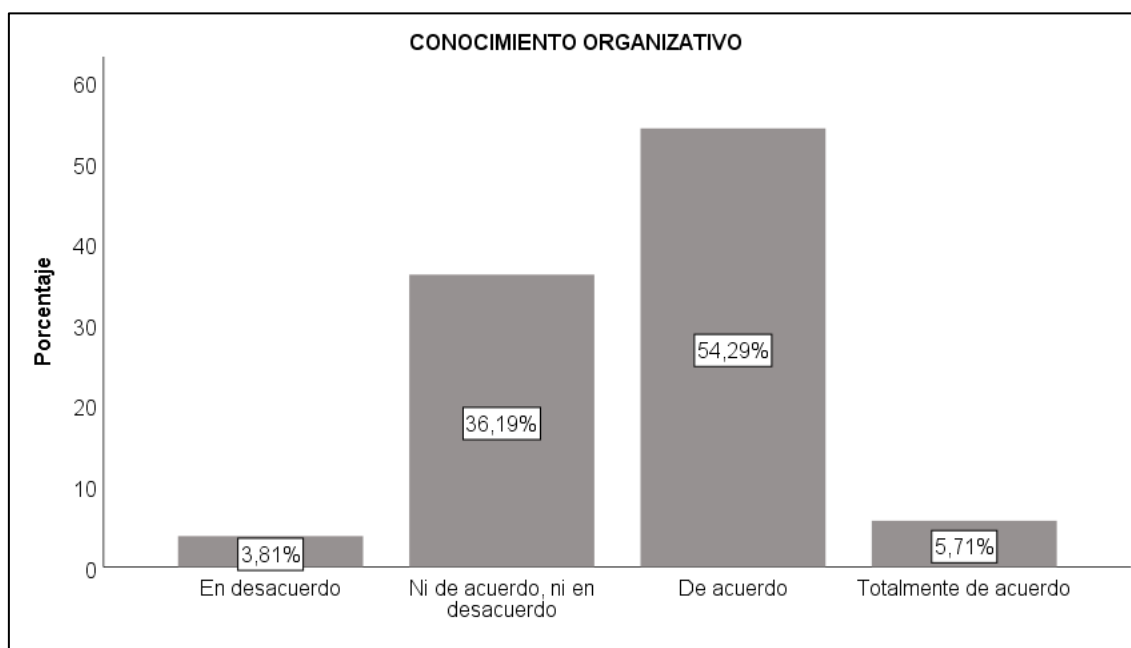
Tabla 6

Dimensión conocimiento organizativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	36,2	36,2	40,0
De acuerdo	57	54,3	54,3	94,3
Totalmente de acuerdo	6	5,7	5,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión conocimiento organizativo



En la tabla 6 y figura 5 se muestran los valores obtenidos para la dimensión conocimiento organizativo de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 54.29% señaló estar de acuerdo con los 10 ítems del cuestionario que corresponde a esta dimensión; mientras que el 36.19% manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo; por otra parte, el 5.71% indicó estar totalmente de

acuerdo y el 3.81% restante manifestó estar en desacuerdo. Estos datos sugieren que un segmento significativo de los participantes tiene una percepción positiva o neutral hacia la dimensión de conocimiento organizativo. Es notable que la mayoría se encuentre en acuerdo, lo que podría señalar una aceptación generalizada de las prácticas o estrategias asociadas con esta dimensión. Sin embargo, la presencia de una proporción considerable de respuestas neutrales destaca la existencia de cierta ambigüedad o falta de consenso entre los colaboradores.

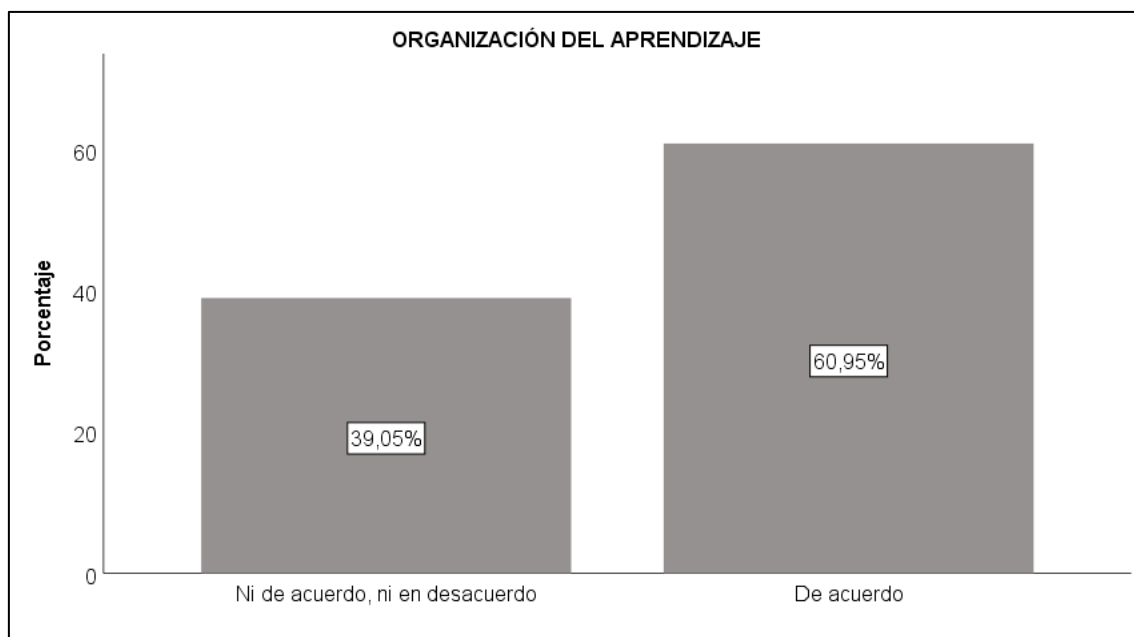
Tabla 7

Organización del aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	39,0	39,0	39,0
De acuerdo	64	61,0	61,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 6

Organización del aprendizaje



En la tabla 7 y figura 6 se muestran los valores obtenidos para la dimensión Organización del aprendizaje de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 60.95% indicó estar de acuerdo con los 10 ítems relacionados con esta dimensión, lo que representa una mayoría significativa. Por otro lado, un 39.05% expresó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, ello muestra que la mayoría de los participantes percibe de forma positiva la organización del aprendizaje. Estos datos sugieren que la Organización del Aprendizaje es generalmente bien recibida, pero también destaca la importancia de no pasar por alto a aquellos que adoptan una posición neutral pues sugiere la existencia de matices en las percepciones. Podría representar a empleados con expectativas no completamente satisfechas o con una percepción de falta de claridad en torno a las estrategias de aprendizaje. También podría reflejar a aquellos que, aunque no expresan desacuerdo, podrían no haber experimentado de manera notoria las iniciativas de aprendizaje.

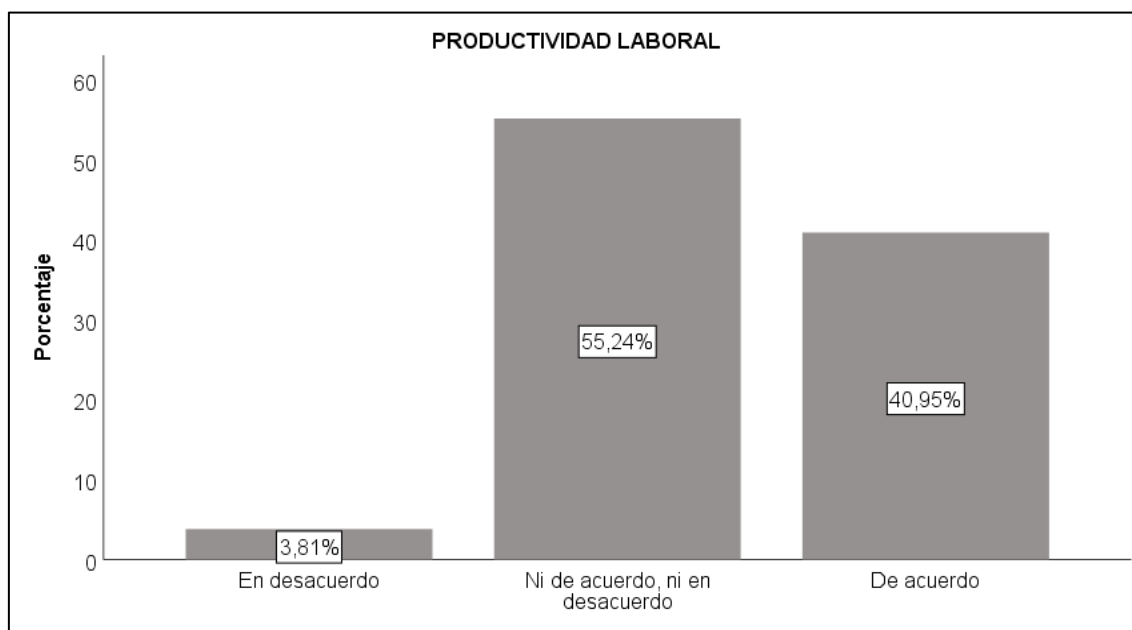
Tabla 8

Variable Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	55,2	55,2	59,0
De acuerdo	43	41,0	41,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 7

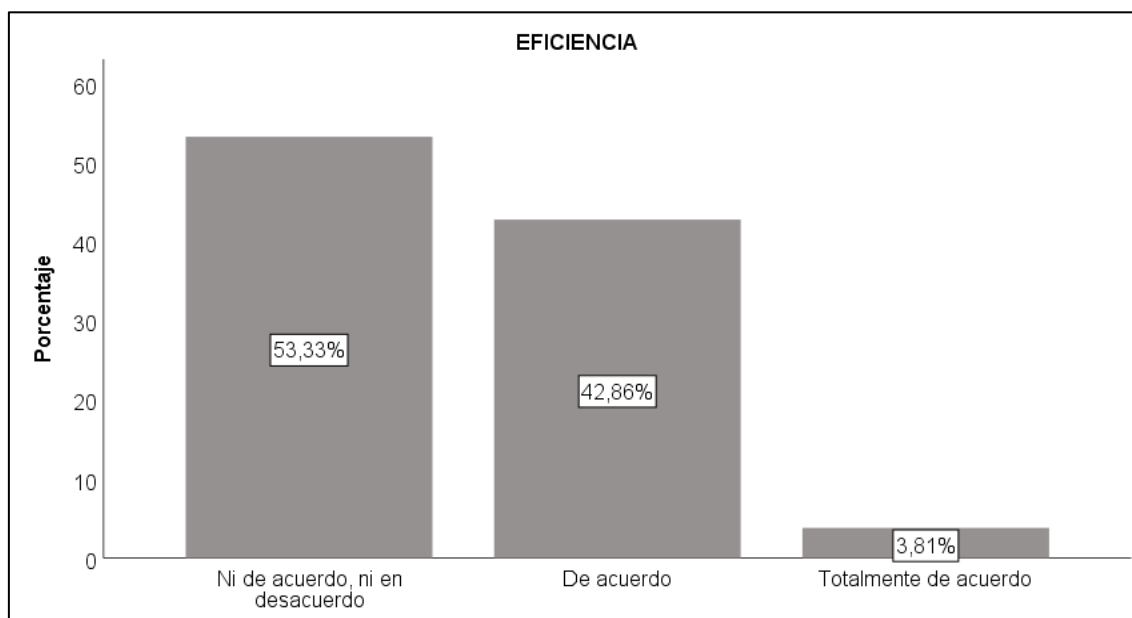
Productividad Laboral



En la tabla 8 y figura 7 se muestran los valores obtenidos para la variable productividad laboral de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 55.24% señaló estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los 20 ítems del cuestionario; mientras que el 40.95% manifestó estar de acuerdo; y finalmente el 3.81% indicó estar en desacuerdo. Aunque un porcentaje significativo de participantes no expresó una posición clara, es relevante destacar que un número considerable mostró acuerdo con la productividad laboral. Este hallazgo sugiere una variedad de percepciones dentro de la organización en relación con la productividad laboral. La presencia de un grupo importante que está de acuerdo podría indicar que hay aspectos de las prácticas actuales que son valorados positivamente por los colaboradores, lo cual es una base sólida para reconocer y fortalecer; por otro lado, la presencia de un pequeño porcentaje que expresó desacuerdo señala la existencia de opiniones divergentes o áreas específicas que podrían requerir atención y mejora.

Tabla 9*Dimensión eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	56	53,3	53,3	53,3
De acuerdo	45	42,9	42,9	96,2
Totalmente de acuerdo	4	3,8	3,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 8*Dimensión eficiencia*

La tabla 9 y figura 8 muestran los valores obtenidos para la dimensión eficiencia de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 53.3% señaló estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los 6 ítems del cuestionario relacionados con esta dimensión; mientras que el 42.9% manifestó estar de acuerdo; y finalmente el 3.8% indicó estar totalmente de acuerdo. Los resultados indican que más de la mitad de los colaboradores adopta una posición neutral en relación con la dimensión de Eficiencia. Aunque un porcentaje significativo está de acuerdo y un pequeño grupo muestra un acuerdo total, la mayoría se sitúa en una posición

intermedia, esta distribución sugiere la existencia de diversidad de opiniones o percepciones en la organización en torno a la eficiencia.

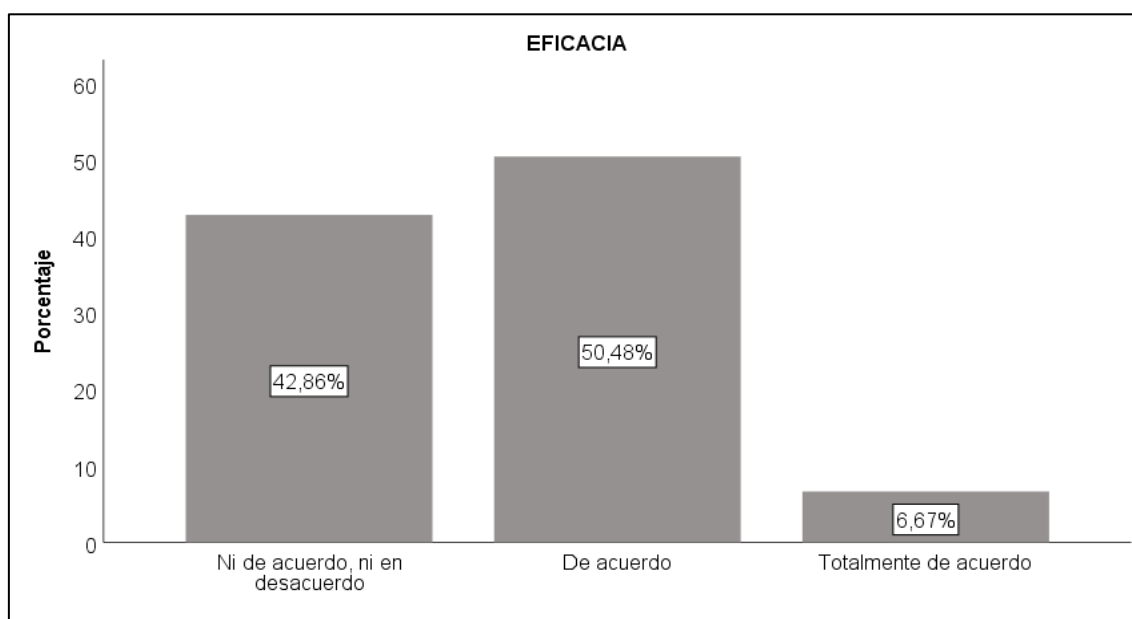
Tabla 10

Dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	42,9	42,9	42,9
De acuerdo	53	50,5	50,5	93,3
Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 9

Dimensión eficacia



La tabla 10 y figura 9 presentan los valores obtenidos para la dimensión eficacia de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 50.5% señaló estar de acuerdo con los 6 ítems del cuestionario referentes a esta dimensión; mientras que el 42.9% manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo; y por último el 6.7% indicó estar en totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que existe una

distribución equilibrada de percepciones en relación con la dimensión de Eficacia. Aproximadamente la mitad de los colaboradores muestra acuerdo con aspectos relacionados con la eficacia, y un pequeño pero notable grupo manifiesta un acuerdo total con la eficacia este respaldo positivo puede señalar la presencia de prácticas o procesos eficaces valorados por los empleados. Sin embargo, que un porcentaje significativo se sitúa en una posición neutral indica una diversidad de opiniones o experiencias en torno a la eficacia y una oportunidad de mejora.

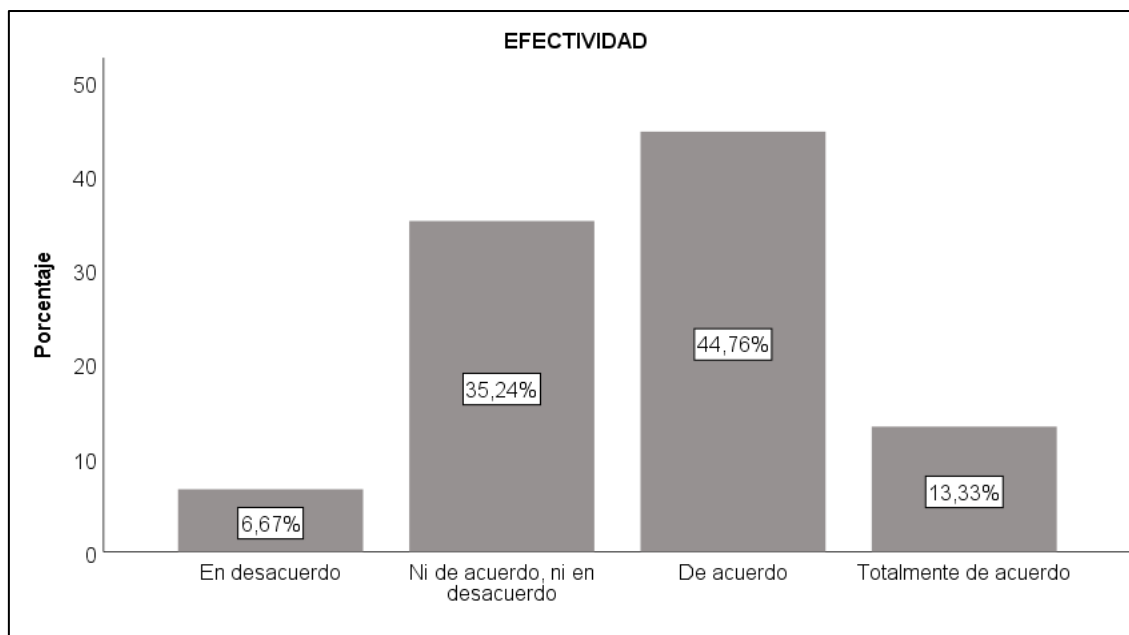
Tabla 11

Dimensión efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	6,7	6,7	6,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	37	35,2	35,2	41,9
De acuerdo	47	44,8	44,8	86,7
Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura 10

Dimensión efectividad



La tabla 11 y figura 10 exhiben los valores obtenidos para la dimensión efectividad de un cuestionario aplicado a 105 colaboradores, de los cuales el 44.8% señaló estar de acuerdo con los 8 ítems del cuestionario que comprenden esta dimensión; mientras que el 35.2% manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo; además, el 13.3% indicó estar en totalmente de acuerdo y el 6.7% restante señaló estas en desacuerdo. Los resultados indican una diversidad de percepciones en relación con la dimensión de Efectividad. Aunque la mayoría está de acuerdo con aspectos relacionados con la efectividad, existe una proporción notable que se sitúa en una posición neutral. Además, un pequeño porcentaje expresó desacuerdo y otro porcentaje mostró un acuerdo total, esta variabilidad en las respuestas sugiere que la efectividad es percibida de manera diversa dentro de la organización.

Prueba de normalidad

Esta prueba se efectuó con el propósito de saber si los datos tienen una distribución normal o no normal, empleándose Kolmogorov – Smirnov dado que la muestra a estudiar fue mayor a 50.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,312	105	,000
Productividad laboral	,337	105	,000

Fuente: Spss v27

En la tabla 12 se visualiza una significancia de 0.00, el cual es un valor menor a 0.05, pudiendo afirmar que los datos presentan una distribución no normal, por tal motivo se decidió emplear una prueba no paramétrica para determinar el coeficiente de correlación.

Prueba de Hipótesis

Se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar el coeficiente de correlación entre las variables del estudio y entre la variable gestión del conocimiento y las dimensiones de la variable productividad laboral y asimismo

aceptar o rechazar la hipótesis planteada en la presente investigación por medio de la significancia.

Tabla 13

Interpretación de la correlación Rho de Spearman

Interpretación	Correlación
Negativa muy alta	-0,8 a -1.0
Negativa alta	-0,6 a -0,79
Negativa moderada	-0,4 a -0,59
Negativa baja	-0,2 a -0,39
Negativa muy baja	-0,01 a -0,19
No existe	0
Positiva muy baja	0,01 a 0,19
Positiva baja	0,2 a 0,39
Positiva moderada	0,4 a 0,59
Positiva alta	0,6 a 0,79
Positiva muy alta	0,8 a 1.0

Fuente: Mahiswaran et al. (2020)

La tabla 13 presenta los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual evalúa la intensidad y dirección de la relación entre dos variables. De acuerdo con Mahiswaran et al. (2020), un coeficiente de 0.6 indica una correlación alta.

Hipótesis general:

Ha: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.

Ho: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 no es significativa.

Tabla 14

Correlación entre gestión del conocimiento y productividad laboral

			Gestión del conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,403**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

Fuente: Spss v27

Se visualiza en la tabla 14 que el coeficiente de correlación entre GC y productividad laboral es de 0.403 lo cual indica siguiendo lo especificado en la tabla 15 se puede interpretar como una correlación positiva moderada; asimismo, se observa que el valor de significancia obtenido es de 0.000 al ser este valor inferior a 0.05 se procedió a aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la relación que existe entre la gestión del conocimiento y productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.

Hipótesis específica 1:

Ha: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa.

Ho: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores no es significativa.

Tabla 15

Correlación entre gestión del conocimiento y eficiencia

			Gestión del conocimiento	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,541**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

Fuente: Spss v27

Se visualiza en la tabla 15 que el coeficiente de correlación entre gestión del conocimiento y eficiencia es de 0.541 lo cual indica una correlación positiva moderada y el valor de significancia es 0.000 siendo este valor menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna; afirmando que relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa.

Hipótesis específica 2:

Ha: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa.

Ho: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores no es significativa.

Tabla 16

Correlación entre gestión del conocimiento y eficacia

			Gestión del conocimiento	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

Fuente: Spss v27

Se visualiza en la tabla 16 que el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y la eficacia es de 0.387 lo cual indica una correlación positiva baja y el valor de significancia es 0.000 siendo este valor inferior a 0.05, por lo que

se acepta la hipótesis alterna; afirmando que relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa.

Hipótesis específica 3:

Ha: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa.

Ho: La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores no es significativa.

Tabla 17

Correlación entre gestión del conocimiento y efectividad

			Gestión del conocimiento	Efectividad
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,257**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	105	105
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,257**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	105	105

Fuente: Spss v27

Se visualiza en la tabla 17 que la relación entre gestión del conocimiento y eficacia alcanzaron un el coeficiente de correlación de 0.257 ello se interpreta como una correlación positiva baja y el valor de significancia es 0.008 siendo este valor menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna; afirmando que relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023. Para ello, se verificaron los resultados de la hipótesis general y de las hipótesis específicas mediante la prueba del coeficiente de Spearman. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre la GC y la productividad laboral, así como con las tres dimensiones específicas de la productividad: efectividad, eficiencia y eficacia; tales resultados se presentan a continuación, en detalle comparándolos con los hallazgos de otras investigaciones:

Como parte de los resultados de la hipótesis general, se determinó que la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa. Asimismo, en la Tabla 16 se encuentra los resultados alcanzados; dichos resultados mostraron un valor de correlación de 0.403 lo cual señaló una relación positiva moderada, además el grado de sig. fue de 0.00, dado que esta significancia (sig.) fue inferior a 0.005, lo cual indica una probabilidad muy baja de que los resultados sean simplemente el resultado del azar, por ello se optó por rechazar la H_0 y en su lugar, se admitió la H_a .

Al contrastar estos resultados, se identificó semejanzas con la investigación de Heredia (2021), quien también buscó conocer la interrelación de la GC y la productividad laboral, sus hallazgos resaltan un coeficiente de correlación de 0.658 ello hace posible interpretar la correlación como positiva alta, además, la sig. estadística resultó 0.001, lo cual corrobora la hipótesis de su investigación, acerca de que existe una interrelación sig. de nivel alto, ello sugiere que la aplicación de estrategias para mejorar la GC también mejorará la productividad laboral. Además, se encontraron similitudes significativas con el estudio realizado por Mauricio et al. (2021), quienes también exploraron la relación entre la GC y la productividad laboral en el contexto de una empresa constructora, sus descubrimientos resaltaron una correlación notablemente alta de 0.622, lo que indicaba una fuerte asociación entre estas variables y la sig. obtenida correspondió a un valor inferior a 0.005 (0.000), lo que respaldó de manera contundente su hipótesis planteada.

También, en el estudio de López (2021) que se centró en la GC y la productividad laboral dentro de una empresa inmobiliaria limeña, se observa un coeficiente de correlación notablemente más alto, alcanzando 0.816. Esto indicó una correlación positivamente fuerte; además, la significancia estadística fue de 0.000 lo que corroboró su hipótesis. Aunque las diferencias en las magnitudes de la correlación pueden deberse a la variabilidad en los contextos, este resultado resalta la importancia de la GC y su vínculo con la productividad en el trabajo independientemente de las variaciones en los contextos específicos.

Desde otra perspectiva, el estudio de Chavez et al. (2023) se centró en analizar la GC incluyendo el uso de las TIC y como estas se vinculan con la productividad laboral, su investigación, destacan una relación positiva notable, revelando un coeficiente de correlación de 0.518 y un nivel de significancia de 0.000; la inclusión de las TIC en el estudio de la GC ofrece una visión más integral de cómo la implementación efectiva de herramientas tecnológicas en procesos de GC puede ser un factor clave para fortalecer la relación entre la GC y la productividad laboral. Las TIC no solo facilitan la captura y distribución eficiente del conocimiento, sino que también pueden potenciar la colaboración, la innovación y la toma de decisiones, contribuyendo así a un entorno laboral más productivo.

La congruencia entre los diferentes estudios reafirma la premisa de implementar estrategias para mejorar la GC, ya que este mejoramiento conduce directamente a un mejoramiento de la productividad laboral. Esta idea encuentra respaldo en la teoría general de Wernerfelt, conocida como la teoría de recursos y capacidades. La cual enfatiza la influencia crucial de la capacidad para gestionar y sacar provecho de las capacidades y medios, abarcando cada uno de los conocimientos de los trabajadores, en la productividad y rendimiento organizacional. Al movilizar eficazmente estos conocimientos, una empresa puede generar ventajas competitivas y mejorar su productividad (Robledo et al., 2020). Esta integración entre la teoría y los hallazgos de varios estudios enfatiza la importancia estratégica de la GC como un componente clave para el éxito y la competitividad de las organizaciones, proporcionando así una base sólida para la formulación e implementación de políticas y prácticas destinadas a potenciar la GC en entornos empresariales.

Por otro lado, con respecto a la primera hipótesis específica del estudio, los resultados se evidencian en la Tabla 17, en donde se determinó que la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa, pues los hallazgos muestran un valor de correlación igual a 0.541, ello indica una correlación positiva moderada, además la significancia estadística fue de 0.000, de modo que la H_0 se rechaza y en su lugar la H_a es aceptada.

Estos resultados guardan similitud con el estudio de Gonzales (2021), quien de manera similar analizó la GC en una muestra de 35 colaboradores, encontrando una fuerte y positiva relación con la eficiencia cuyo coeficiente Rho Spearman fue de 0.683 y la sig. 0.000, lo cual confirmo su hipótesis sobre que la GC si se relaciona con la eficiencia de los trabajadores, lo cual indica que una eficaz GC puede impactar de forma significativa sobre la productividad y la eficiencia. También, estos hallazgos son sustentados por lo dicho por Kianto et al. (2019) quienes sostienen que la GC desempeña un papel fundamental para una empresa, pues la generación y aplicación eficaz de conocimientos se relaciona directamente con el aumento de la productividad laboral, y compartir esos conocimientos en actividades específicas contribuye a mejorar la eficiencia general. Así, la evidencia acumulativa respalda la premisa de que una GC es un factor crítico para potenciar la eficiencia en el entorno laboral.

Por otro lado, la investigación de Arana (2022) centrada en la relación entre la GC y el rendimiento en el trabajo en una entidad pública en Tumbes; evidenció una correlación significativamente alta de 0.893, con una significancia estadística de 0.000. Estos resultados refuerzan la noción de una relación positiva y substancial entre la GC y el rendimiento laboral. Este hallazgo refuerza la importancia estratégica de la GC como un catalizador para lograr un rendimiento laboral destacado. Es crucial notar que, de manera similar al presente estudio, Arana también consideró dimensiones específicas de la GC, como aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje. Estas dimensiones, con correlaciones notables de 0.826, 0.963 y 0.826, respectivamente, respaldan la idea de que estas facetas específicas desempeñan un papel crucial en la relación entre la GC y el rendimiento en el trabajo.

La elección de estas dimensiones en el presente estudio se fundamentó en la teoría de Nonaka y Takeuchi, conocida como la Teoría de la Creación del Conocimiento Organizacional SECI, la cual destaca el aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje como pilares fundamentales de la GC. Estas dimensiones no solo han respaldado la relación positiva con la eficiencia en este estudio, sino que también han proporcionado una comprensión más profunda de cómo estas áreas específicas de la GC impactan en el rendimiento laboral. (Farnese et al., 2019).

Estas similitudes refuerzan la coherencia de los resultados y sugieren que diversas facetas de la GC influyen significativamente en el rendimiento laboral. La inclusión de dimensiones específicas de la GC proporciona una visión más detallada de los mecanismos mediante los cuales la GC impacta en el rendimiento y la eficacia laboral. El énfasis en el aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje como componentes clave de la GC sugiere que estrategias dirigidas a fortalecer estas áreas específicas pueden ser especialmente efectivas para mejorar el rendimiento y la productividad laboral.

No obstante, en el estudio de Chávez et al. (2020), al explorar la relación entre la GC y el rendimiento en el trabajo, se presenta un coeficiente de correlación excepcionalmente alto de 0.984, respaldando un sólido vínculo positivo. La significancia de 0.00 subraya la robustez de esta relación. A diferencia de otros estudios, Chávez et al. adoptan dimensiones distintas de la GC, haciendo hincapié en la creación, transferencia y aplicación adecuada del conocimiento como elementos fundamentales para alcanzar un alto nivel de rendimiento en el ámbito laboral. Estos hallazgos destacan la convergencia en cuanto a la importancia de la administración del conocimiento para mejorar el rendimiento laboral, aunque se observan diferencias en las magnitudes de correlación y las dimensiones específicas consideradas. La inclusión de múltiples perspectivas enriquece la comprensión del papel de la GC en el ámbito laboral, sugiriendo que su interpretación puede variar según contextos y enfoques conceptuales específicos; es decir, independientemente de las dimensiones específicas consideradas, la promoción de la GC emerge como un elemento clave para optimizar el desempeño y la eficiencia en el entorno laboral.

También, en cuanto a la segunda hipótesis específica, los hallazgos se evidencian en la Tabla 18, en donde se determinó la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa, donde el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.387, ello se interpreta como una correlación positiva baja y la significancia 0.000, ello confirma la H_a y rechaza la H_0 ; no obstante, es importante destacar que el presente estudio conceptualiza la dimensión eficacia en términos de la capacidad de para alcanzar las metas y resultados con el menor gasto económico posible (García et al., 2019).

En esa misma línea, Gonzales (2021), quien también estudio la GC, hace hincapié en la gestión de resultados la cual se define como el empleo eficiente de recursos con el objetivo de minimizar costos y maximizar los resultados; además, su estudio destaco una relación positiva alta entre la GC y la gestión de resultados con un valor igual a 0.783 y una significancia de 0.000. Estos resultados, alineados con nuestra investigación, refuerzan la idea de que mejorar la GC puede impactar positivamente en la eficacia laboral, permitiendo el uso eficiente de recursos para el logro de las metas y resultados.

En una perspectiva diferente, el estudio de Himanshu y Deepak (2020) se enfocó en analizar la GC y el rendimiento de empresas en la India, sus resultados indicaron una correlación significativa entre la implementación y evaluación de la GC y el rendimiento, con un coeficiente de 0.844. Además, la tecnología relacionada con la GC también presentó una correlación considerable de 0.762. Estos hallazgos respaldan la idea de que una efectiva GC influye positivamente en el rendimiento de las organizaciones, destacando la relevancia de adoptar la tecnología y estrategias adecuadas en los procesos de GC.

En conjunto, estos resultados subrayan la consistencia respecto a la influencia positiva de la GC en la eficacia y el rendimiento laboral. La variabilidad en los contextos y enfoques de los estudios refuerza la idea de que la GC puede manifestarse de manera multifacética, pero su impacto positivo en la eficacia laboral se mantiene como un denominador común. Además, encuentra respaldo en la teoría de Frederick Taylor, quien aborda la necesidad de capacitación si una empresa desea generar un aumento en la productividad, eficacia y eficiencia. Taylor subraya la necesidad de la formación, haciendo hincapié en que contar con un

personal suficientemente informado y cualificado es esencial para maximizar la producción. Además de impartir conocimientos técnicos, esta formación también debe abarcar la concienciación sobre los procedimientos científicos de trabajo (Dar, 2022).

Finalmente, con respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados se evidencian en la Tabla 19, en donde se determinó la relación existente entre la GC y la efectividad en los trabajadores es significativa, pues el valor de correlación fue de 0.257, esto permite inferir una relación positiva baja y la significancia 0.008, dado que este valor es inferior a 0.05 se rechaza la H_0 y acepta la H_a .

En contraste con estos resultados, Santa et al. (2021), buscaron conocer la relación entre la GC y la efectividad dentro de organizaciones municipales de San Martín. Su investigación obtuvo como resultados un valor de 0,500 como coeficiente de correlación y la significancia fue de 0,000. Como conclusión, identifico que las variables examinadas mantienen una relación positiva de intensidad moderada. Esto sugiere que conforme se fortalezca la GC, la eficacia de la organización también se fortalecerá. De manera similar, el trabajo de investigación de Plúas (2022) encontró una correlación significativamente mayor de 0.765 entre la GC y la efectividad, con una significación estadística de 0.000. La relación más fuerte entre ambas variables sugiere una vinculación moderada más intensa entre la GC y el rendimiento laboral en su contexto analítico. Esta discrepancia podría deberse a posibles diferencias en la implementación de estrategias de GC o a particularidades inherentes al ambiente institucional examinado.

Igualmente, el estudio de Yupanqui (2022), se planteó la tarea de analizar el vínculo de la GC y la efectividad de una organización en Lima, sus hallazgos revelaron una correlación significativa de 0.559, con un valor de significancia de 0.00 corroborando así su hipótesis. Estos resultados respaldan de manera consistente la idea de que fortalecer las prácticas de GC puede contribuir a aumentar la eficacia en el trabajo. La convergencia en los hallazgos entre ambas investigaciones refuerza la robustez de la relación entre GC y efectividad laboral.

VI. CONCLUSIÓN

Primera: Se concluye que la relación que existe entre la GC y la productividad laboral en los trabajadores de una constructora de Lima en el año 2023 es significativa; confirmada por la significancia de 0.000 que confirmo la Ha y descarto la Ho, lo cual es confirmado por las teorías presentadas en el estudio que enfatizan en que la capacidad para gestionar y aprovechar los recursos, capacidades y conocimientos de los empleados, influye de manera decisiva en la productividad de la organización.

Segunda: También, se llegó a concluir que la relación que existe entre la GC y la eficiencia en los trabajadores es significativa, con una significancia estadística de 0.000, de modo que la Ho se rechaza y la Ha es confirmada; además, estos hallazgos confirman que la GC es fundamental para una empresa, ya que la creación y el uso eficiente del conocimiento están relacionados con el aumento de la productividad laboral, y el intercambio de conocimientos en actividades concretas también contribuye a mejorar la eficiencia.

Tercera: Asimismo, se pudo concluir que la relación que existe entre la GC y la eficacia en los trabajadores es significativa, con un valor de 0.000, ello confirma la Ha y rechaza la Ho, confirmando la idea de que mejorar la GC dentro de la empresa puede mejorar la eficacia de los colaboradores aumentando su capacidad para cumplir objetivos y producir los resultados deseados al menor coste factible.

Cuarta: Por último, se concluye que la relación que existe entre la GC y la efectividad en los trabajadores es significativa, con un valor de 0.008 rechazando la Ho y aceptando la Ha, evidenciando que la gestión del conocimiento conlleva efectos beneficiosos para elevar de la producción y calidad de los resultados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la constructora implementar estrategias y prácticas de GC para incrementar la productividad laboral de sus colaboradores. Esto podría incluir la creación de una cultura de aprendizaje y colaboración, el fomento de la capacitación y el desarrollo profesional, así como el uso de tecnologías y herramientas que faciliten el intercambio y acceso a información relevante.

Segunda: También, se recomienda a la constructora implementar estrategias y políticas que fomenten el intercambio de conocimientos entre los colaboradores, así como la creación de sistemas de recompensas y reconocimiento, junto con el fomentó de una mentalidad que incentive el intercambio de conocimientos en actividades específicas, de modo que se mejore la eficiencia operativa y contribuir al logro de objetivos con mayor efectividad.

Tercera: Además, se recomienda a la empresa constructora enfocar esfuerzos en la implementación de estrategias como mentorías, programas de capacitación y la promoción de una cultura de aprendizaje continuo puede aumentar la capacidad de los colaboradores para alcanzar objetivos de manera eficaz y producir resultados deseados de manera más eficiente.

Cuarta: Finalmente, se recomienda a la empresa constructora establecer programas específicos que promuevan el intercambio de conocimientos y la incorporación adecuada de los mismos, contribuyendo al acrecentamiento de la productividad en el trabajo y al constante mejoramiento de la calidad que ofrece la empresa.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., Chariguamán, N., Moscoso, M., y Calderón, S. (2022). *La Estadística como una Herramienta en la Metodología Científica*. Editorial La Caracola. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2023-01-18-130629-L2022-005.pdf>
- Arana, M. (2022). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83980>
- Avendaño, V., y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. <https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/#gt24>
- Barradas, M., y Rodríguez, J. (2021). Modelos de creación de conocimiento una revisión teórica. *Técnica administrativa*, 20(85). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7833564>
- Bernal, I., Pedraza, N., y Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista espacios*, 41(22), 213-227. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Canto, A., Sosa, W., Bautista, J., Escobar, J., y Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe0063b15beb25b917bec1/1610481763900/06+CantodeGante+ATS+V12N1+38-45.pdf>

- Castillo, G., González, V., Soto, M., y Guerrero, J. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Ciencia latina*, 5(5), 1-16. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.865
- Chavez, E., Anticona, D., Risco, M., Rojas, L., y Caballero, J. (2023). Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. *Revista Científica*, 19(1), 1683-8947. https://www.researchgate.net/publication/371782761_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_Y_LAS_TIC_EN_LA_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_DE_FUNCIONARIOS_DEL_SECTOR_PUBLICO_DEL_PERU_KNOWLEDGE_MANAGEMENT_AND ICT_IN_THE_LABOR_PRODUCTIVITY_OF_OFFICIALS_OF_THE_PUBLIC_SECTOR_OF_P
- Chávez, M., Henríquez, E., y Pizarro, G. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Cruz, L., Quizhpe, J., y Mendoza, N. (2023). Análisis de los rendimientos de mano de obra en rubros de mampostería en viviendas de dos plantas en la ciudad de Cuenca. *Conciencia Digital*, 6(1), 35-61. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.1.2462>
- Dar, S. (2022). The Relevance of Taylor's Scientific Management in the Modern Era. *Journal of Psychology and Political Science(JPPS)*, 2(6), 1-6. <https://doi.org/10.55529/jpps.26.1.6>
- De Freitas, V. & Yáber, G. (2018). Information management as a determinant of success in knowledge management systems. *Journal of Business, Universidad Del Pacífico (Lima, Perú)*, 10(2), 88-108. <https://doi.org/10.21678/jb.2018.963>
- El-Chaarani, H., y El-Abiad, Z. (2020). Knowledge Management and Job Performance: The Case of Lebanese Banking Sector. *International Review*

of Management and Marketing, 10(1), 91-98.
<https://doi.org/10.32479/irmm.9225>

- Farnese, M., Barbieri, B., Chirumbolo, A., & Patriotta, G. (2019). Managing Knowledge in Organizations: A Nonaka's SECI Model Operationalization. *Front. Psychol*, 10, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02730>
- Flores, M. (2022). *Gestión del Conocimiento y rendimiento laboral en el Hospital Emergencia Ate Vitarte en el Año 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82429>
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., y Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista espacios*, 40(22). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Glasofer, A., y Townsend, A. (2022). Determining the level of evidence: Nonexperimental research designs. *Nursing Critical Care*, 15(1), 24-27. <https://doi.org/10.1097/01.ccn.0000612856.94212.9b>
- Gonzales, J. (2021). *Gestión del conocimiento y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Tesorería del Ministerio de Salud, en la ciudad en Lima en el año 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84940>
- Heredia, G. (2021). *Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020* [Tesis de posgrado, Universidad de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2149>
- Hernandez, S. y Duana, D (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9 (17). 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Himanshu, J., y Deepak C. (2020). Relationship between Knowledge Management Practices and Performance. *International Journal of Indian Culture and Business Management* 1(1). <http://dx.doi.org/10.1504/IJICBM.2020.10032110>

- IPE. (20 de agosto de 2023). Un peruano produce S/3.000 menos al año por la pandemia. *El comercio*. <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-20-Un-peruano-produce-S3000-menos-al-ano-por-la-pandemia-Informe-IPE-El-Comercio.pdf>
- IPE. (25 de agosto de 2023). El escenario de la productividad laboral en el Perú. <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F. & Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity", *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178-197. <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Lama, P., Lama, M., y Lama, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 189-202. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/>
- López, J. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima* [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4227>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Mahiswaran, S., Neeta, J., Gurmeet, S., Mahadevan, S., & Norasmahani, H. (2020). Employee productivity in malaysian private higher educational institutions. *Journal of Archaralogy*, 17(3), 66-79. https://www.researchgate.net/publication/345693737_Employee_Productivity_in_Malaysian_Private_Higher_Educational_Institutions
- Mauricio, R., García, D., Merma, N., y Villamares, E. (2021). Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 5183–5194. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-017>

- Noa, R. (2019). *Gestión del conocimiento y efectividad en la ejecución de la obra: construcción del complejo deportivo de Machupicchu Pueblo, distrito de Machupicchu – Urubamba – Cusco: 2016 - 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6223>
- OIT. (2022). Dinámica de la productividad laboral en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, (27), 5-41. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_863688.pdf
- Oluwatoyin, E. (2021). The Application of Elton Mayol's Human Relations Theory and Douglas McGregor's Theory X and Y to Achieve Organization Objectives. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(4). <https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-application-of-elton-mayols-human-relations-theory-and-douglas-mcgregorrsquo-s-theory-x-and-y-toachieve-organization-objectives-73477.html>
- Picado, A., y Sergueyevna, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas Empresas. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 10, 96-114. <https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/11610>
- Pizarro, M., y Oseda, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en las relaciones interpersonales. *Ciencia latina*, 5(4), 1881-1894. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/591>
- Plúas, M. (2022). *Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en una empresa distribuidora de electricidad, Guayaquil 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95138>
- Polo, J., Bernal, H., Ashaw, M., y Torres-Rodriguez, A. (2023). Validación de un instrumento para medir la percepción de los beneficiarios de los proyectos de Servicio Social de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad del Centro Regional Universitario de Coclé. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S1), 114-122. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/637/0>

- Posso, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE*, 24(3), 205–223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Pradana, M., Ilham, W., Oktafani, F., Aji, D., Wahyu, D., y Wahyu, D. (2021). The Effect of Knowledge Management on Performance: A Basic PLS Approach. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 5981-5987. https://www.researchgate.net/publication/356789520_The_Effect_of_Knowledge_Management_on_Performance_A_Basic_PLS_Approach
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189- 208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rasinger, S. (2020). *La investigación Cuantitativa en Lingüística*. Editorial Akal. https://www.akal.com/libro/la-investigacion-cuantitativa-enlinguistica_35208/
- Robledo, J., Vergara, F., Del Rio, J., y Martínez, O. (2020). Capacidades Dinámicas: *Reflexión Teórica desde el Campo de la Estrategia*. *ASGNOSIS*, 9(9), 21-31. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.434>
- Rojas, R. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 30-37. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/147>
- Ruiz, M., García, A., Martínez, M., y Vidal, C. (2020). La gestión del conocimiento en las empresas cooperativas. *Conocimiento global*, 5(1), 53-69. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/103>
- Sanchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644>

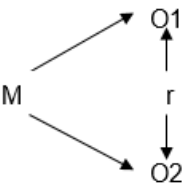
- Santa, M., Córdova, N., y Cruz, J. (2021). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 43 - 56. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.02>
- Shi, Y., Wang, D., & Zhang, Z. (2022). Evaluación categórica de la eficiencia de la investigación científica en las universidades chinas: investigación básica y aplicada. *Sostenibilidad*, 14(8), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su14084402>
- Silva, M., García, V., y Ramón, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis desde la perspectiva mexicana. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2), 214-225. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/395>
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *BMIJ*, 8(3), 2694-2726. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1540>
- Thacker, L. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research? *Progress in Transplantation*, 30(1), 3-3. <https://doi.org/10.1177/1526924819893795>
- Vicente, A. (2019). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1014>
- Yepes, V., López, S. (2021). Knowledge management in the construction industry: current state of knowledge and future research. *Journal of Civil Engineering and Management*, 27(8), 671-680. <https://doi.org/10.3846/jcem.2021.16006>
- Yupanqui, M. (2022). *Gestión del Conocimiento y la Efectividad Organizacional en una Institución Educativa Privada de la Molina, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77063>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
Variable 1: Gestión del conocimiento	Hace referencia al conjunto de acciones tomadas para que se emplee, transmita y genere algún conocimiento dentro de una empresa y en su personal; facilitando así el logro de sus objetivos y metas predeterminadas. En otras palabras, es la gestión y aplicación sistemática de conocimientos generados y adquiridos tanto interna como externamente para mejorar el desempeño, la toma de decisiones y la creatividad de una organización (De Freitas y Yáber, 2018).	La Gestión del conocimiento será medido mediante 30 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.	Aprendizaje organizativo	- Adquisición de información - Diseminación de la información - Interpretación compartida	Ordinal
			Conocimiento organizativo	- Almacenar conocimiento - Transferir conocimientos en la organización	
			Organización del aprendizaje	- Compromiso con el conocimiento - Aplicación del conocimiento - Innovación del conocimiento	
Variable 2: Productividad laboral	Se refiere a la calidad y cantidad de productos y servicios producidos por el personal durante un período de tiempo particular, en relación con los recursos utilizados para llevar a cabo estas tareas (Ramírez et al., 2022).	La productividad laboral será medida mediante 20 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.	Eficiencia	- Recursos utilizados para la realización del trabajo	Ordinal
			Eficacia	- Cumplimiento de metas al tiempo indicado	
			Efectividad	- Crecimiento de la producción en el trabajo - Mejora de la calidad de producción	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipótesis general y específicas / variable	Metodología
<p>Problema principal ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023?</p> <p>Problemas específicos a. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores? b. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores? c. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores. b. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores. c. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores</p>	<p>Antecedentes A nivel internacional: Chávez et al. (2020), en su artículo titulado: “La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019” A nivel nacional: Heredia (2021), en su tesis titulada: “Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020”, investigación presentada para optar el grado académico de doctora en administración en la escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. A nivel local: Mauricio et al. (2021) en su artículo titulado: “Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú”.</p>	<p>Hipótesis general La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas a. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa. b. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa. c. a relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa</p>	<p>Alcance de la Investigación: Descriptivo y correlacional simple (Cabezas et al., 2018). Diseño de la Investigación: No experimental (Glasofer y Townsend, 2020). Población: 105 trabajadores de una empresa constructora en Lima 2023. Muestreo: Censal Esquema de Investigación:</p>  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O2 -- r --> O1 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Gestión del conocimiento O2 = Productividad laboral r = Relación</p>

Anexo 3. Instrumentos de Recolección

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA, LIMA- 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo objetivo es recabar información de los trabajadores de la Empresa constructora, Lima-2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del conocimiento de la empresa.

Según su perspectiva de la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere adecuada:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Variable: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	Adquisición de información						
	1	Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.					
	2	Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.					
	3	Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.					
	Diseminación de la información						
	4	Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.					
	5	Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa.					
	6	Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma.					
	Interpretación compartida						
7	Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.						

	8	Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo.					
	9	Considero que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa .					
	10	Considero que la empresa es capaz de desechar la información.					
CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO	Almacenar conocimiento						
	11	Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores.					
	12	Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de la misma.					
	13	Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.					
	14	Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa .					
	15	Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos					
	Transferir conocimientos en la organización						
	16	Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.					
	17	Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.					
	18	Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente.					
	19	Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.					
	20	Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.					
ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE	Compromiso con el conocimiento						
	21	Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento.					
	22	Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el					

		conocimiento.					
	23	Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.					
	Aplicación del conocimiento						
	24	Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.					
	25	Considero que los colaboradores tomamos decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
	26	Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación.					
	27	Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa					
	Innovación del conocimiento						
	28	Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.					
	29	Considero que la empresa realiza reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento					
	30	Considero que los colaboradores damos soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la empresa.					

CUESTIONARIO SOBRE: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CONSTRUCTORA, LIMA- 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo objetivo es recabar información de los trabajadores de la empresa CONSTRUCTORA., LIMA - 2023 con la finalidad de conocer su percepción respecto a la productividad laboral de la empresa.

Según su perspectiva de la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere adecuada:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
EFICIENCIA	Recursos utilizados para la realización del trabajo					
	1 Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área.					
	2 Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento.					
	3 Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales.					
	4 Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad.					
	5 Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones.					
	6 La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos					
EFICACIA	Cumplimiento de metas al tiempo indicado					
	7 La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas.					
	8 La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado.					
	9 La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método.					

	10	Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados.					
	11	El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables.					
	12	En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión					
EFFECTIVIDAD	Crecimiento de la producción en el trabajo						
	13	El desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad.					
	14	Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado.					
	15	La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante.					
	16	La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento.					
	Mejora de la calidad de producción						
	17	La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura.					
	18	La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores.					
	19	Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción.					
	20	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.					

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Tabla

Interpretación del Alfa de Cronbach

Valor	Consistencia interna
[1-0.9]	Alta
]0.9-0.7]	Media
]0.7-0.6]	Aceptable
]0.6-0.5]	Débil
<0.5	No presenta consistencia

Tabla

Confiabilidad de la V1

Confiabilidad	N° de ítems
0.930	30

La confiabilidad de la V1: Gestión del conocimiento, fue de 0.930 reflejando una consistencia interna alta según los autores Surucu y Maslakci (2020).

Asimismo, para la V2: productividad laboral se realizó el cálculo de alfa de Cronbach, el cual se evidencia en la tabla siguiente:

Tabla

Confiabilidad de la V2

Confiabilidad	N° de ítems
0.899	20

En la tabla se observó que la confiabilidad del cuestionario para la variable 2 fue de 0.899 reflejando una consistencia interna media.

Por último, como resultado de ambos cuestionarios, el cual se conformó de 50 ítems se plasmó la siguiente tabla:

Tabla*Confiabilidad de V1 + V2*

Confiabilidad	N° de ítems
0.946	50

Como resultado de la tabla se obtuvo una confiabilidad total de 0.946 reflejando una consistencia interna alta.

Anexo 5. Matriz evaluación por juicio de expertos

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz del instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

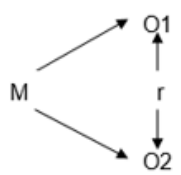
Firma:

Urriburu Broncano, Jorge Luis

DNI N°: 76361085


SANTOS RICARDO PADILLA PICHÉN
INGENIERO CIVIL
CIP 51630

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodología
<p>Problema principal ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023?</p> <p>Problemas específicos a. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores? b. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores? c. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores. b. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores. c. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores</p>	<p>Antecedentes A nivel internacional: Chávez et al. (2020), en su artículo titulado: “La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019” A nivel nacional: Heredia (2021), en su tesis titulada: “Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020”, investigación presentada para optar el grado académico de doctora en administración en la escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. A nivel local: Mauricio et al. (2021) en su artículo titulado: “Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú”.</p>	<p>Hipótesis general La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas a. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa. b. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa. c. a relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa</p>	<p>Alcance de la Investigación: Descriptivo y correlacional simple (Cabezas et al., 2018). Diseño de la Investigación: No experimental (Glasofer y Townsend, 2020). Población: 105 trabajadores de una empresa constructora en Lima 2023. Muestreo: Censal Esquema de Investigación:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O1 = Gestión del conocimiento O2 = Productividad laboral r = Relación</p>


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

Anexo 3: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del conocimiento	Aprendizaje organizativo	Adquisición de Información	1-10	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
		Diseminación de información			
		Interpretación Compartida			
	Conocimiento Organizativo	Almacenar Conocimiento	11-20		
		Transferir conocimientos en la organización			
	Organización del aprendizaje	Compromiso con el conocimiento	21-30		
Aplicación del conocimiento					
	Innovación del conocimiento				

Fuente: Arana (2022). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83980>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad laboral	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1 - 6	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
	Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-12		
	Efectividad	Crecimiento de la producción en el trabajo	13-20		
		Mejora de la calidad de producción			


Fuente: López (2021). Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4227>


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Gestión del conocimiento

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del conocimiento								
01	Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
02	Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.	X		X		X		
03	Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
04	Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.	X		X		X		
05	Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa.	X		X		X		
06	Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
07	Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
08	Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo.	X		X		X		
09	Considero que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa.	X		X		X		
10	Considero que la empresa es capaz de desechar la información.	X		X		X		
11	Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores.	X		X		X		
12	Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del	X		X		X		


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

	conocimiento de la misma.	X		X		X		
13	Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	X		X		X		
14	Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa .	X		X		X		
15	Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos	X		X		X		
16	Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
17	Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		
18	Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente.	X		X		X		
19	Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.	X		X		X		
20	Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X		
21	Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
22	Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
23	Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.	X		X		X		
24	Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X		
25	Considero que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X		
26	Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación.	X		X		X		


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

27	Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa	X		X		X	
28	Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.	X		X		X	
29	Considero que en la empresa se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento	X		X		X	
30	Considero que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la empresa.	X		X		X	

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Padilla Pichón Santos Ricardo.....

DNI: 48845637.....


Especialidad del validador:

Mg. Ing. Civil Con mención en dirección de empresas de la Construcción.


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

Variable 2: Productividad laboral

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral								
01	Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área.	X		X		X		
02	Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento.	X		X		X		
03	Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
04	Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad.	X		X		X		
05	Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
06	La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos	X		X		X		
07	La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas.	X		X		X		
08	La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado.	X		X		X		
09	La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método.	X		X		X		
10	Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados.	X		X		X		
11	El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables.	X		X		X		
12	En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión	X		X		X		
13	El desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad.	X		X		X		
14	Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado.	X		X		X		


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÉN
 INGENIERO-CIVIL
 CIP 51630

15	La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante.	X		X		X	
16	La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento.	X		X		X	
17	La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura.	X		X		X	
18	La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores.	X		X		X	
19	Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción.	X		X		X	
20	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.	X		X		X	

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Padilla Pichón Santos Ricardo

DNI: 18845637

Especialidad del validador: Mg. Ing. Civil con mención en dirección de empresas de la Construcción

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2023


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 26/04/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 01/09/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz del instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

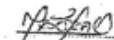
Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

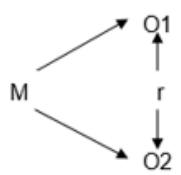
Firma:

Urriburu Broncano, Jorge Luis

DNI N°: 76361085


Ingeniera Civil
CIP. 80509

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodología
<p>Problema principal ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023?</p> <p>Problemas específicos a. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores? b. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores? c. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores. b. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores. c. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores</p>	<p>Antecedentes A nivel internacional: Chávez et al. (2020), en su artículo titulado: “La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019” A nivel nacional: Heredia (2021), en su tesis titulada: “Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020”, investigación presentada para optar el grado académico de doctora en administración en la escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. A nivel local: Mauricio et al. (2021) en su artículo titulado: “Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú”.</p>	<p>Hipótesis general La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas a. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa. b. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa. c. a relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa</p>	<p>Alcance de la Investigación: Descriptivo y correlacional simple (Cabezas et al., 2018). Diseño de la Investigación: No experimental (Glasofer y Townsend, 2020). Población: 105 trabajadores de una empresa constructora en Lima 2023. Muestreo: Censal Esquema de Investigación:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O1 = Gestión del conocimiento O2 = Productividad laboral r = Relación</p>


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÉN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

Anexo 3: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del conocimiento	Aprendizaje organizativo	Adquisición de Información	1-10	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
		Diseminación de información			
		Interpretación Compartida			
	Conocimiento Organizativo	Almacenar Conocimiento	11-20		
		Transferir conocimientos en la organización			
	Organización del aprendizaje	Compromiso con el conocimiento	21-30		
Aplicación del conocimiento					
Innovación del conocimiento					

Fuente: Arana (2022). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83980>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad laboral	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1 - 6	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
	Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-12		
	Efectividad	Crecimiento de la producción en el trabajo	13-20		
		Mejora de la calidad de producción			

Fuente: López (2021). Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4227>


 INGENIERA CIVIL
 CIP. 80597

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

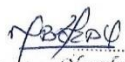
Variable 1: Gestión del conocimiento

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del conocimiento								
01	Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
02	Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.	X		X		X		
03	Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
04	Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.	X		X		X		
05	Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa.	X		X		X		
06	Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
07	Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
08	Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo.	X		X		X		
09	Considero que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa.	X		X		X		
10	Considero que la empresa es capaz de desechar la información.	X		X		X		
11	Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores.	X		X		X		
12	Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del	X		X		X		

M. S. O. Olachén

INGENIERA CIVIL
CIP. 80580

	conocimiento de la misma.	X		X		X		
13	Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	X		X		X		
14	Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa .	X		X		X		
15	Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos	X		X		X		
16	Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
17	Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		
18	Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente.	X		X		X		
19	Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.	X		X		X		
20	Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X		
21	Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
22	Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
23	Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.	X		X		X		
24	Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X		
25	Considero que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X		
26	Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación.	X		X		X		


 INGENIERA CIVIL
 CIR. 80500

27	Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa	X		X		X	
28	Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.	X		X		X	
29	Considero que en la empresa se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento	X		X		X	
30	Considero que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la empresa.	X		X		X	

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: BOZA LAECHEA MARGARITA.....

DNI: 21110115.....

Especialidad del validador:

Mg. Ing. CIVIL Con mención en dirección de
empresas de la Construcción.

Boza
INGENIERA CIVIL
CIP. 80500

Variable 2: Productividad laboral

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral								
01	Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área.	X		X		X		
02	Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento.	X		X		X		
03	Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
04	Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad.	X		X		X		
05	Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
06	La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos	X		X		X		
07	La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas.	X		X		X		
08	La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado.	X		X		X		
09	La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método.	X		X		X		
10	Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados.	X		X		X		
11	El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables.	X		X		X		
12	En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión	X		X		X		
13	El desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad.	X		X		X		
14	Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado.	X		X		X		

Handwritten signature
 IN. SECCIÓN DE
 C. P. 1050

15	La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante.	X		X		X		
16	La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento.	X		X		X		
17	La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura.	X		X		X		
18	La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores.	X		X		X		
19	Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción.	X		X		X		
20	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOÑA CLASCHEN MARGARITA

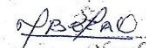
DNI: 21440115

Especialidad del validador: PROFESOR Ing. Civil con Mención en dirección de empresas de la Construcción

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2023


 INGENIERA CIVIL
 CIP 40500

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	INGENIERO CIVIL INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 23/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
BOZA OLAECHEA, MARGARITA LUISA DNI 21448115	MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Anexo N° 3: Matriz del instrumento

Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma:

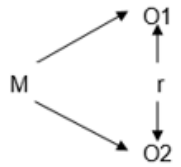
Urriburu Broncano, Jorge Luis

DNI N°: 76361085



RICHARD ALEXIS
MIRANDA RUCOBA
Ingeniero Civil
CIP N° 238713

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodología
<p>Problema principal ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023?</p> <p>Problemas específicos a. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores? b. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores? c. ¿De qué manera se relaciona la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima - 2023.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores. b. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores. c. Identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores</p>	<p>Antecedentes A nivel internacional: Chávez et al. (2020), en su artículo titulado: “La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019” A nivel nacional: Heredia (2021), en su tesis titulada: “Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la universidad privada de Tacna, periodo 2020”, investigación presentada para optar el grado académico de doctora en administración en la escuela de Posgrado de la Universidad Privada de Tacna. A nivel local: Mauricio et al. (2021) en su artículo titulado: “Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú”.</p>	<p>Hipótesis general La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en los colaboradores de una constructora, Lima – 2023 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas a. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia en los colaboradores es significativa. b. La relación que existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia en los colaboradores es significativa. c. a relación que existe entre la gestión del conocimiento y la efectividad en los colaboradores es significativa</p>	<p>Alcance de la Investigación: Descriptivo y correlacional simple (Cabezas et al., 2018). Diseño de la Investigación: No experimental (Glasofer y Townsend, 2020). Población: 105 trabajadores de una empresa constructora en Lima 2023. Muestreo: Censal Esquema de Investigación:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O1 = Gestión del conocimiento O2 = Productividad laboral r = Relación</p>


 SANTOS RICARDO PADILLA PICHÓN
 INGENIERO CIVIL
 CIP 51630

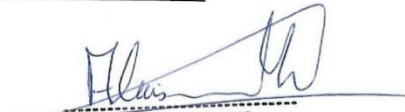
Anexo 3: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del conocimiento	Aprendizaje organizativo	Adquisición de Información	1-10	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
		Diseminación de información			
		Interpretación Compartida			
	Conocimiento Organizativo	Almacenar Conocimiento	11-20		
		Transferir conocimientos en la organización	21-30		
	Organización del aprendizaje	Compromiso con el conocimiento			
		Aplicación del conocimiento			
Innovación del conocimiento					

Fuente: Arana (2022). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83980>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad laboral	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1 - 6	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo.
	Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7-12		
	Efectividad	Crecimiento de la producción en el trabajo	13-20		
		Mejora de la calidad de producción			

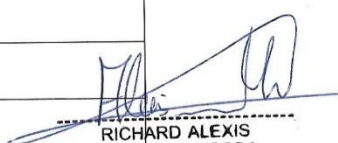
Fuente: López (2021). Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4227>


 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: Gestión del conocimiento

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del conocimiento								
01	Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		
02	Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.	X		X		X		
03	Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		
04	Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.	X		X		X		
05	Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa.	X		X		X		
06	Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma.	X		X		X		
07	Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		
08	Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo.	X		X		X		
09	Considero que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa.	X		X		X		
10	Considero que la empresa es capaz de desechar la información.	X		X		X		
11	Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores.	X		X		X		
12	Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del	X		X		X		


 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

	conocimiento de la misma.	X		X		X		
13	Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	X		X		X		
14	Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa .	X		X		X		
15	Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos	X		X		X		
16	Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		
17	Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		
18	Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente.	X		X		X		
19	Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.	X		X		X		
20	Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X		
21	Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
22	Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		
23	Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.	X		X		X		
24	Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X		
25	Considero que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X		
26	Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación.	X		X		X		


 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

27	Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa	X		X		X	
28	Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.	X		X		X	
29	Considero que en la empresa se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento	X		X		X	
30	Considero que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la empresa.	X		X		X	

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Miranda Rucoba, Richard Alexis*

DNI: *77529831*

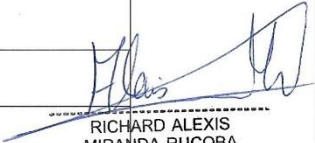
Especialidad del Validador:
 Maestro en Ing civil con mención en
 Dirección de empresas de la Construcción



.....
 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

Variable 2: Productividad laboral

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral								
01	Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área.	X		X		X		
02	Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento.	X		X		X		
03	Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
04	Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad.	X		X		X		
05	Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		
06	La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos	X		X		X		
07	La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas.	X		X		X		
08	La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado.	X		X		X		
09	La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método.	X		X		X		
10	Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados.	X		X		X		
11	El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables.	X		X		X		
12	En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión	X		X		X		
13	El desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad.	X		X		X		
14	Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado.	X		X		X		


 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

15	La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante.	X		X		X	
16	La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento.	X		X		X	
17	La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura.	X		X		X	
18	La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores.	X		X		X	
19	Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción.	X		X		X	
20	La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.	X		X		X	

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miranda Rucoba, Richard Alexis

DNI: 77529831

Especialidad del validador: Mg. Ing. Civil en dirección de empresas de la Construcción

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2023


 RICHARD ALEXIS
 MIRANDA RUCOBA
 Ingeniero Civil
 CIP N° 238713

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/01/2014 Fecha egreso: 22/12/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 20/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MIRANDA RUCOBA, RICHARD ALEXIS DNI 77529831	MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN Fecha de diploma: 13/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 6. Análisis descriptivo por ítems

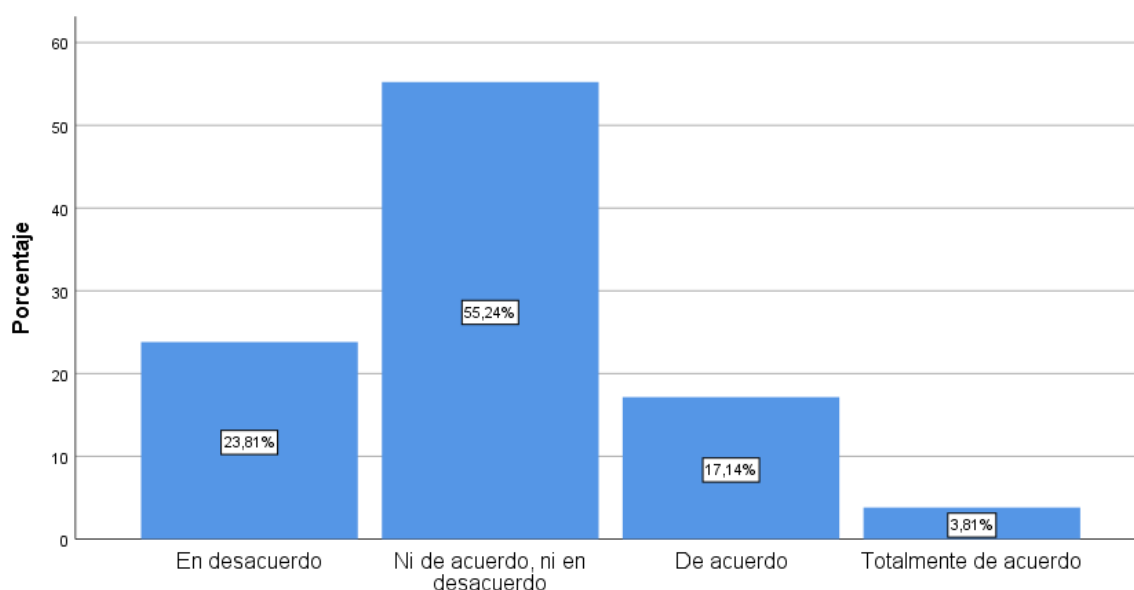
Variable 1: Gestión del conocimiento

Tabla

Ítem 1. Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	25	23,8	23,8	23,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	55,2	55,2	79,0
	De acuerdo	18	17,1	17,1	96,2
	Totalmente de acuerdo	4	3,8	3,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Interpretación: La tabla revela los resultados obtenidos para el Ítem 1, referente a la percepción sobre " Considero que los encargados y/o jefes de la empresa interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento". Se observa que la mayoría de los encuestados, representando un 55.24%, indican encontrarse ni de acuerdo, ni en desacuerdo revelando cierta ambigüedad o falta de convicción

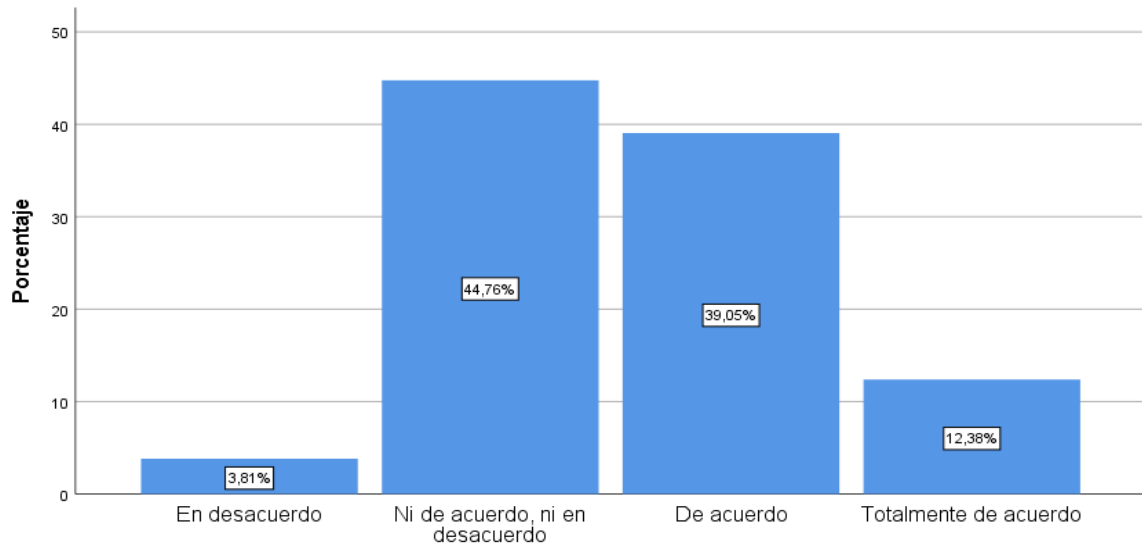
respecto a esta afirmación. Además, un 23.8% está en desacuerdo; por otro lado, un 17.14% se sitúa en la categoría de acuerdo y un 3.81% totalmente de acuerdo lo que indica cierta percepción positiva sobre la interacción entre los encargados y/o jefes de la empresa y su impacto en la creación del conocimiento. Estos resultados sugieren que una parte importante de los colaboradores no tiene una percepción clara o positiva sobre la contribución de la interacción entre los encargados y/o jefes de la empresa en la creación del conocimiento, lo cual puede señalar la necesidad de fortalecer o mejorar las interacciones y la comunicación entre los líderes para fomentar un entorno más propicio para la creación y el intercambio de conocimiento dentro de la organización.

Tabla

Ítem 2. Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8	44,8	48,6
	De acuerdo	41	39,0	39,0	87,6
	Totalmente de acuerdo	13	12,4	12,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



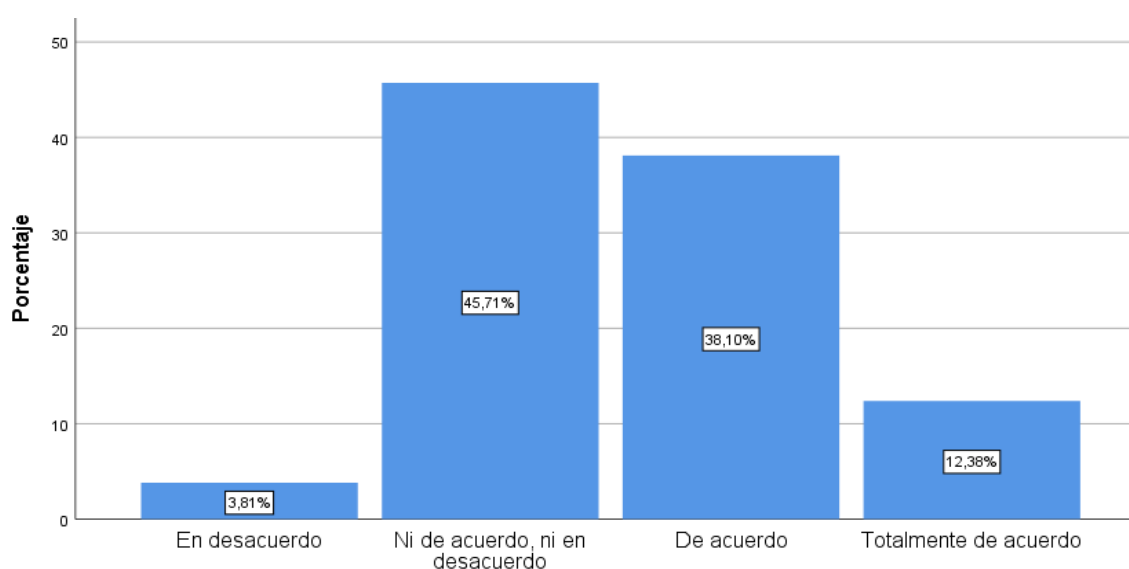
La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 2, relacionado con la percepción sobre "Considero que en mi área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores". Un 3.8%, indica estar en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que un segmento pequeño pero existente de los encuestados que se esté capturando adecuadamente el conocimiento no documentado en su área de trabajo; además, un 44.76% indico estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo mostrando una posición neutral, sobre si se captura o no el conocimiento no documentado en su área laboral; por otro lado, un 39.0% de los encuestados indican estar de acuerdo con la afirmación y un 12.4% muestra estar totalmente de acuerdo, lo que refleja cierta conformidad con la captura del conocimiento no documentado en su área de trabajo. Estos resultados sugieren una diversidad de percepciones entre los colaboradores respecto a la captura del conocimiento no documentado en sus áreas de trabajo

Tabla

Ítem 3. Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	45,7	45,7	49,5
	De acuerdo	40	38,1	38,1	87,6
	Totalmente de acuerdo	13	12,4	12,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



La tabla muestra los resultados del Ítem 3 respecto a “Considero que la empresa comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas”. Un bajo porcentaje, representando un 3.8%, indica estar en desacuerdo con la afirmación; mientras que la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" es significativa, con un 45.7%. Esto indica que una parte considerable de los colaboradores se sitúa en una posición neutral; por otro lado, un 38.1% de los encuestados indican estar de acuerdo con la afirmación y un 12.14% indico estar totalmente de acuerdo, lo que refleja cierta conformidad con la frecuencia y facilidad de compartir información, tanto informal como formal, en la empresa. Estos resultados sugieren una diversidad de percepciones entre los colaboradores respecto a la fluidez y

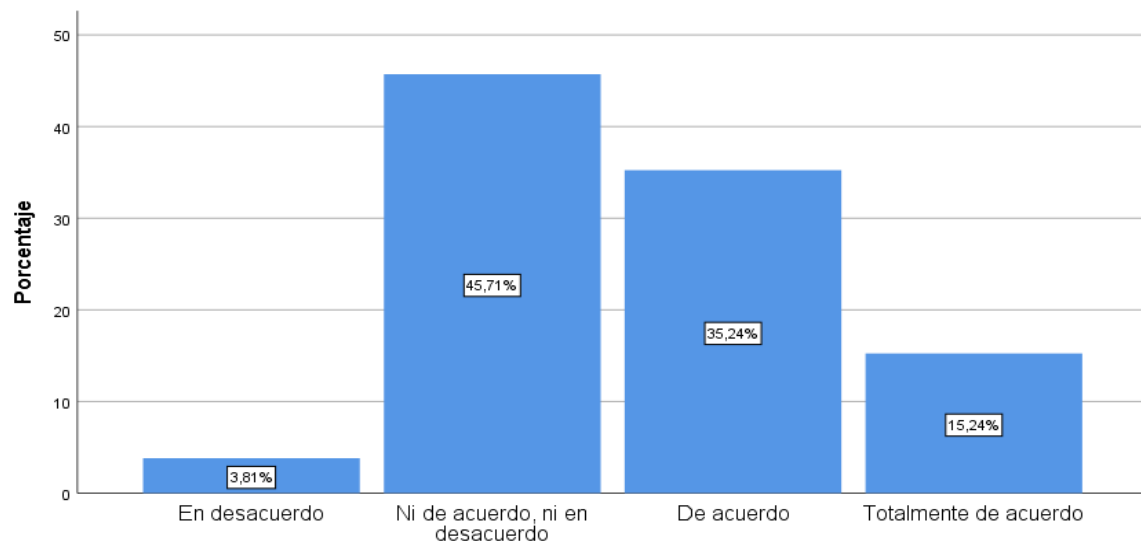
frecuencia de compartir información en la empresa, tanto en su forma formal como informal.

Tabla

Ítem 4. Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	45,7	45,7	49,5
De acuerdo	37	35,2	35,2	84,8
Totalmente de acuerdo	16	15,2	15,2	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 4, relacionado con la percepción sobre “Considero que la empresa tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa”. Un 3.8%, indica estar en desacuerdo

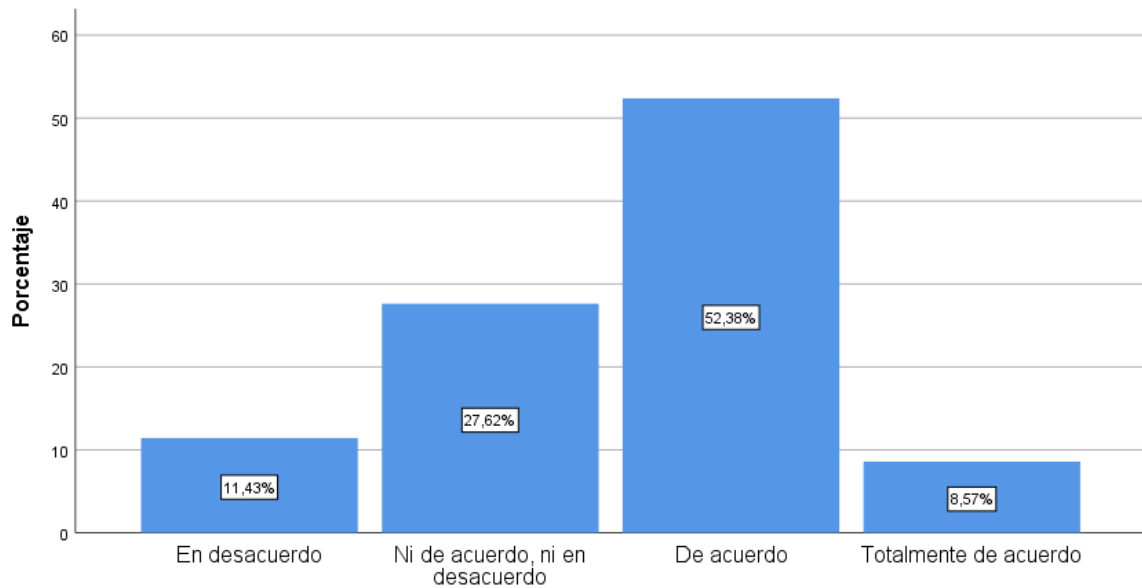
con la afirmación, esto sugiere que un segmento pequeño de los encuestados no considera que la empresa tenga un sistema eficiente para explorar información, tanto interna como externa; mientras que el 45.7% indicó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; por otra parte, un 35.2% de los encuestados indican estar de acuerdo con la afirmación y un 15.2% muestra estar totalmente de acuerdo lo que refleja cierta conformidad con la eficiencia del sistema de exploración de información, tanto interna como externa, en la empresa. Estos resultados sugieren una diversidad de percepciones entre los colaboradores respecto a la eficiencia del sistema de exploración de información en la empresa, tanto interna como externa.

Tabla

Ítem 5. Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	12	11,4	11,4	11,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	27,6	27,6	39,0
De acuerdo	55	52,4	52,4	91,4
Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 4, relacionado con la percepción sobre "Considero que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la empresa". Se observó que el 11.4%, indica estar en desacuerdo con la afirmación; el 27.62% manifestó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; mientras que el 52.38% señaló encontrarse de acuerdo y el 8.57% totalmente de acuerdo lo que una gran parte de la muestra percibe que la información de diversas fuentes se procesa e integra eficientemente en el interior de la empresa. Estos resultados indican una diversidad de percepciones entre los colaboradores; aunque una mayoría muestra acuerdo o conformidad, la presencia de opiniones en desacuerdo y neutrales sugiere la necesidad de evaluar y posiblemente mejorar los procesos de manejo e integración de información para lograr una percepción más unánime y positiva entre los empleados.

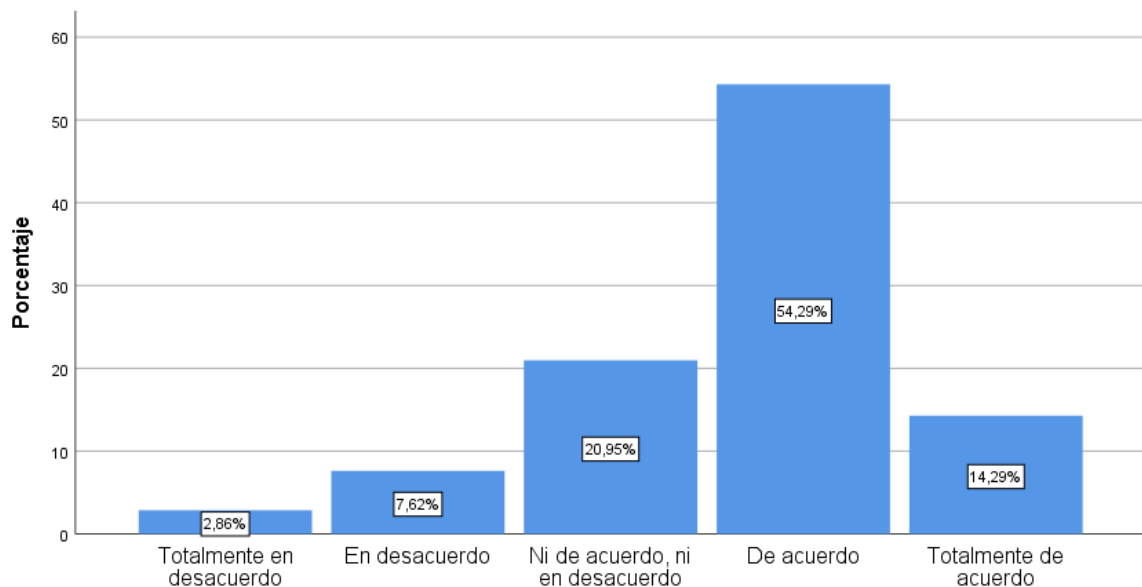
Tabla

Ítem 6. Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	8	7,6	7,6	10,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	21,0	21,0	31,4
	De acuerdo	57	54,3	54,3	85,7
	Totalmente de acuerdo	15	14,3	14,3	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 4, relacionado con la percepción sobre “Considero que la empresa elabora reportes donde se informan los avances producidos en ella misma”. Se observó que el 2.9%, indica estar en totalmente en desacuerdo con la afirmación y el 7.62% indica estar en desacuerdo, lo que sugiere que un grupo pequeño tiene una percepción negativa hacia la elaboración de estos reportes; el 20.95% manifestó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; por otro lado, un 54.3% de los encuestados indican estar de acuerdo con la afirmación y un 14.3% muestra estar totalmente de acuerdo, lo que resalta que un grupo notable percibe que la empresa efectivamente elabora reportes que informan sus avances. Estos resultados indican una diversidad de percepciones entre los colaboradores; aunque la mayoría muestra acuerdo o conformidad, la

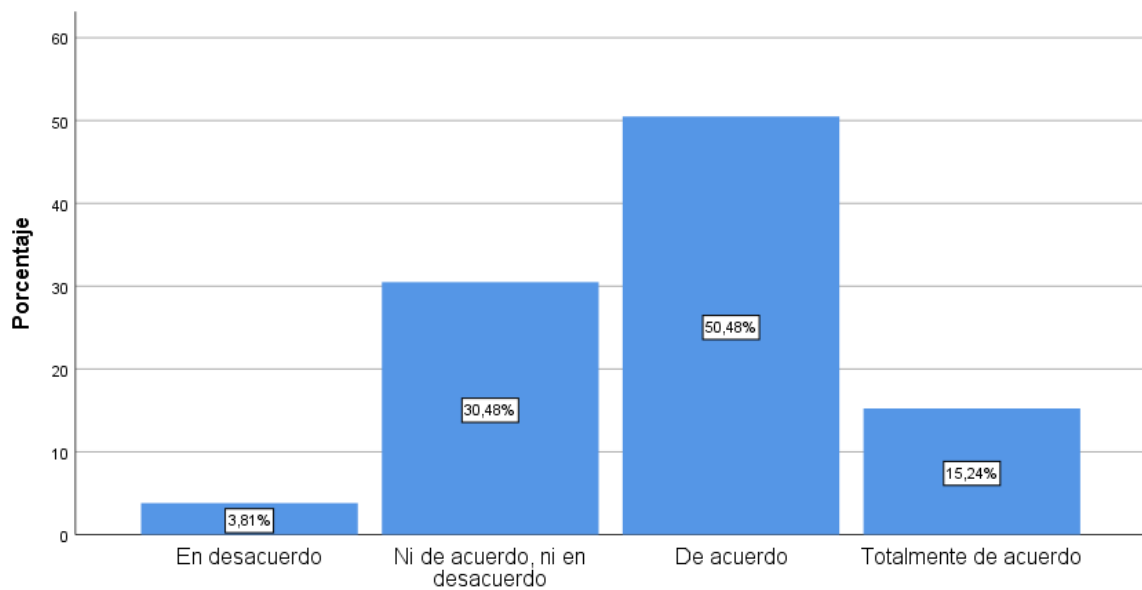
presencia de opiniones en desacuerdo y neutrales sugiere la necesidad de evaluar y posiblemente mejorar los procesos de elaboración y difusión de estos reportes para lograr una percepción más unificada y positiva entre los empleados.

Tabla

Ítem 7. Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	30,5	30,5	34,3
De acuerdo	53	50,5	50,5	84,8
Totalmente de acuerdo	16	15,2	15,2	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



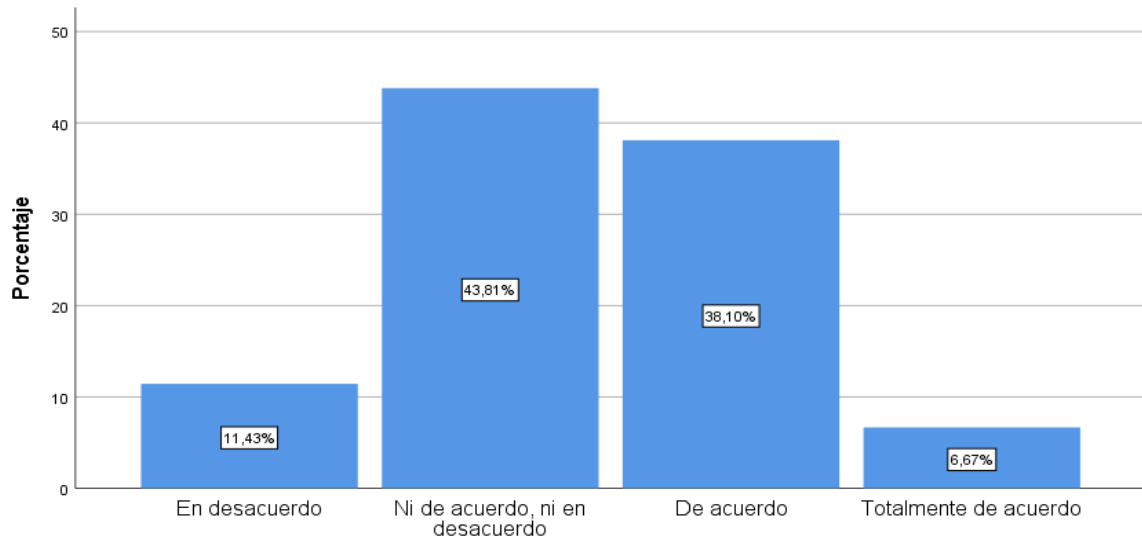
La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 7, relacionado con la percepción sobre "Considero que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades". Se observó que el 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 30.5% se ubicó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, un 50.5% de los encuestados indicó estar de acuerdo con la afirmación, lo que resalta una percepción mayoritariamente positiva sobre la relación entre la modificación de actividades laborales y la aplicación de nuevos conocimientos y habilidades. Además, un 15.2% manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que indica que un grupo notable percibe una clara relación entre la innovación laboral y la utilización de nuevos conocimientos y habilidades. Estos resultados sugieren que, si bien la mayoría de los encuestados percibe una relación entre la innovación laboral y el uso de nuevos conocimientos, hay una proporción significativa que no tiene una percepción clara al respecto.

Tabla

Ítem 8. Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	11,4	11,4	11,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	43,8	43,8	55,2
	De acuerdo	40	38,1	38,1	93,3
	Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



La tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 8, relacionado con la percepción sobre "Considero que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la empresa es positivo". Se observa que el 11.4% de los encuestados indica estar en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 43.8% se sitúa en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", estos porcentajes reflejan que una proporción significativa de los colaboradores no percibe un impacto positivo claro del Sistema de Gestión del Conocimiento en la empresa. Por otro lado, el 38.1% de los encuestados indica estar de acuerdo con la afirmación y 6.7% totalmente de acuerdo, mostrando conformidad con el impacto del Sistema de Gestión del Conocimiento en la empresa. Aunque una proporción considerable se encuentra en la categoría neutral, la presencia de opiniones en desacuerdo y la ausencia de una percepción mayoritariamente positiva sugieren la necesidad de evaluar y posiblemente mejorar la implementación y efectividad del Sistema de Gestión del Conocimiento para lograr un impacto más unificado y positivo entre los empleados.

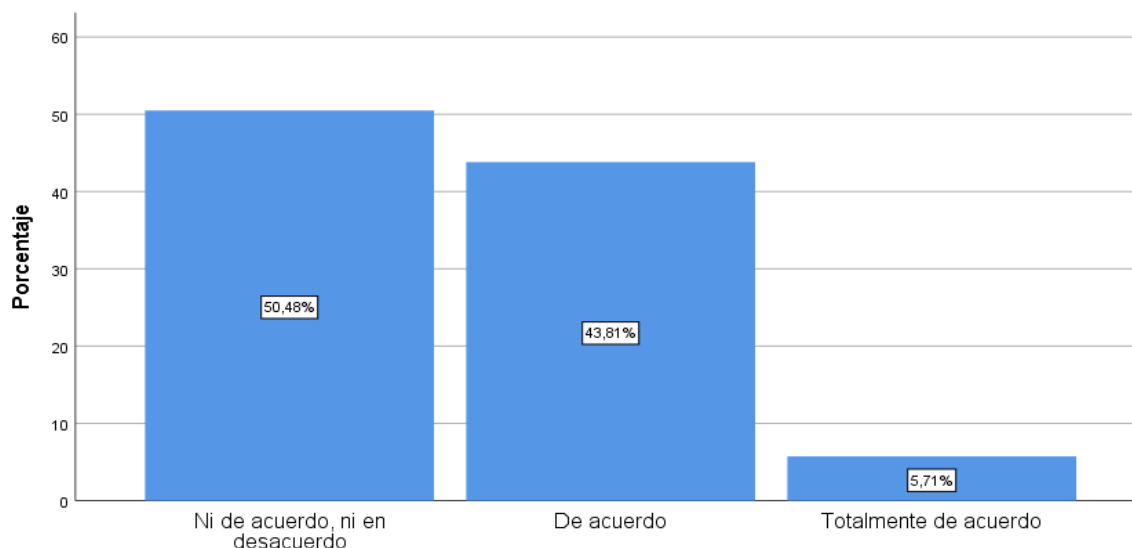
Tabla

Ítem 9. Considero que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	53	50,5	50,5	50,5

De acuerdo	46	43,8	43,8	94,3
Totalmente de acuerdo	6	5,7	5,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



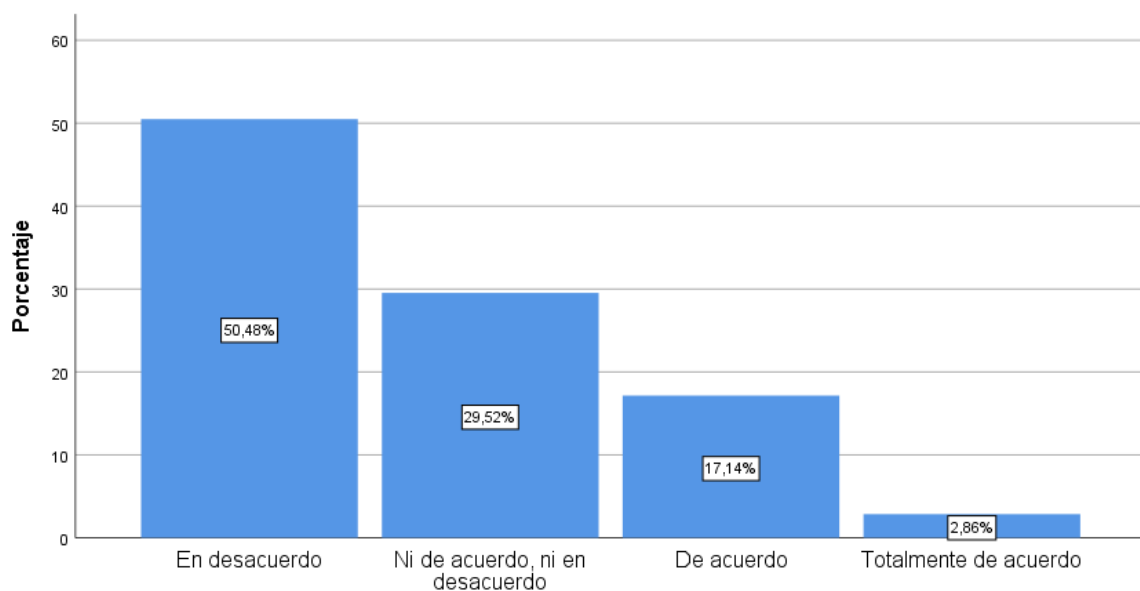
La tabla plasma los resultados del Ítem 9, que se enfoca en la percepción sobre "Considero que los encargados y/o jefes normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la empresa", El 50.5% de los encuestados indicó estar en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja que una proporción significativa de colaboradores se sitúa en una posición neutral, sin tener una opinión clara; Por otro lado, el 43.8% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 5.71% indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación lo que resalta que un grupo significativo percibe que los encargados o jefes sí están en acuerdo respecto a cómo la nueva información impacta a la empresa. Estos resultados sugieren que existe una diversidad de percepciones entre los colaboradores, mientras una parte considerable se sitúa en una posición neutral, la presencia de opiniones en acuerdo, aunque menos representativas, sugiere una percepción positiva en cuanto a la alineación de los líderes con respecto a la nueva información y su influencia en la organización.

Tabla

Ítem 10. Considero que la empresa es capaz de desechar la información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	53	50,5	50,5	50,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	29,5	29,5	80,0
	De acuerdo	18	17,1	17,1	97,1
	Totalmente de acuerdo	3	2,9	2,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



los resultados del Ítem 10, referente a la percepción sobre "Considero que la empresa es capaz de desechar la información", muestran que un 50,48% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación. Por otro lado, el 29,52% se sitúa en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" revelando una muestra una percepción neutral; además, el 17,1% de los encuestados está de acuerdo y 2,9% totalmente de acuerdo con la afirmación lo que resalta que un grupo percibe con certeza que la empresa es capaz de desechar la información cuando sea necesario. La presencia de opiniones mayoritariamente en desacuerdo sugiere una preocupación o percepción negativa sobre la capacidad de la empresa en este aspecto. Esta diversidad en las respuestas destaca la importancia de evaluar y,

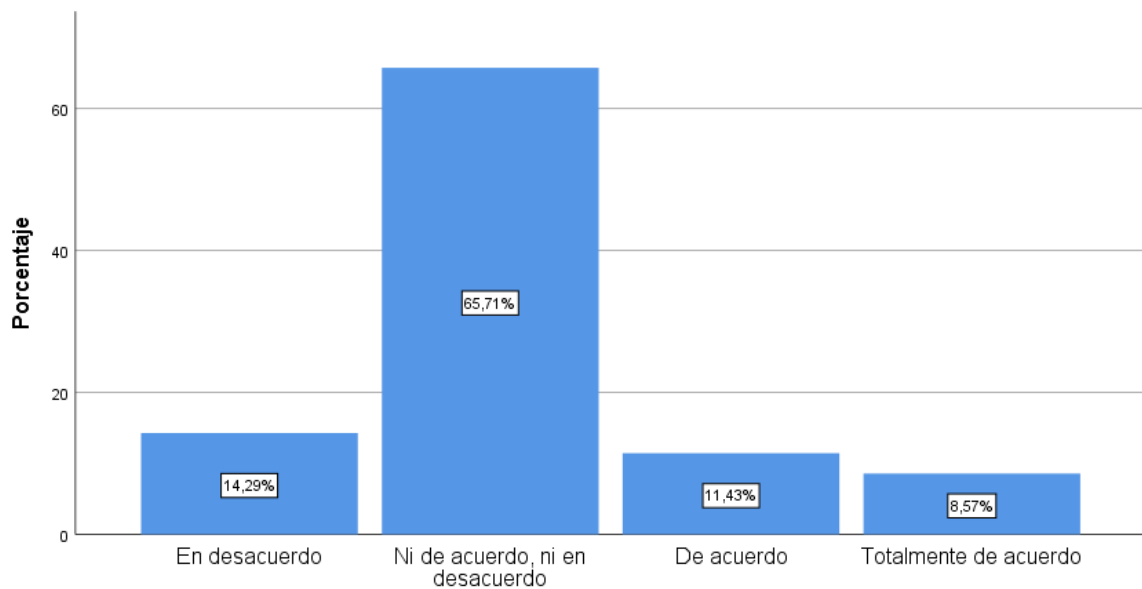
posiblemente, mejorar los procesos de gestión de la información para lograr una percepción más unificada y asegurar la eficiencia en la gestión de la información dentro de la empresa.

Tabla

Ítem 11. Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	15	14,3	14,3	14,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	69	65,7	65,7	80,0
	De acuerdo	12	11,4	11,4	91,4
	Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 11, que se refiere a la percepción sobre "Considero que la base de datos de la empresa proporciona información necesaria para la ejecución de las labores", muestran que un 14.3% de los encuestados indicó estar en

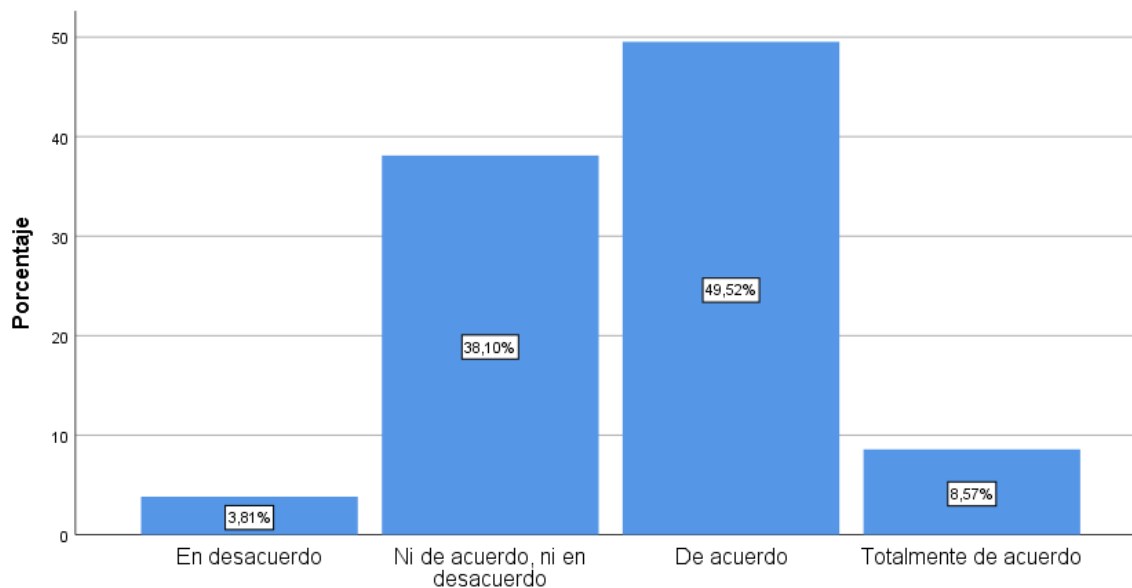
desacuerdo con la afirmación; asimismo más de la mitad indico estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" representando un 65.7% lo que refleja una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre si la base de datos de la empresa realmente proporciona la información necesaria para la ejecución de las labores. Además, el 11.4% de los encuestados está de acuerdo y, por último, un 8.6% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción positiva, aunque no mayoritaria, sobre la utilidad de la base de datos para las tareas laborales. Estos resultados revelan una diversidad de percepciones entre los colaboradores acerca de la efectividad de la base de datos de la empresa para proporcionar la información necesaria.

Tabla

Ítem 12. Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de la misma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	38,1	38,1	41,9
	De acuerdo	52	49,5	49,5	91,4
	Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 12, relacionado con la percepción sobre "Considero que en la empresa existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de la misma", un 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo que revela que una minoría percibe que en la empresa no existen procesos claros para recoger propuestas y convertirlas en parte del conocimiento organizacional. Por otro lado, el 38.1% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 49.5% de los encuestados está de acuerdo y el 8.57% totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la existencia de procesos para recoger propuestas y convertirlas en conocimiento organizacional. Aunque una mayoría percibe que existen tales procesos, la presencia de opiniones neutrales y en desacuerdo sugiere la necesidad de comunicar y fortalecer estos procesos para garantizar una percepción más unificada y una implementación efectiva de los mismos dentro de la empresa.

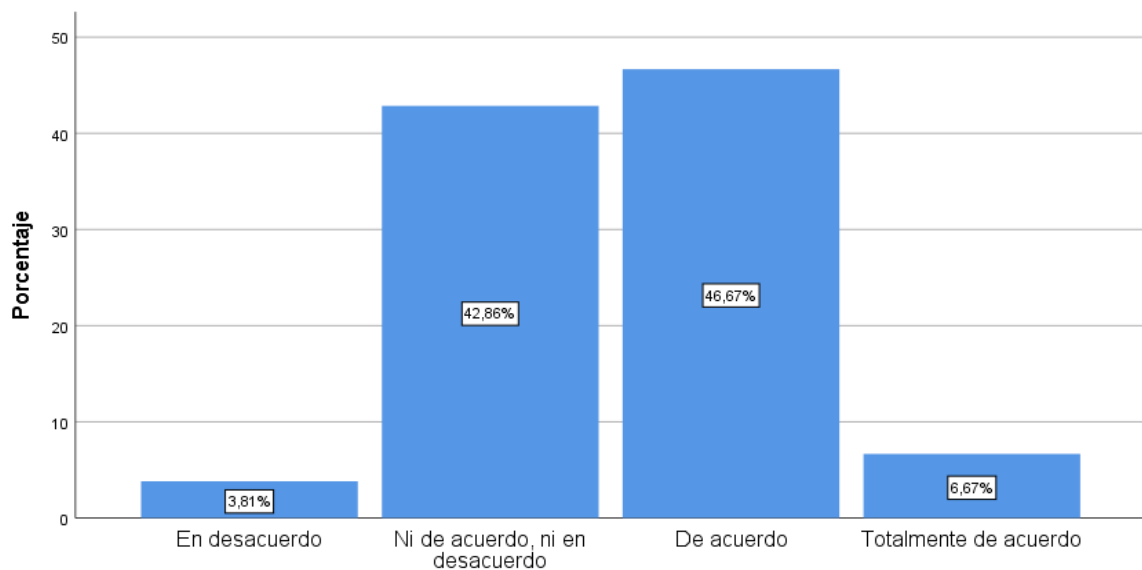
Tabla

Ítem 13. Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	42,9	42,9	46,7
De acuerdo	49	46,7	46,7	93,3
Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 13, referente a la percepción sobre "Considero que en la empresa se puede acceder a la base de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática" muestran que un 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación. Por otro lado, el 42.9% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; además, el 46.7% de los encuestados está de acuerdo y el 6.7% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, resaltando que un grupo significativo percibe claramente que en la empresa es factible acceder a la base de datos y documentos físicos mediante una red informática. Estos resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a la capacidad de acceder a la base de datos y documentos físicos a través de una red informática en la empresa. Sin embargo, la presencia de opiniones neutrales y en desacuerdo resalta la importancia de clarificar y, posiblemente, mejorar los sistemas y procesos de acceso a la

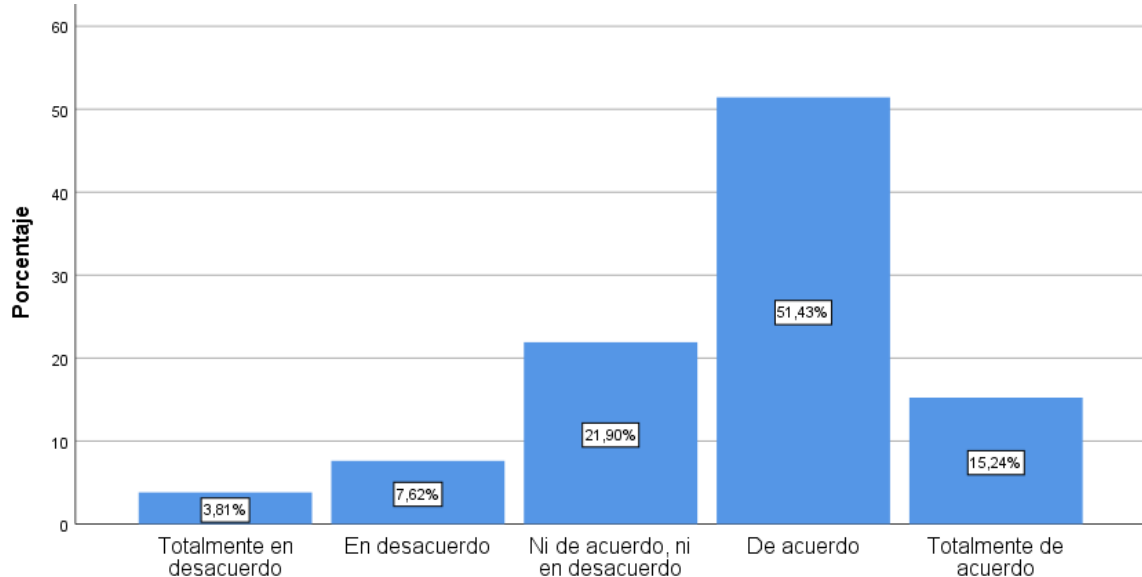
información para garantizar una experiencia unificada y efectiva para todos los colaboradores.

Tabla

Ítem 14. Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	8	7,6	7,6	11,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	21,9	21,9	33,3
	De acuerdo	54	51,4	51,4	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	15,2	15,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 14, relacionado con la percepción sobre "Considero que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la empresa", revelan que un 3.8% de los encuestados indicó estar

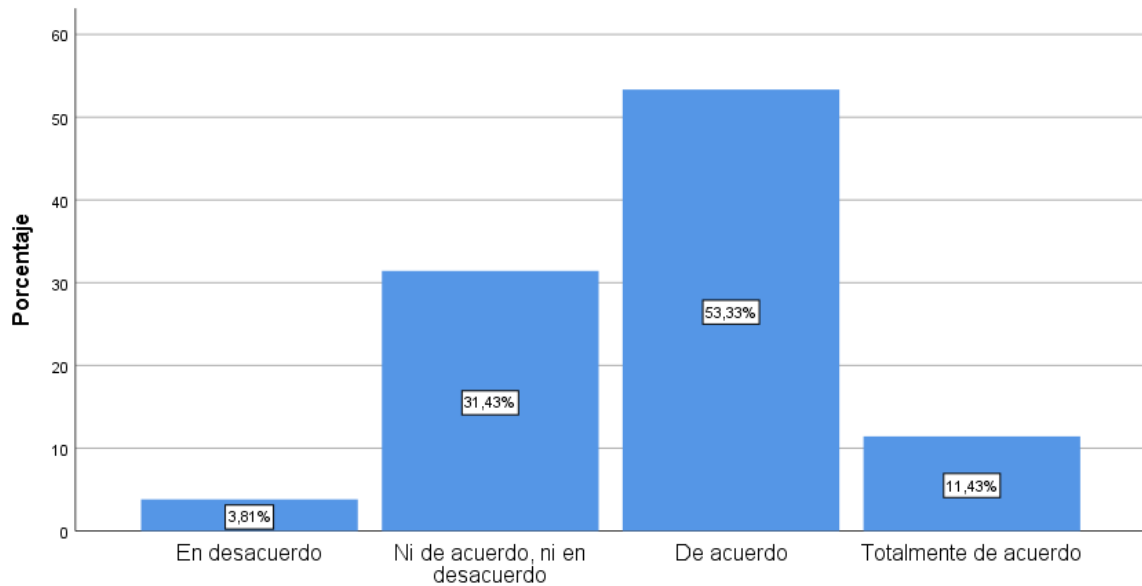
totalmente en desacuerdo y 7.6% en desacuerdo con la afirmación, esto sugiere que una minoría percibe que la rotación de personal sí implica una pérdida significativa de conocimiento o habilidades importantes para la empresa. Mientras que el 21.69% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" revelando una percepción neutral y una falta de una opinión clara. Por otro lado, el 51.4% de los encuestados está de acuerdo y 15.24% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción mayoritariamente positiva respecto a que la rotación de personal no supone una pérdida significativa de conocimiento o habilidades. Estos resultados revelan que, aunque una mayoría percibe que la rotación no supone una pérdida significativa, la presencia de opiniones en desacuerdo y neutrales resalta la importancia de evaluar y posiblemente mejorar los procesos de gestión del conocimiento para minimizar la pérdida de habilidades o conocimientos críticos en situaciones de rotación de personal.

Tabla

Ítem 15. Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	31,4	31,4	35,2
De acuerdo	56	53,3	53,3	88,6
Totalmente de acuerdo	12	11,4	11,4	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



En los resultados del Ítem 15, que se enfoca en la percepción sobre "Considero que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos", se observó que Un 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación, esto sugiere que una minoría percibe que la capacidad de generar nuevos procesos o ideas no se basa en los conocimientos compartidos. Mientras que el 31.4% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; por otro lado, el 53.3% de los encuestados está de acuerdo y 11.4% totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción positiva en cuanto a la relación entre la capacidad de innovación y la base de conocimientos compartidos. Estos resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva entre los colaboradores respecto a que la creación de nuevos procesos, ideas o prácticas se apoya en los conocimientos compartidos. La presencia de opiniones en desacuerdo y neutrales resalta la importancia de promover y fortalecer aún más una cultura de intercambio de conocimientos para potenciar la capacidad innovadora de la empresa.

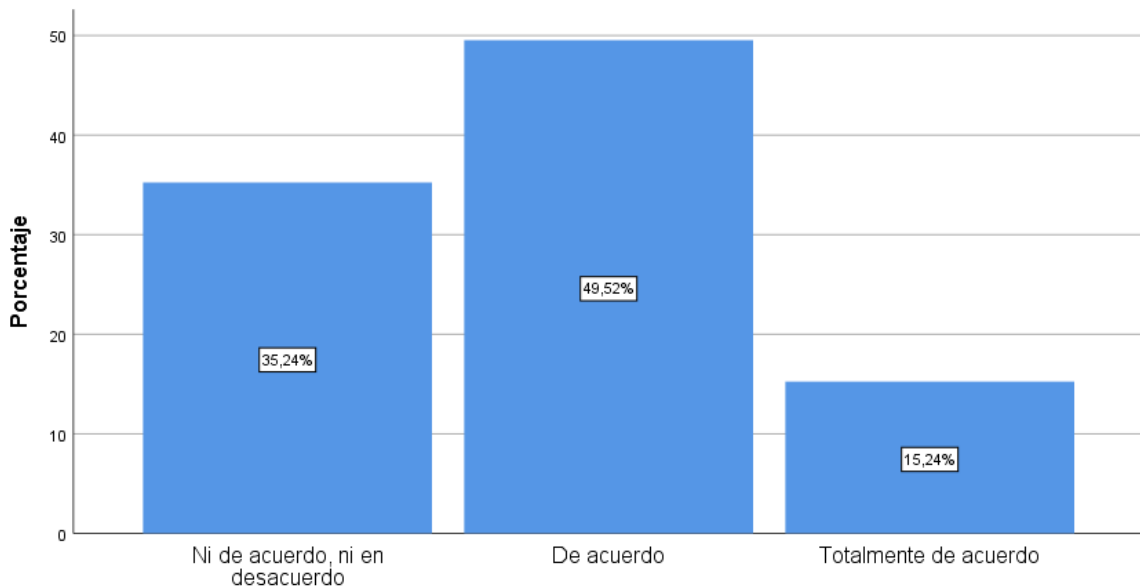
Tabla

Ítem 16. Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado

Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	37	35,2	35,2	35,2
	De acuerdo	52	49,5	49,5	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	15,2	15,2	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 16, enfocado en la percepción sobre "Considero que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos", muestran que el 35.2% de los encuestados se ubicó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" lo cual refleja una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre si el desempeño laboral mejora o no cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos. Por otro lado, el 49.5% de los encuestados está de acuerdo y un 15.2% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a la mejora del desempeño laboral al aplicar nuevos conocimientos y habilidades compartido. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva entre los colaboradores en cuanto a que la aplicación de nuevos conocimientos y habilidades compartidos puede contribuir a mejorar el desempeño laboral. Aunque una parte considera que no tiene una postura clara al respecto, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas

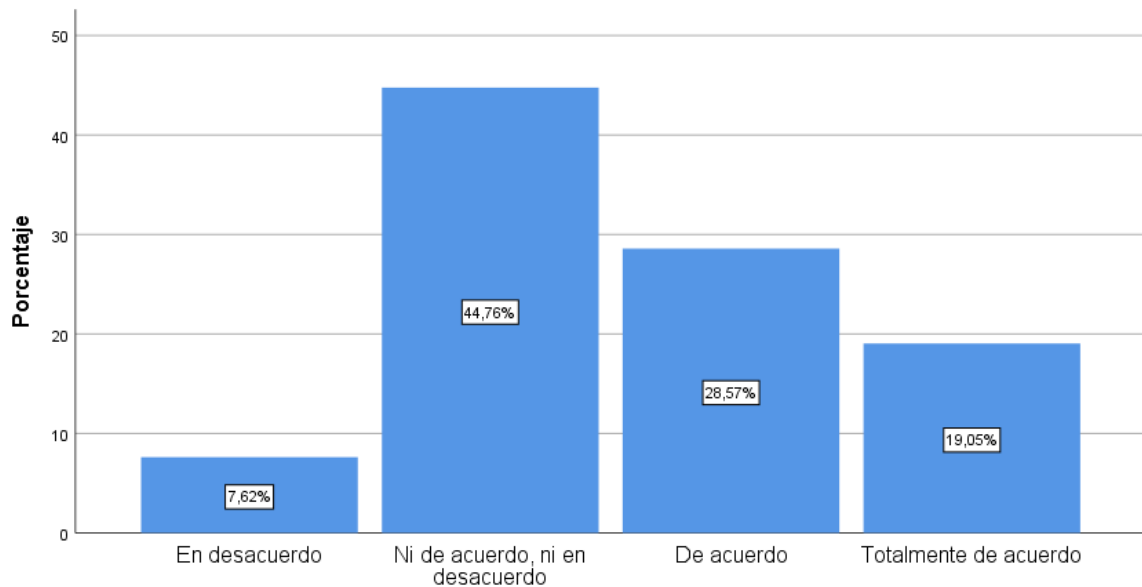
subraya la importancia de fomentar y aplicar activamente los conocimientos compartidos para potenciar y mejorar el rendimiento en el entorno laboral.

Tabla

Ítem 17. Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8	44,8	52,4
De acuerdo	30	28,6	28,6	81,0
Totalmente de acuerdo	20	19,0	19,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 17, que evalúa la percepción sobre "Considero que la empresa realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento" muestran que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación, esto sugiere que una minoría percibe que la empresa

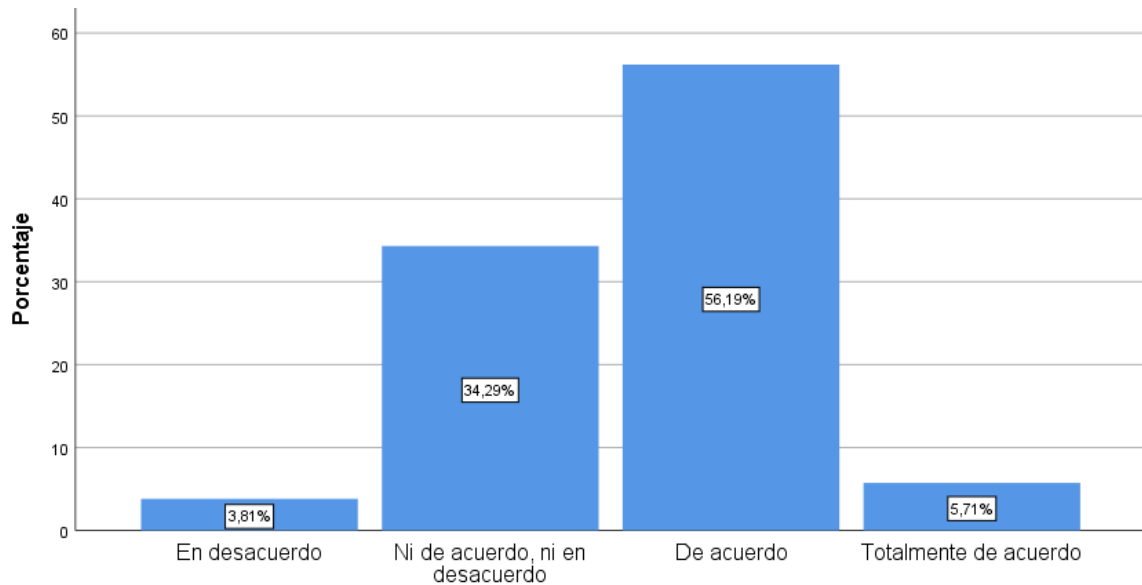
no realiza inversiones significativas en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento; el 44.8% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 28.6% de los encuestados está de acuerdo y un 19.0% totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción positiva en cuanto a que la empresa realiza inversiones en tecnologías de la información y del conocimiento. Estos resultados sugieren que, si bien una parte de los encuestados percibe que la empresa no realiza inversiones notables, la mayoría tiene una percepción neutral o positiva en cuanto a la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento. Es importante destacar la necesidad de comunicar e invertir de manera estratégica en estas tecnologías para promover una visión más unificada y clara sobre la dirección y el alcance de estas inversiones en el entorno empresarial.

Tabla

Ítem 18. Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	34,3	34,3	38,1
	De acuerdo	59	56,2	56,2	94,3
	Totalmente de acuerdo	6	5,7	5,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



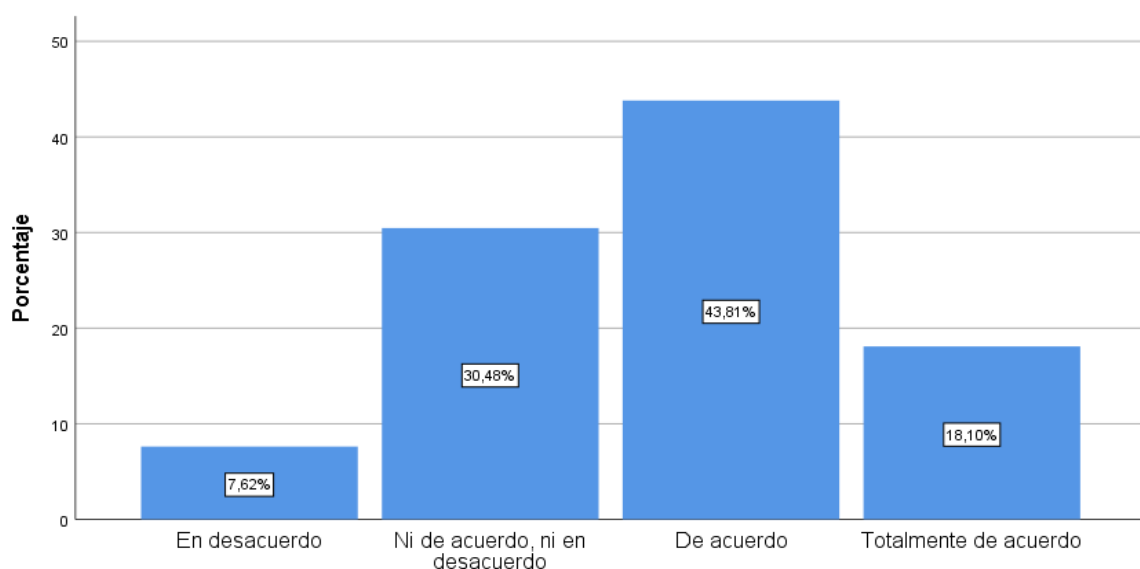
En los resultados del Ítem 18, que evalúa la percepción sobre "Considero que los colaboradores de la empresa transfieren y comparten conocimientos mutuamente", se observó que el 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación. Por otro lado, el 34.3% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" revelando una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre si los colaboradores comparten conocimientos mutuamente; asimismo, el 56.2% de los encuestados está de acuerdo y el 5.7% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción positiva en cuanto a que los colaboradores de la empresa sí comparten conocimientos entre sí. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que hay una transferencia y compartición de conocimientos entre los colaboradores de la empresa. Aunque una minoría tiene opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas destaca la importancia de seguir promoviendo y fomentando la cultura de compartir conocimientos entre los empleados para fortalecer aún más la colaboración y el intercambio de habilidades y experiencias en la organización.

Tabla

Ítem 19. Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	30,5	30,5	38,1
	De acuerdo	46	43,8	43,8	81,9
	Totalmente de acuerdo	19	18,1	18,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 19, que evalúa la percepción sobre "Considero que en la empresa existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas", muestran que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo que sugiere que una minoría percibe que no existen protocolos claros para distribuir las propuestas de los colaboradores después de ser evaluadas. Además, El 30.5% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" revelando una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre si la empresa tiene o no protocolos establecidos para la distribución de propuestas tras su evaluación. Por último, el 43.8% de los encuestados está de acuerdo y el 18.1% totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la existencia de protocolos para

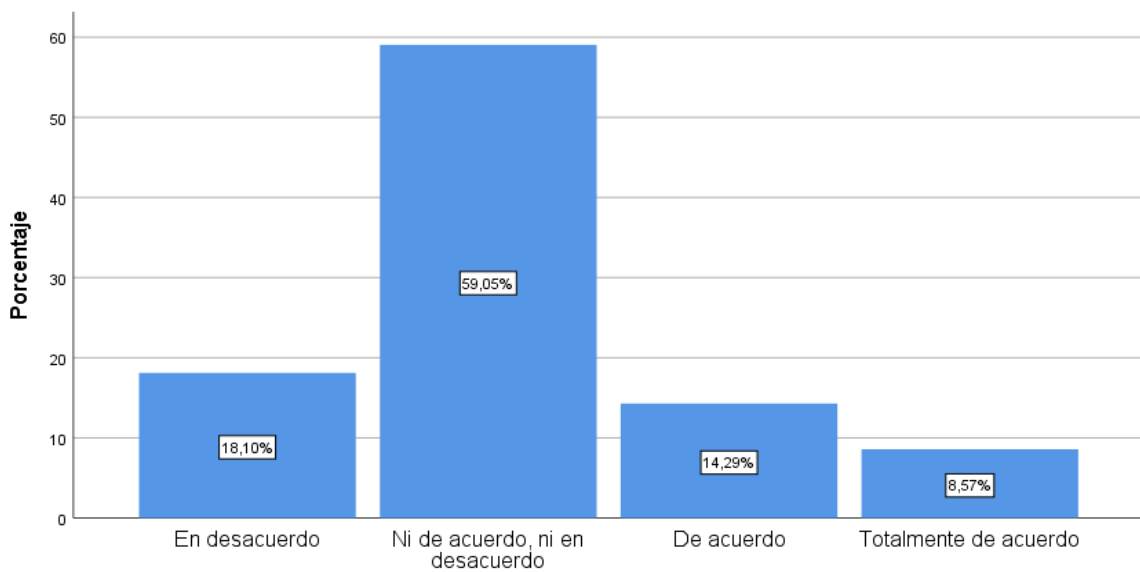
distribuir las propuestas de los colaboradores después de ser evaluadas. Aunque hay una minoría con opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas destaca la importancia de mantener y comunicar claramente estos protocolos para garantizar una gestión efectiva y transparente de las propuestas dentro de la empresa.

Tabla

Ítem 20. Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	19	18,1	18,1	18,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	62	59,0	59,0	77,1
	De acuerdo	15	14,3	14,3	91,4
	Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



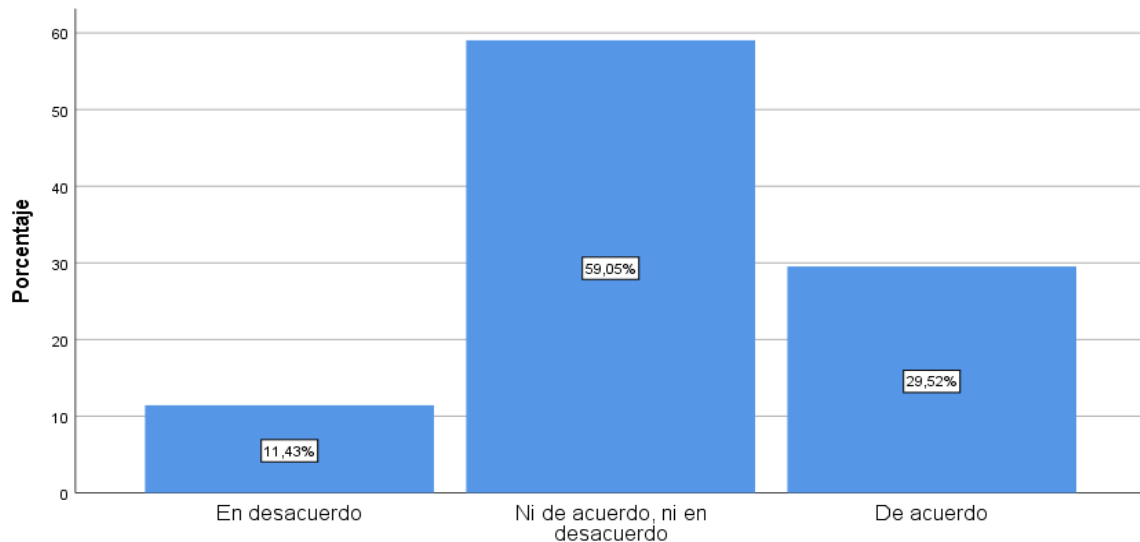
Los resultados del Ítem 20, enfocado en la percepción sobre "Considero que la empresa dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas", revelan que un 18.1% indicó estar en desacuerdo con la afirmación; mientras que un 59.0% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 14.3% de los encuestados está de acuerdo y 8.6% manifestó estar totalmente de acuerdo mostrando una percepción positiva pero minoritaria sobre la existencia de mecanismos formales para compartir las mejores prácticas. Estos resultados revelan una diversidad de percepciones entre los colaboradores sobre si la empresa dispone de mecanismos formales para asegurar la compartición de las mejores prácticas. Aunque hay una parte significativa que muestra opiniones neutrales o en desacuerdo, la presencia de opiniones positivas subraya la importancia de promover y fortalecer la implementación de mecanismos formales para compartir prácticas efectivas dentro de la empresa.

Tabla

Ítem 21. Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	11,4	11,4	11,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	62	59,0	59,0	70,5
	De acuerdo	31	29,5	29,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 21, centrado en la percepción sobre "Considero que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayudan a fomentar el conocimiento", revelan que un 11.4% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo que sugiere que una minoría percibe que el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas no contribuye a fomentar el conocimiento. El 59.0% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" esta proporción muestra una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara. Además, el 29.5% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva sobre el efecto beneficioso del establecimiento de alianzas y redes externas en el fomento del conocimiento. Estos resultados indican que existe una variedad de percepciones entre los colaboradores respecto a si el establecimiento de alianzas y redes externas con otras empresas ayuda o no a fomentar el conocimiento. Aunque una parte significativa muestra opiniones neutrales, la presencia de opiniones positivas sugiere la posibilidad de que estas alianzas puedan tener un impacto positivo en la generación y difusión del conocimiento dentro de la organización.

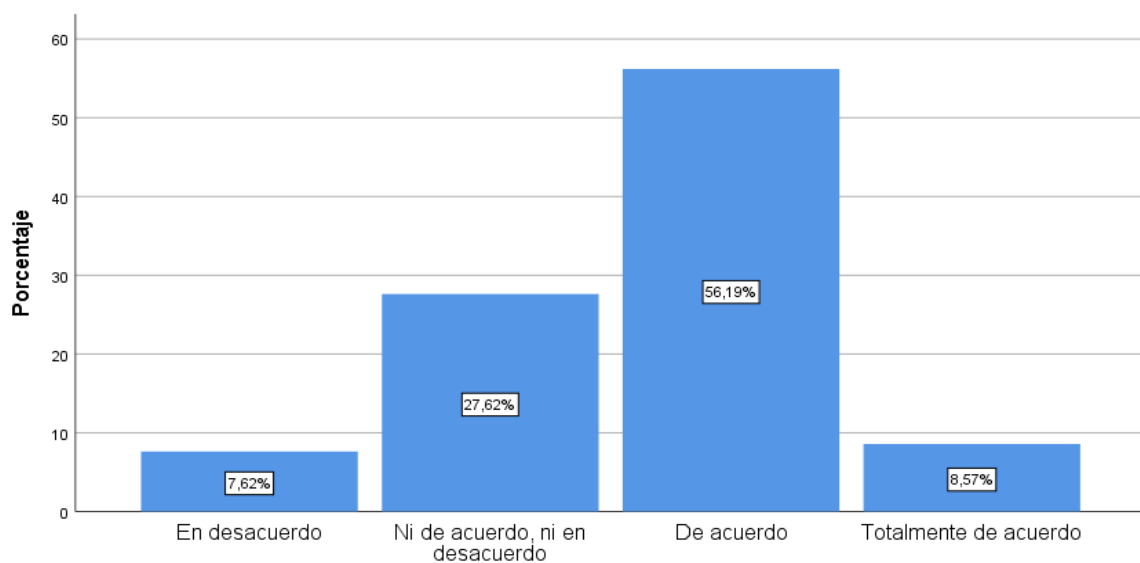
Tabla

Ítem 22. Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	27,6	27,6	35,2
	De acuerdo	59	56,2	56,2	91,4
	Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 22, enfocado en la percepción sobre "Considero que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento", revelaron que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 27.6% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; además, el 56.2% de los encuestados está de acuerdo y el 8.6% totalmente de acuerdo resaltando una percepción mayoritariamente positiva sobre la contribución de los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos al fomento del conocimiento. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos contribuyen al fomento del conocimiento. Aunque una parte muestra opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas indica la importancia y el

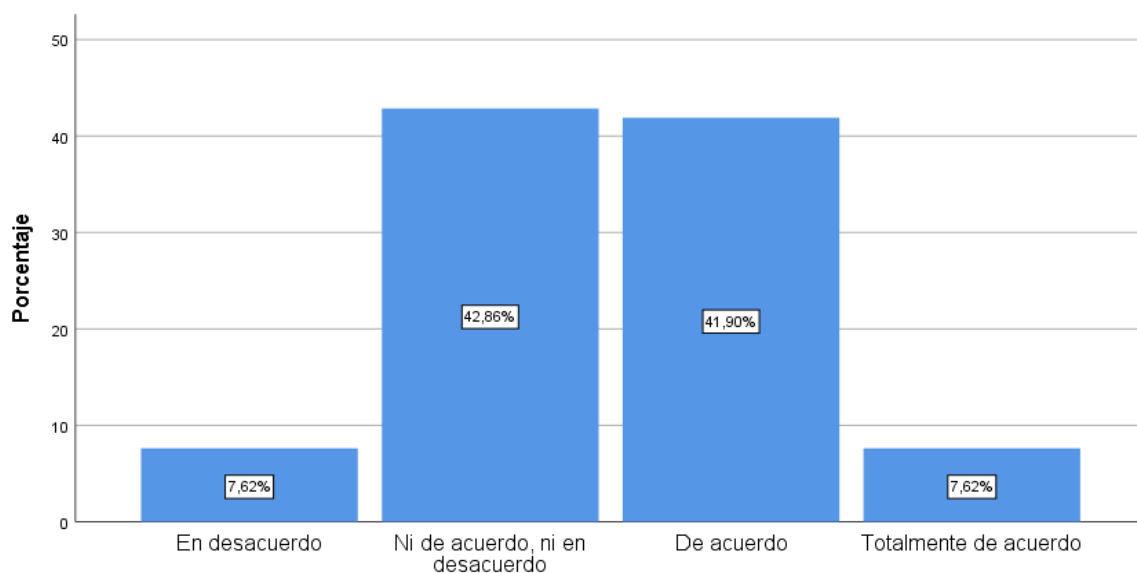
impacto positivo percibido de estas colaboraciones en el impulso del conocimiento dentro de la organización.

Tabla

Ítem 23. Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	42,9	42,9	50,5
De acuerdo	44	41,9	41,9	92,4
Totalmente de acuerdo	8	7,6	7,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 23, centrado en la percepción sobre "Considero que en la empresa se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores", evidenciaron que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo que muestra que una minoría percibe que la empresa no ofrece oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de

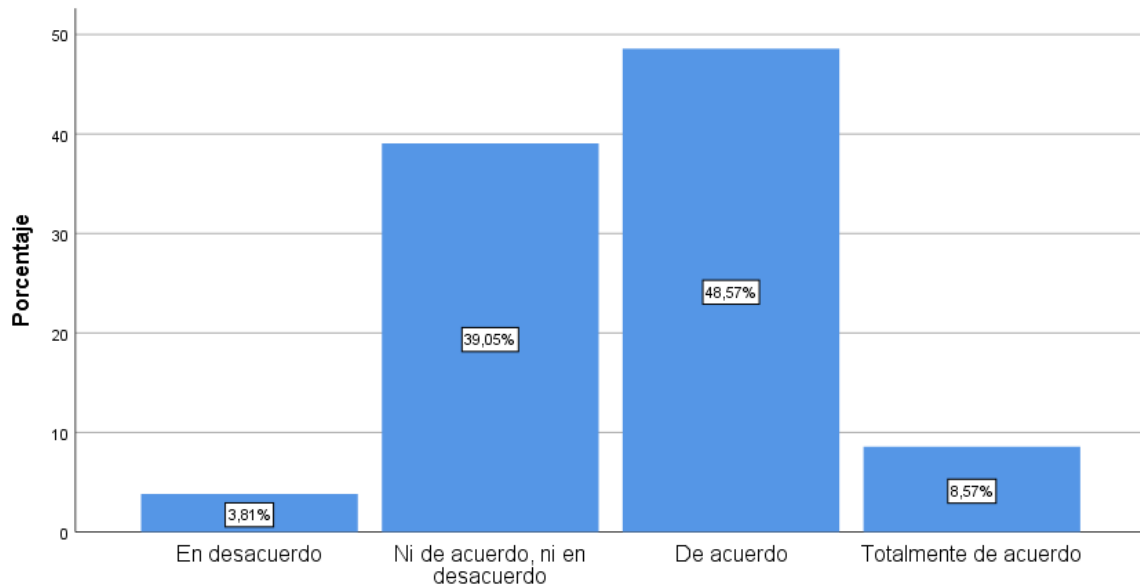
los servidores; asimismo, el 42.9% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; por otro lado, el 41.9% de los encuestados está de acuerdo y el 7.6% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva sobre la existencia de oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades del personal. Estos resultados sugieren una diversidad de percepciones entre los encuestados; aunque una parte muestra opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones positivas indica la existencia percibida de programas o iniciativas de capacitación que podrían estar contribuyendo al desarrollo de habilidades en el personal de la organización.

Tabla

Ítem 24. Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	39,0	39,0	42,9
De acuerdo	51	48,6	48,6	91,4
Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



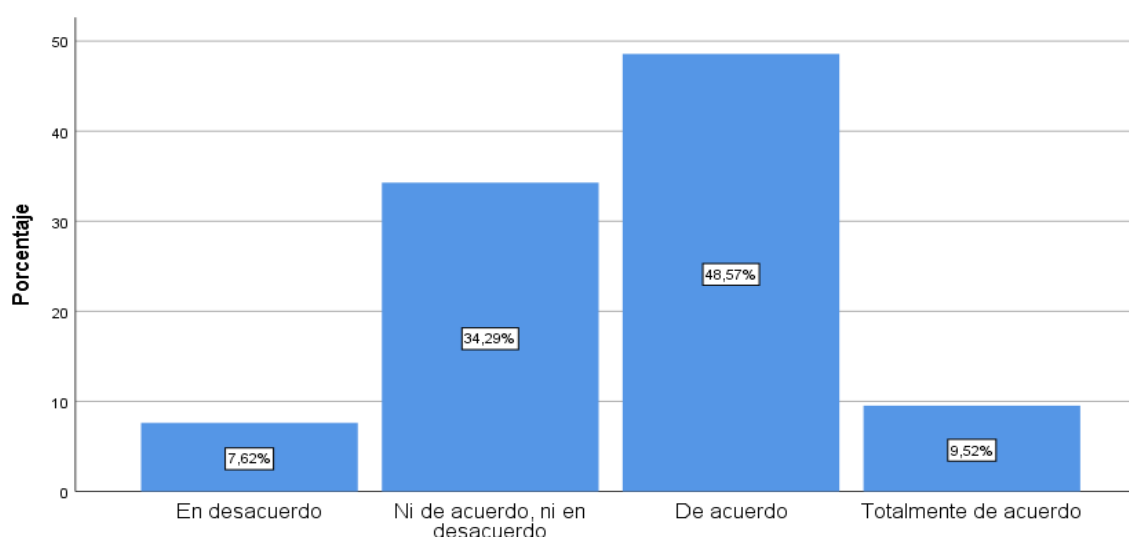
Los resultados del Ítem 24, relacionado con la percepción sobre "Considero que en la empresa se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc." Señalaron que una minoría representada por un 3.8% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación. Por otra parte, el 39.0% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; Asimismo, el 48.6% de los encuestados está de acuerdo y 8.6% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva, aunque minoritaria, sobre el uso de bases de datos relacionadas con informes técnicos y publicaciones científicas en la empresa. Estos resultados señalan que una parte importante de los encuestados percibe que la empresa hace uso de bases de datos relacionadas con informes técnicos, publicaciones científicas, etc. Aunque una proporción considerable muestra una percepción neutral, la presencia de opiniones positivas sugiere la existencia de prácticas o recursos que involucran el uso de esta información para el beneficio organizacional.

Tabla

Ítem 25. Considero que los colaboradores tomamos decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	34,3	34,3	41,9
	De acuerdo	51	48,6	48,6	90,5
	Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 25, centrado en la percepción sobre "Considero que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados" revelaron que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación. por otro lado, el 34.3% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 48.6% de los encuestados está de acuerdo y el 9.5% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción mayoritariamente positiva sobre la aplicación de conocimientos previamente generados en las decisiones de los colaboradores. Estos resultados sugieren que una mayoría de los encuestados percibe que existe una aplicación de conocimientos previamente generados en las decisiones tomadas por los colaboradores en la empresa. Aunque una minoría muestra opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas

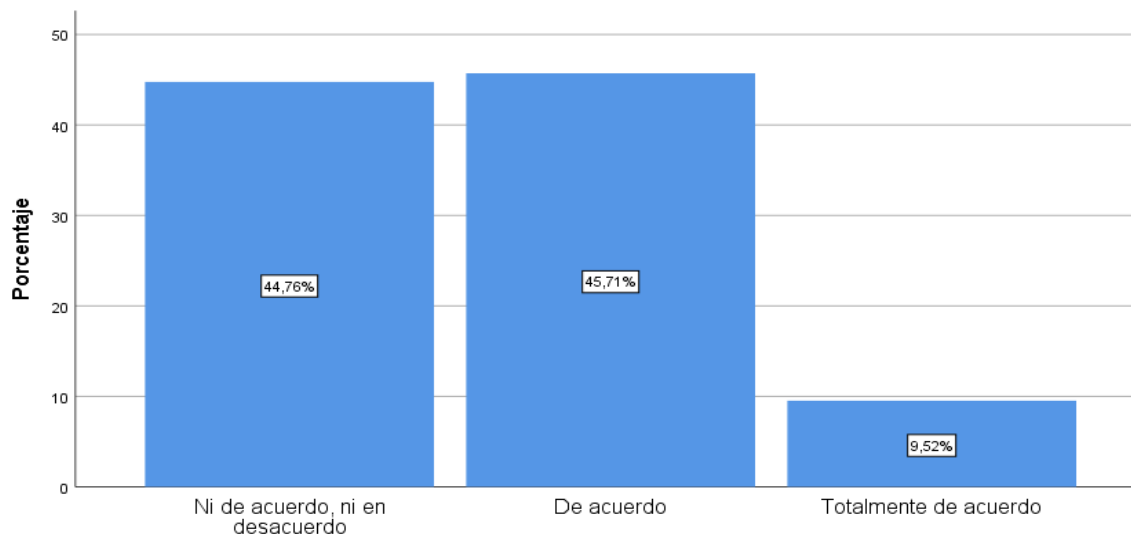
sugiere que se valora y se reconoce la aplicación de conocimientos en el proceso decisional dentro de la organización.

Tabla

Ítem 26. Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8	44,8	44,8
	De acuerdo	48	45,7	45,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 27, relacionado con la percepción sobre "Considero que los documentos digitales del sitio web de la empresa son accesibles para su uso y aplicación", mostraron que un 44.8% de los encuestados se ubicó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" ello sugiere una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre la accesibilidad de los documentos digitales del sitio web de la empresa para su uso y aplicación. Además, el 45.7% de los

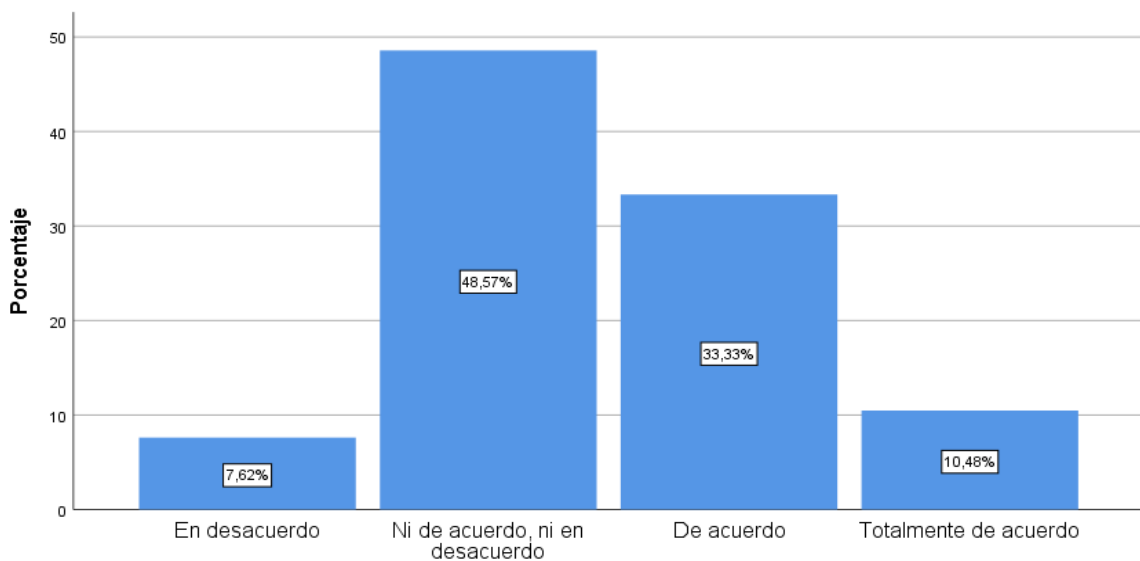
encuestados está de acuerdo y un 9.5% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción mayoritaria positiva sobre la accesibilidad de estos documentos digitales para su uso y aplicación. Estos resultados sugieren que, si bien una parte significativa de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la accesibilidad de los documentos digitales del sitio web para su uso y aplicación, una proporción similar muestra una posición neutral.

Tabla

Ítem 27. Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	48,6	48,6	56,2
De acuerdo	35	33,3	33,3	89,5
Totalmente de acuerdo	11	10,5	10,5	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



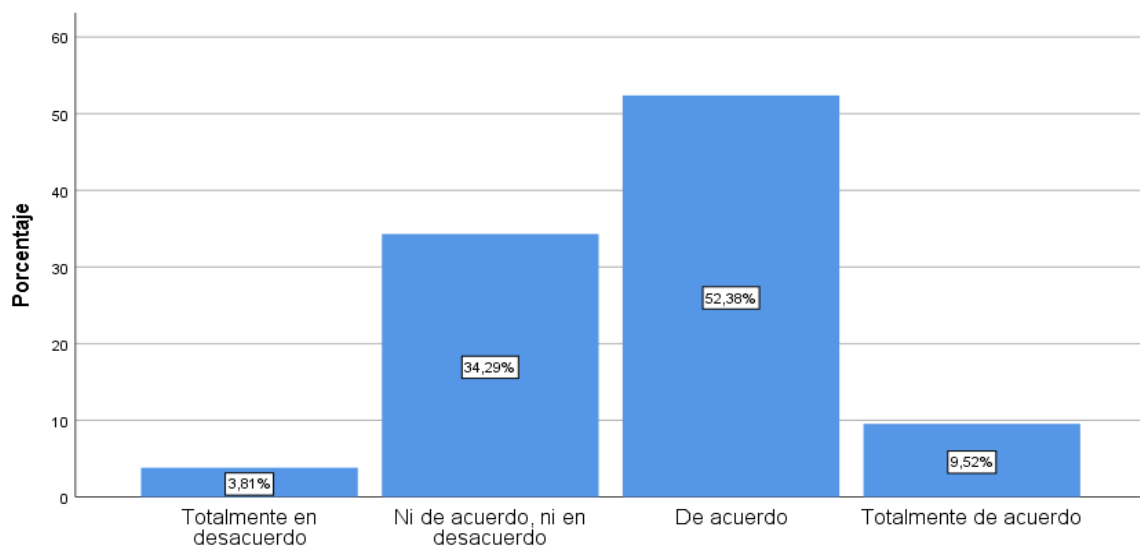
Los resultados del Ítem 27, centrado en la percepción sobre "Considero que las sugerencias aportadas por los colaboradores se incorporan en los procesos de la empresa" mostraron que un 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo cual indica que una minoría percibe que las sugerencias aportadas por los colaboradores no se incorporan en los procesos de la empresa. Además, El 48.6% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; Por otra parte, el 33.3% de los encuestados está de acuerdo y el 10.5% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva sobre la incorporación de las sugerencias de los colaboradores en los procesos de la empresa. Estos resultados indican que una parte de los encuestados muestra una percepción neutral, a pesar de ello, la presencia de opiniones positivas sugiere la existencia de prácticas o mecanismos que involucran la incorporación de sugerencias de los colaboradores en los procesos organizacionales.

Tabla

Ítem 28. Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	34,3	34,3	38,1
De acuerdo	55	52,4	52,4	90,5
Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



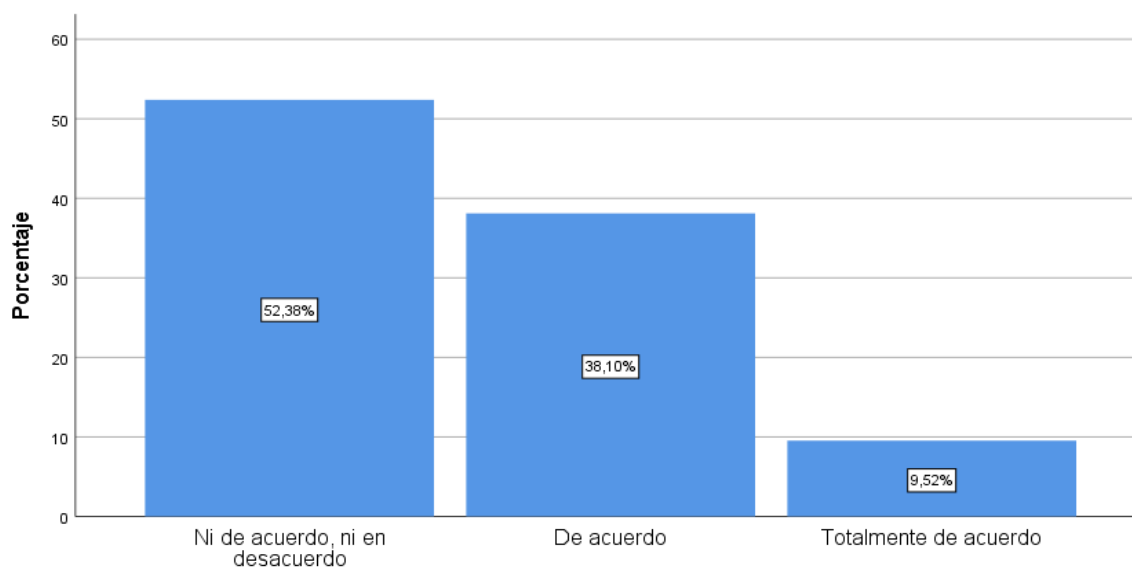
Los resultados del Ítem 28, enfocado en la percepción sobre "Considero que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros", se desglosan de la siguiente manera, un 3.8% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que los procesos no están documentados mediante manuales o normas; el 34.3% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 52.4% de los encuestados está de acuerdo y el 9.5% manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva y mayoritaria, sobre la existencia de documentación de procesos mediante manuales, normas u otros métodos. Estos resultados sugieren que una parte importante de los encuestados percibe que los procesos de la empresa están documentados mediante manuales, normas u otros métodos. Aunque una proporción muestra opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas indica una percepción general favorable hacia la existencia de documentación de los procesos, lo que podría facilitar su comprensión y aplicación por parte de los colaboradores.

Tabla

Ítem 29. Considero que la empresa realiza reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	55	52,4	52,4	52,4
	De acuerdo	40	38,1	38,1	90,5
	Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



En los resultados del Ítem 29, relacionado con la percepción sobre "Considero que la empresa realiza reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento", se observó que un 52.4% de los encuestados se ubicó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Esto sugiere una percepción neutral, indicando una falta de una opinión clara sobre si la empresa efectivamente lleva a cabo reuniones para informar sobre los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento. Además, el 38.1% de los encuestados está de acuerdo y un 9.5% totalmente de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva, aunque minoritaria, sobre la realización de este tipo de reuniones. Estos resultados indican que una parte de los encuestados percibe que la empresa lleva a cabo

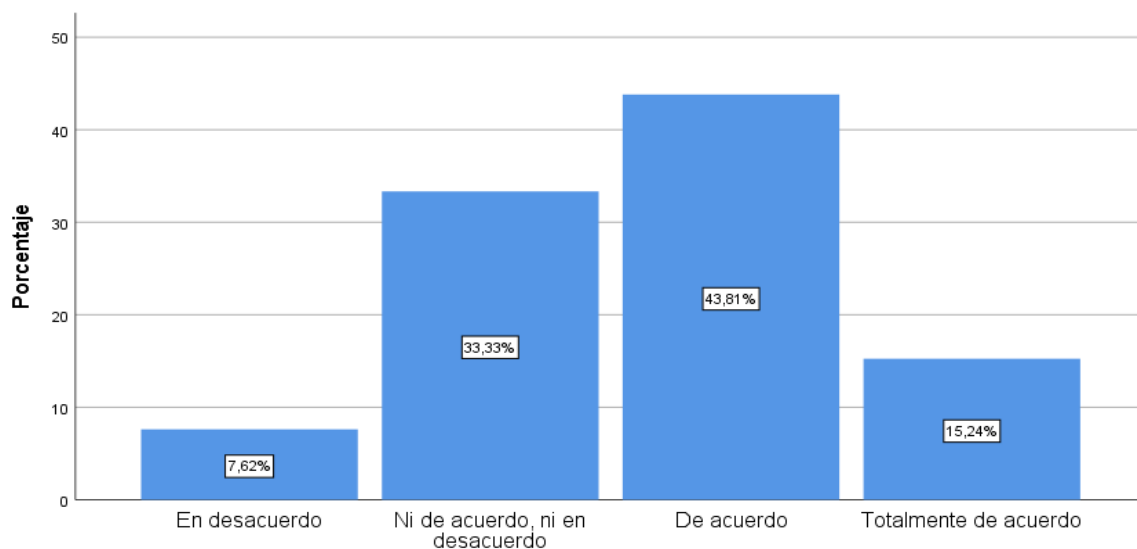
reuniones para informar sobre los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento. Sin embargo, una proporción mayoritaria muestra una percepción neutral o sin una opinión clara sobre la realización de este tipo de reuniones, lo que sugiere una posible área de mejora en la comunicación o difusión de información sobre descubrimientos en gestión del conocimiento dentro de la empresa.

Tabla

Ítem 30. Considero que los colaboradores damos soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	7,6	7,6	7,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	33,3	33,3	41,0
	De acuerdo	46	43,8	43,8	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	15,2	15,2	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 30, enfocado en la percepción sobre "Considero que los colaboradores ofrecen soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a

toda la empresa", revelaron que el 7.6% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con la afirmación lo cual sugiere que una minoría percibe que los colaboradores no ofrecen soluciones a cuestiones que afectan a toda la empresa a través del diálogo. El 33.3% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 43.8% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación y el 15.2% totalmente de acuerdo, mostrando una percepción positiva, mayoritaria, sobre la capacidad de los colaboradores para ofrecer soluciones a problemas globales mediante el diálogo. Estos resultados sugieren que una parte considerable de los encuestados percibe que los colaboradores tienen la capacidad de ofrecer soluciones a problemas que afectan a toda la empresa a través del diálogo. Aunque una minoría muestra opiniones en desacuerdo o neutrales, la presencia de opiniones mayoritariamente positivas indica una percepción general favorable hacia la capacidad de diálogo y solución de problemas a nivel organizacional por parte de los colaboradores.

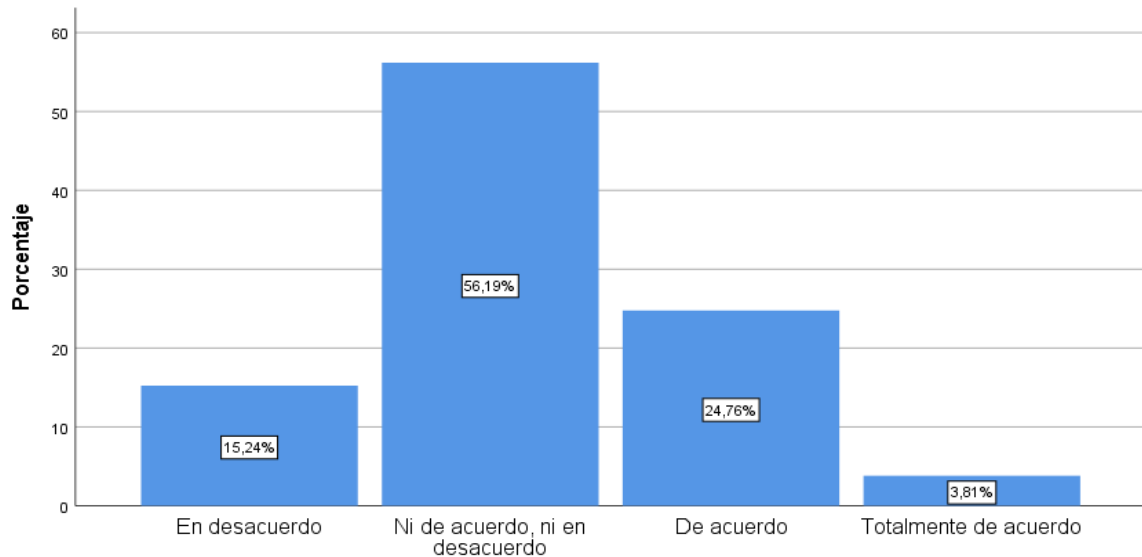
Variable 2: Productividad laboral

Tabla

Ítem 1. Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	16	15,2	15,2	15,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	56,2	56,2	71,4
	De acuerdo	26	24,8	24,8	96,2
	Totalmente de acuerdo	4	3,8	3,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



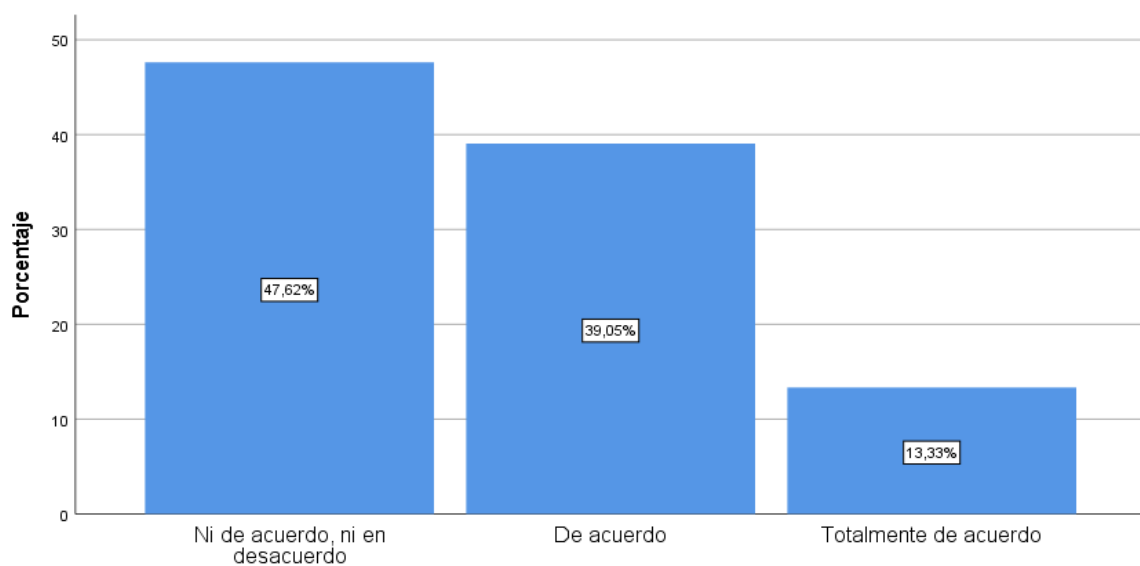
Los resultados en cuanto al Ítem 1 “Considero que hago un uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en mi área” muestran que el 5.2% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con la afirmación; mientras que el 56.2% se ubicó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Además, el 24.8% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, mostrando una percepción positiva, aunque minoritaria, sobre el uso racionalizado de los recursos durante el trabajo en sus áreas. Y, por último, un 3.8% manifestó estar totalmente de acuerdo, indicando que un grupo muy reducido percibe claramente que se hace un uso óptimo de los recursos durante el trabajo en sus áreas respectivas. Estos resultados sugieren que hay una proporción considerable de encuestados que no tienen una percepción clara o favorable sobre la optimización de recursos en sus áreas de trabajo.

Tabla

Ítem 2. Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	47,6	47,6	47,6
	De acuerdo	41	39,0	39,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



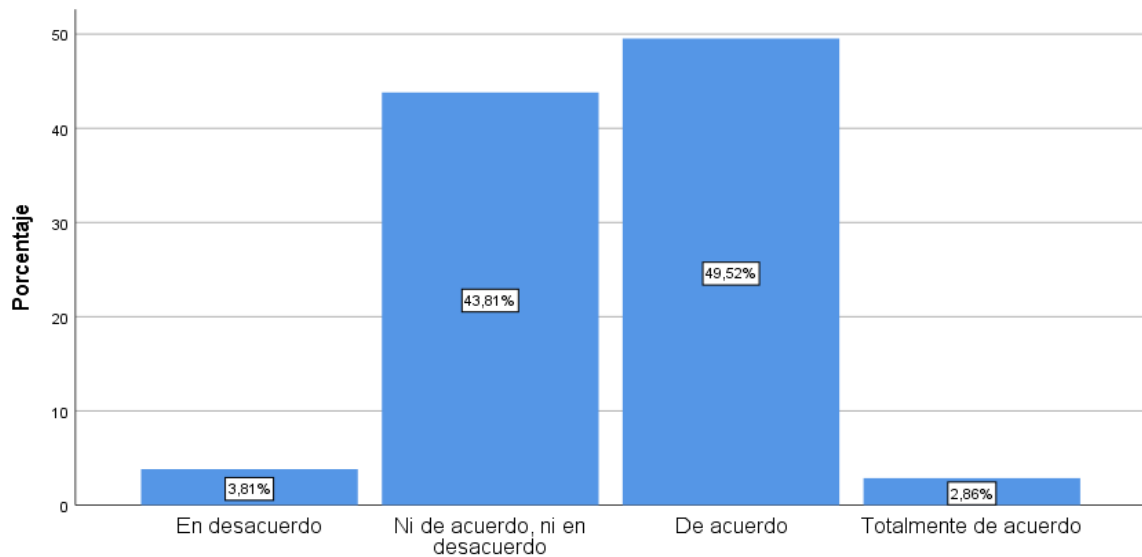
Estos resultados reflejan la percepción de los colaboradores sobre el Ítem 2 “Considero que los procedimientos que la empresa ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento”, se observó que el 47.6% de los encuestados expresó estar "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; Por otro lado, el 39.0% se ubicó en la categoría de acuerdo y el 13.3% totalmente de acuerdo, esta proporción muestra una percepción positiva indicando que algunos colaboradores consideran que los procedimientos están normados para su cumplimiento óptimo. Estos resultados resaltan una diversidad de percepciones entre los colaboradores. Aunque una parte importante no tiene una opinión clara sobre la normativa de los procedimientos, existe un grupo significativo que percibe que dichos procedimientos están adecuadamente estructurados para asegurar un cumplimiento óptimo.

Tabla

Ítem 3. Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	43,8	43,8	47,6
De acuerdo	52	49,5	49,5	97,1
Totalmente de acuerdo	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 3 acerca de "Considero que se generan errores y/o pérdida de documentos en el desarrollo de mis actividades laborales" reflejan que un 3.8% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con la afirmación lo que sugiere que una minoría percibe que no se generan errores ni pérdida de documentos significativos en el desarrollo de sus tareas; además, el 43.8% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otra parte, el 49.5% de los encuestados está de acuerdo y el 2.9% totalmente de acuerdo con la afirmación,

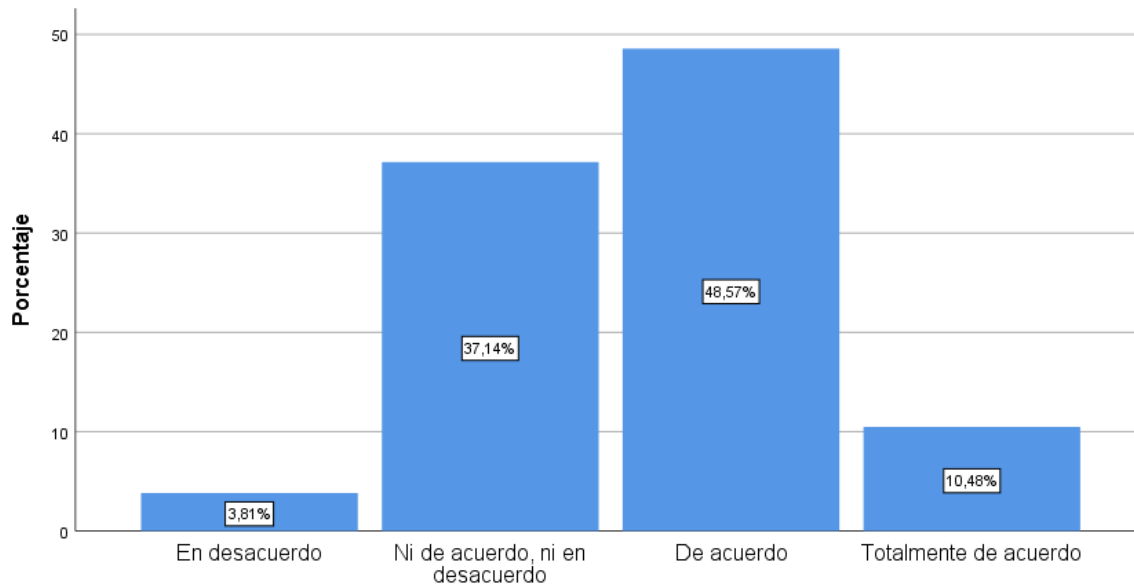
mostrando una percepción mayoritaria sobre la presencia de errores o pérdida de documentos en el desarrollo de sus actividades laborales. Estos resultados sugieren que una proporción considerable de encuestados percibe la presencia de errores o pérdida de documentos en sus actividades laborales. Aunque hay una minoría que no percibe esta problemática, la percepción generalizada de errores o pérdida de documentos podría indicar una posible área de mejora en la gestión documental o en los procesos de trabajo para reducir estos inconvenientes y aumentar la eficiencia en las labores.

Tabla

Ítem 4. Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	37,1	37,1	41,0
	De acuerdo	51	48,6	48,6	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	10,5	10,5	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 4 acerca de "Considero que el personal, recurso humano, encargado de las tareas es suficiente, lo que garantiza la productividad" muestran que un 3.8% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con esta afirmación. Esto indica que una minoría considera que el personal disponible no es suficiente para asegurar la productividad. Además, el 37.1% se situó en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", mostrando cierta indecisión o falta de posición clara en cuanto a la suficiencia del personal para garantizar la productividad. Por otra parte, el 48.6% de los encuestados está de acuerdo y un 10.5% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que revela una percepción mayoritaria de que el personal disponible es adecuado para mantener la productividad en las tareas laborales. Estos resultados sugieren que una gran proporción de encuestados confía en que el personal asignado es suficiente para cumplir con las demandas laborales y mantener altos niveles de productividad.

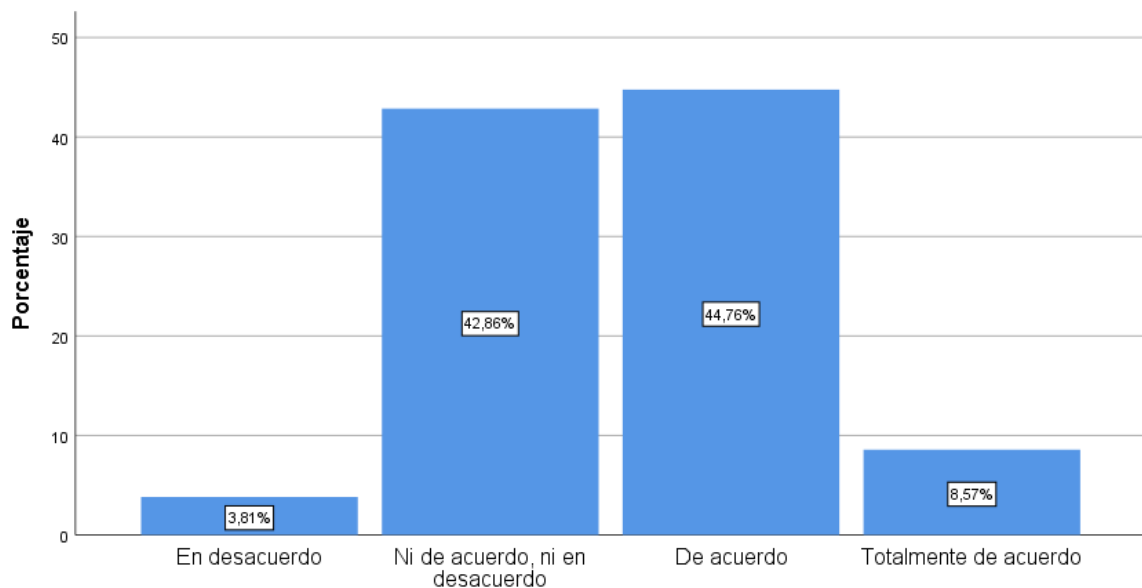
Tabla

Ítem 5. Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	42,9	42,9	46,7
De acuerdo	47	44,8	44,8	91,4
Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 5 acerca de “Considero que la empresa proporciona los equipos y elementos adecuados para el desempeño de mis funciones” revelan que un 3.8% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con esta la afirmación lo cual indica que una minoría considera que la empresa no satisface completamente las necesidades en términos de herramientas y equipamiento para el trabajo; mientras que un 42.9% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 44.8% de los encuestados está de acuerdo y un 8.6% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción mayoritaria de que la empresa provee los equipos y elementos necesarios para el desarrollo efectivo de las funciones laborales. A pesar de la mayoría que percibe que la empresa proporciona los equipos adecuados, la presencia de un porcentaje considerable en la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" y la minoría que

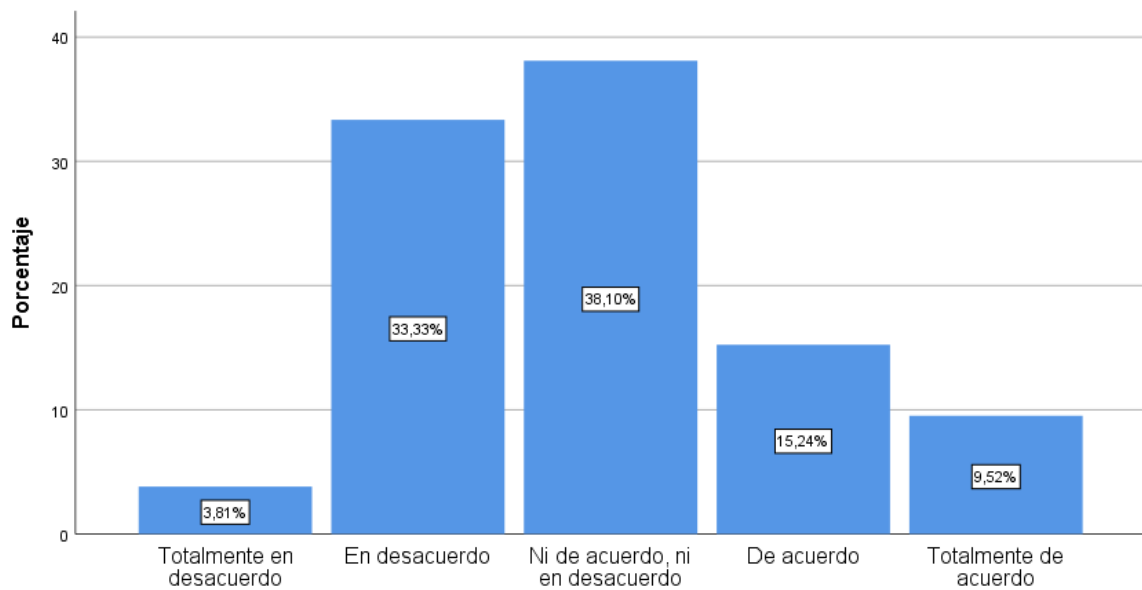
está en desacuerdo podrían indicar la necesidad de una evaluación más detallada o de posibles mejoras en la provisión de equipos.

Tabla

Ítem 6. La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
En desacuerdo	35	33,3	33,3	37,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	38,1	38,1	75,2
De acuerdo	16	15,2	15,2	90,5
Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



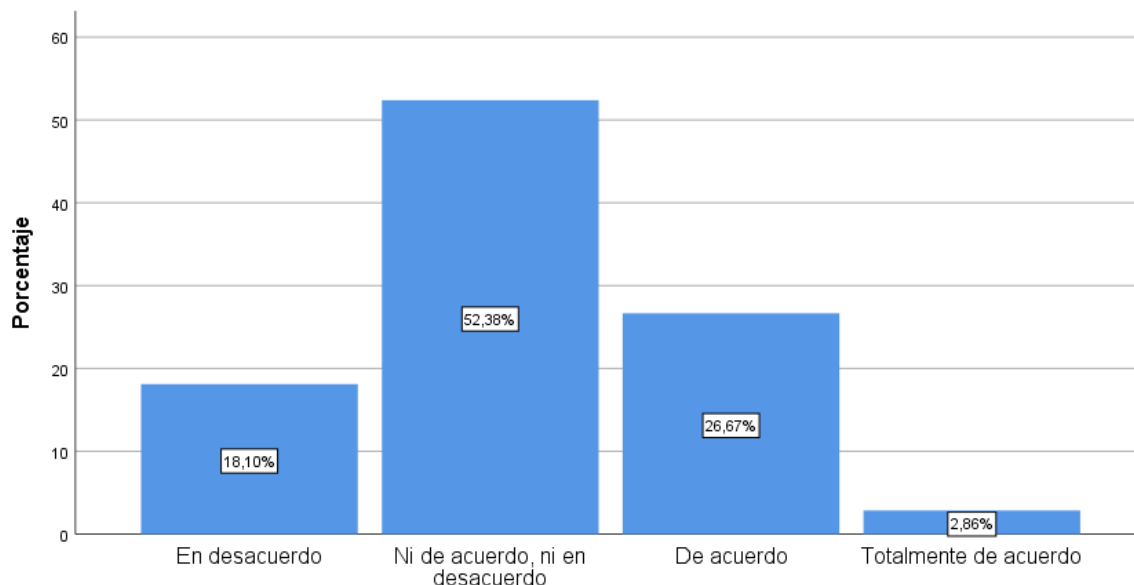
Los resultados del Ítem 6 sobre “La infraestructura de la empresa limita mis actividades laborales, pues los espacios son reducidos” revelan que un 3.8% de los encuestados expresó estar totalmente en desacuerdo y un 33.33% en desacuerdo con la afirmación, ello indica que una minoría considera que la infraestructura no representa un obstáculo significativo en sus actividades diarias; en tanto el 38.1% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Esta posición neutral podría indicar una falta de certeza o de una percepción clara sobre si la infraestructura limita o no sus actividades laborales debido a espacios reducidos. Por otro lado, un 15.2% está de acuerdo y un 9.5% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que muestra que una minoría significativa percibe que la infraestructura limita sus actividades laborales debido a la falta de espacio. En conjunto, mientras que una minoría importante percibe que la infraestructura limita sus actividades laborales debido a espacios reducidos, hay una división más equitativa entre aquellos que están en desacuerdo o tienen una posición neutral y aquellos que perciben limitaciones. Esto podría indicar la necesidad de una evaluación más detallada de la infraestructura y posiblemente la consideración de mejoras para abordar las preocupaciones de quienes sienten que el espacio limita su desempeño laboral.

Tabla

Ítem 7. La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	19	18,1	18,1	18,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	55	52,4	52,4	70,5
De acuerdo	28	26,7	26,7	97,1
Totalmente de acuerdo	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



En los resultados del Ítem 7 “La empresa conoce el tiempo empleado de mis actividades laborales precisas” se observó que un 18.1% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación. Por otra parte, el 52.4% se encuentra en la categoría de "ni de acuerdo, ni en desacuerdo" lo cual indica que más de la mitad de los encuestados no tienen una percepción clara o definida sobre si la empresa conoce o no con precisión el tiempo que dedican a sus actividades laborales. Además, el 26.7% está de acuerdo y un 2.9% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Estos resultados revelan que la percepción general parece indicar que hay una falta de certeza o conocimiento por parte de la empresa sobre el tiempo preciso empleado en las actividades laborales de los encuestados lo cual podría sugerir la necesidad de implementar sistemas más claros o efectivos para el registro y seguimiento del tiempo empleado en las labores.

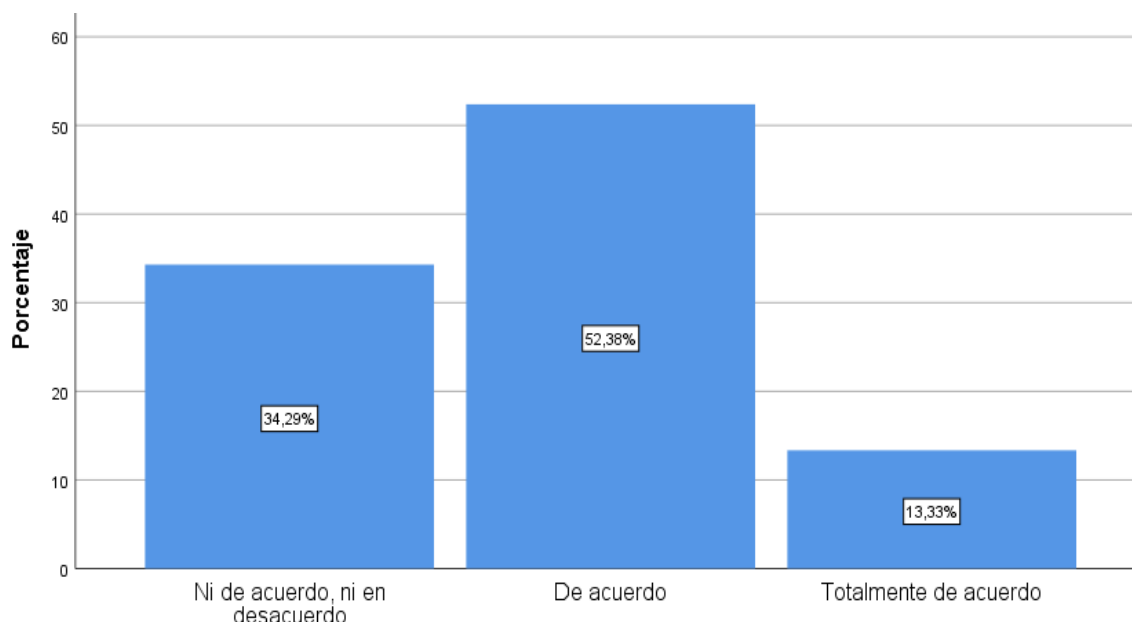
Tabla

Ítem 8. La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	34,3	34,3	34,3
	De acuerdo	55	52,4	52,4	86,7

Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



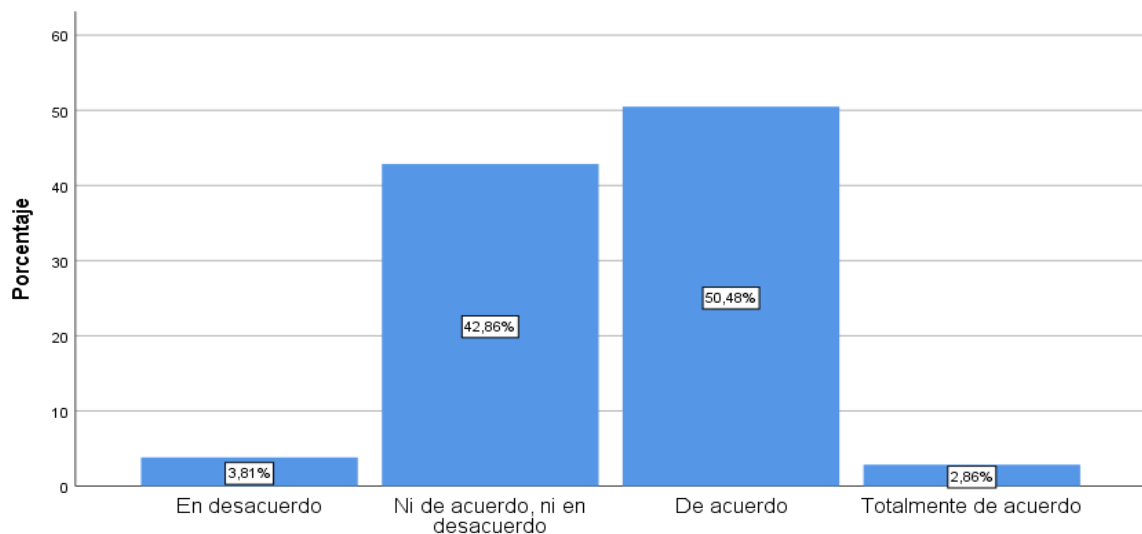
Los resultados del Ítem 8 “La ubicación de los equipos y mobiliario que utilizo está en el lugar adecuado” muestran que el 34.3% de los encuestados se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" esto indica una posición neutral donde un poco más de un tercio de los encuestados no tiene una percepción clara sobre si la ubicación de los equipos y mobiliario es la adecuada para sus labores. Por otro lado, el 52.4% está de acuerdo y el 13.3% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Estos porcentajes representan una mayoría que considera que la ubicación de los equipos y mobiliario es adecuada. En conjunto, la mayoría de los encuestados percibe que la ubicación de los equipos y el mobiliario que utilizan está adecuadamente dispuesta para realizar sus labores; aunque existe un porcentaje considerable en la categoría neutral, la percepción mayoritaria positiva podría indicar que, en general, los empleados se sienten cómodos con la disposición de los recursos físicos en su entorno de trabajo; esto puede ser un indicador positivo, pero también podría requerir una evaluación más detallada para considerar posibles mejoras según las necesidades específicas de algunos empleados.

Tabla

Ítem 9. La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	42,9	42,9	46,7
De acuerdo	53	50,5	50,5	97,1
Totalmente de acuerdo	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 9 “La empresa supervisa los métodos de trabajo que empleo, para simplificarlos con un mejor método” reflejan que el 3.8% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación ello indica que una minoría percibe que la empresa no realiza una supervisión efectiva para mejorar los métodos de trabajo; además, el 42.9% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" esta posición neutral sugiere que una parte considerable de los encuestados no tiene una percepción clara sobre si la empresa supervisa o no los métodos de trabajo para simplificarlos. Por otro lado, el 50.5%

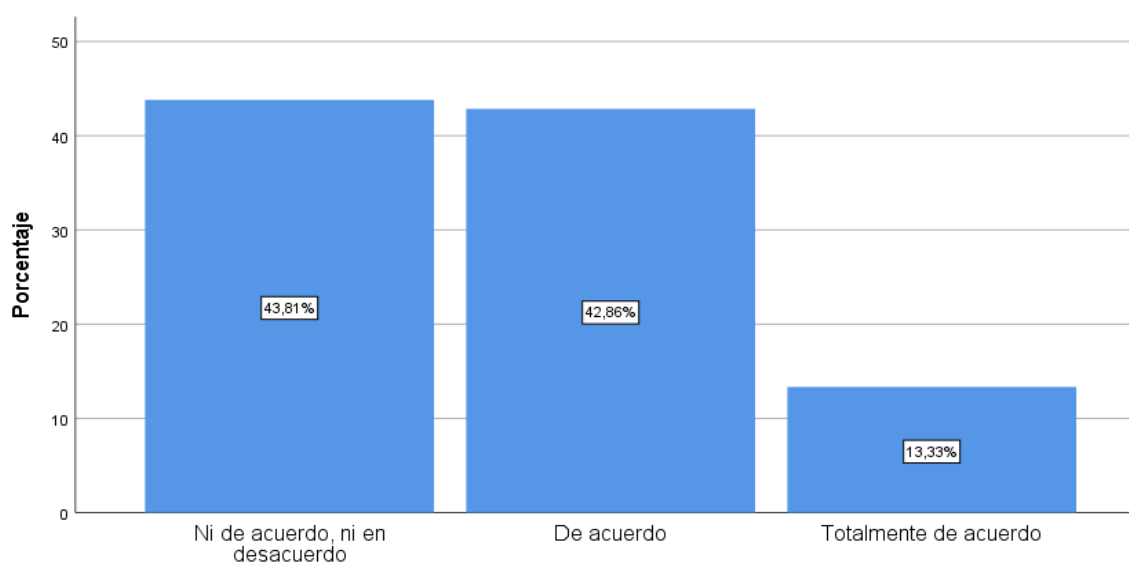
está de acuerdo y un 2.9% está totalmente de acuerdo con la afirmación. En general, aunque hay una mayoría que percibe que la empresa lleva a cabo esta supervisión, la presencia de un porcentaje significativo en la categoría neutral y una minoría que está en desacuerdo podrían indicar la necesidad de una comunicación más clara por parte de la empresa sobre las acciones que realiza para mejorar los métodos de trabajo.

Tabla

Ítem 10. Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	43,8	43,8	43,8
De acuerdo	45	42,9	42,9	86,7
Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 10 “Como colaboradores cumplimos con las metas establecidas en los tiempos planificados” revelan que el 43.8% de los encuestados

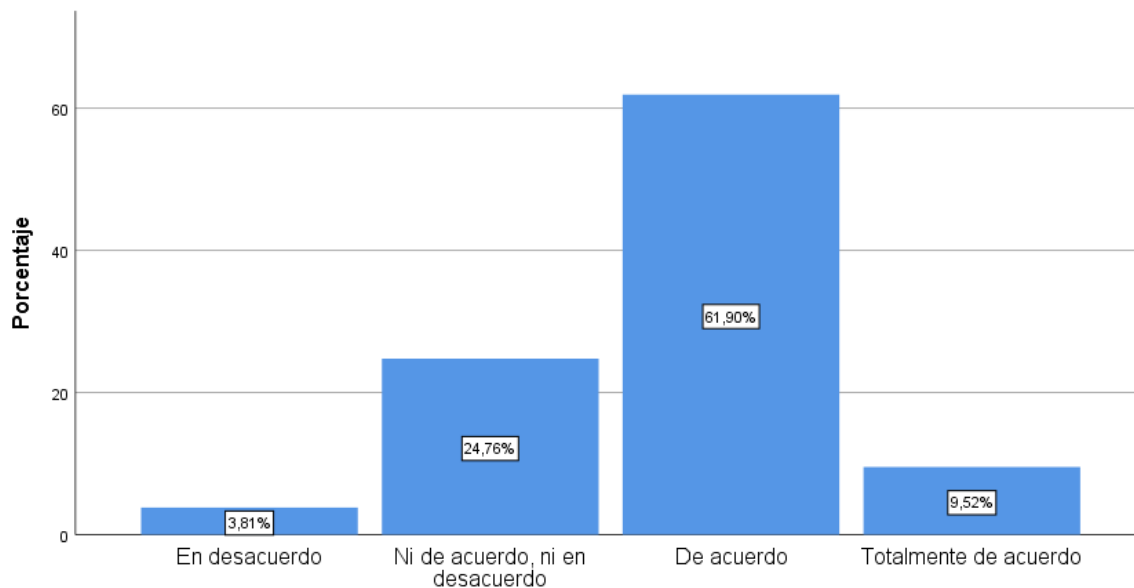
se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" esta posición neutral indica que una parte significativa de los encuestados no tiene una percepción clara sobre si cumplen o no con las metas establecidas en los tiempos planificados. Por otro lado, el 42.9% está de acuerdo y el 13.3% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una parte considerable de los encuestados sí percibe que cumplen con las metas establecidas en los tiempos planificados, ya sea en su totalidad o en gran medida. Aunque existe una división cercana entre aquellos que están de acuerdo y los que no tienen una percepción clara, la mayoría de los encuestados muestra una tendencia hacia la idea de que sí cumplen con las metas establecidas en los tiempos planificados. Sin embargo, la presencia de una proporción significativa en la categoría neutral podría señalar la necesidad de una evaluación más detallada para comprender mejor los factores que podrían afectar el cumplimiento de estas metas y cómo mejorar la percepción de los colaboradores sobre este aspecto.

Tabla

Ítem 11. El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	24,8	24,8	28,6
	De acuerdo	65	61,9	61,9	90,5
	Totalmente de acuerdo	10	9,5	9,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



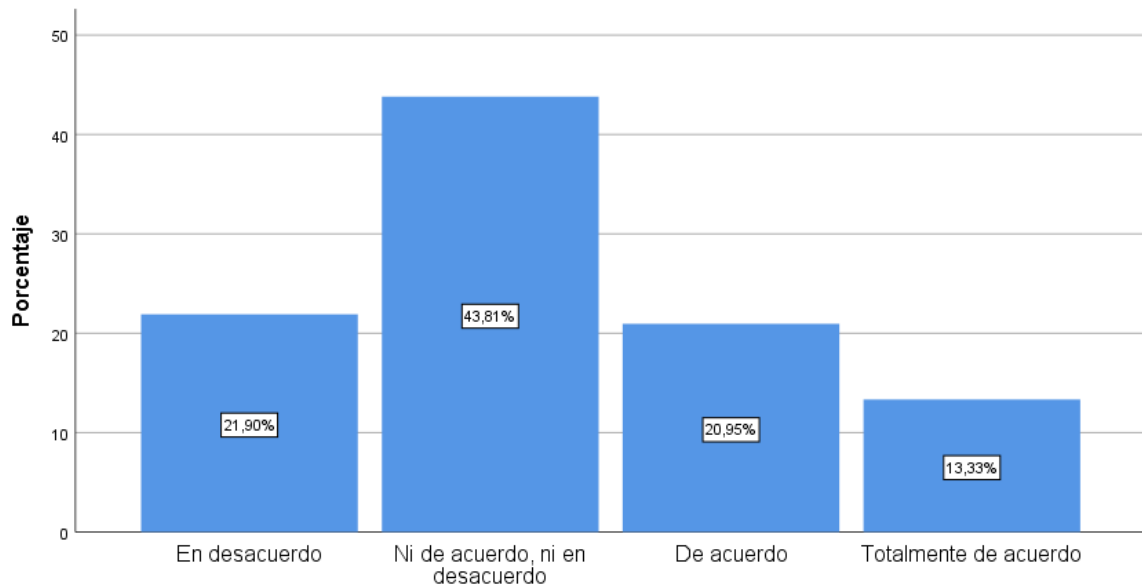
Los resultados del Ítem 11 *“El tiempo establecido para el cumplimiento de mis tareas es adecuado debido a las condiciones ambientales favorables”* muestran que el 3.8% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación; mientras que el 24.76% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 61.9% está de acuerdo y el 9.5% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que el tiempo establecido para cumplir con las tareas es adecuado, teniendo en cuenta las condiciones ambientales favorables. Los resultados muestran que, aunque existe una mayoría que percibe que el tiempo asignado es adecuado, hay una minoría que discrepa y una parte significativa que no tiene una opinión clara al respecto. Esto indica una diversidad de percepciones en relación con la adecuación del tiempo asignado para las tareas en función del entorno, lo que podría sugerir la necesidad de revisar y ajustar los plazos asignados considerando las distintas perspectivas y necesidades de los colaboradores.

Tabla

Ítem 12. En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	21,9	21,9	21,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	43,8	43,8	65,7
	De acuerdo	22	21,0	21,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 12 "En la empresa los colaboradores realizamos el trabajo con rapidez y precisión" reflejan que el 21.9% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación; además, el 43.8% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Esta posición neutral sugiere que una proporción considerable de los encuestados no tiene una percepción clara o definida sobre si el trabajo se realiza con rapidez y precisión. Por otro lado, el 21.0% está de acuerdo y el 13.3% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto

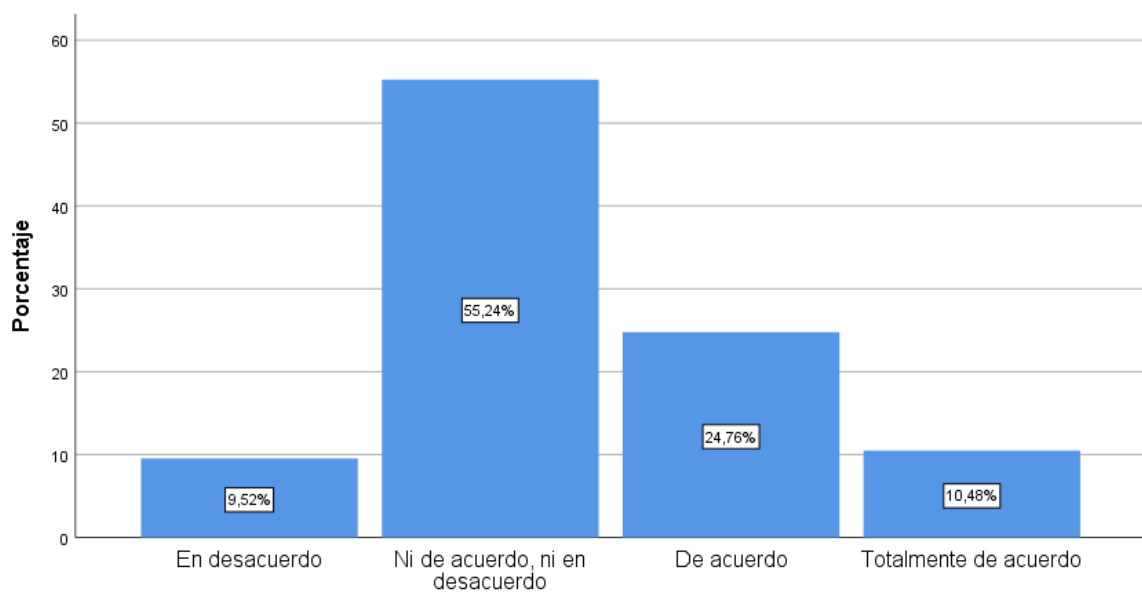
indica que una minoría percibe que en la empresa se realiza el trabajo con la rapidez y precisión requeridas. En conjunto, los resultados muestran una diversidad de opiniones. Aunque hay una proporción significativa que no tiene una percepción clara, una parte considerable de los encuestados no está de acuerdo con la idea de que el trabajo se realiza con rapidez y precisión en la empresa.

Tabla

Ítem 13. El desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	9,5	9,5	9,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	55,2	55,2	64,8
	De acuerdo	26	24,8	24,8	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	10,5	10,5	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



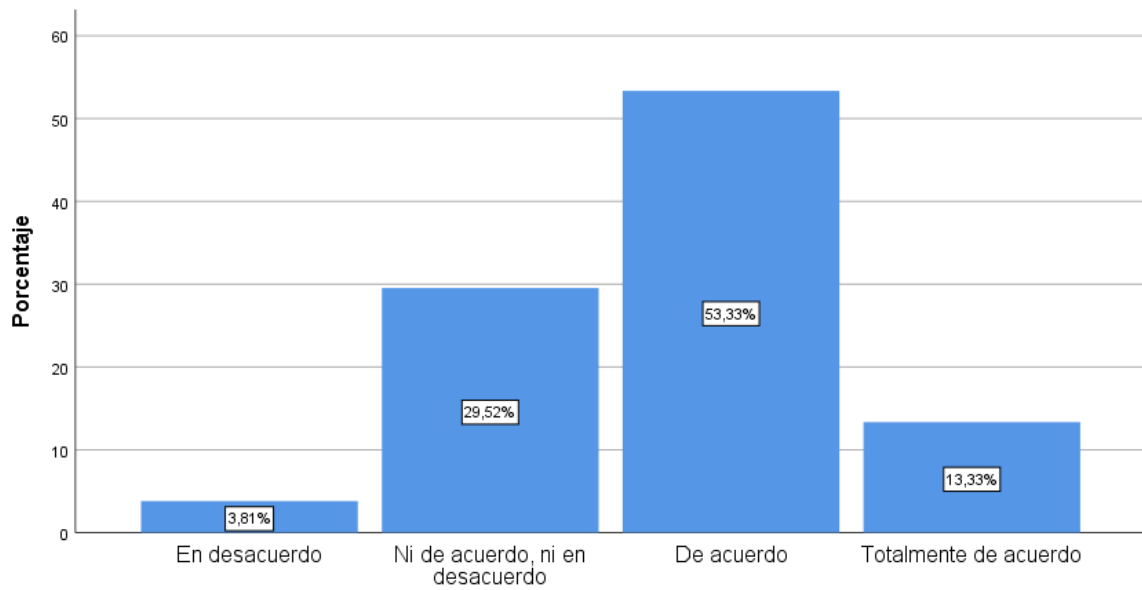
Los resultados del Ítem 13 “el desempeño que tenemos cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la productividad” el 9.5% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación; el 55.2% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 24.8% está de acuerdo y el 10.5% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una minoría percibe que el desempeño individual de los colaboradores es efectivo y tiene un impacto positivo en el crecimiento de la productividad. En conjunto, los resultados sugieren una falta de consenso claro sobre la efectividad del desempeño individual en relación con el crecimiento de la productividad; mientras una minoría está de acuerdo, una parte significativa se encuentra en una posición neutral y una minoría percibe lo contrario.

Tabla

Ítem 14. Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	3,8	3,8	3,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	29,5	29,5	33,3
	De acuerdo	56	53,3	53,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	14	13,3	13,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura

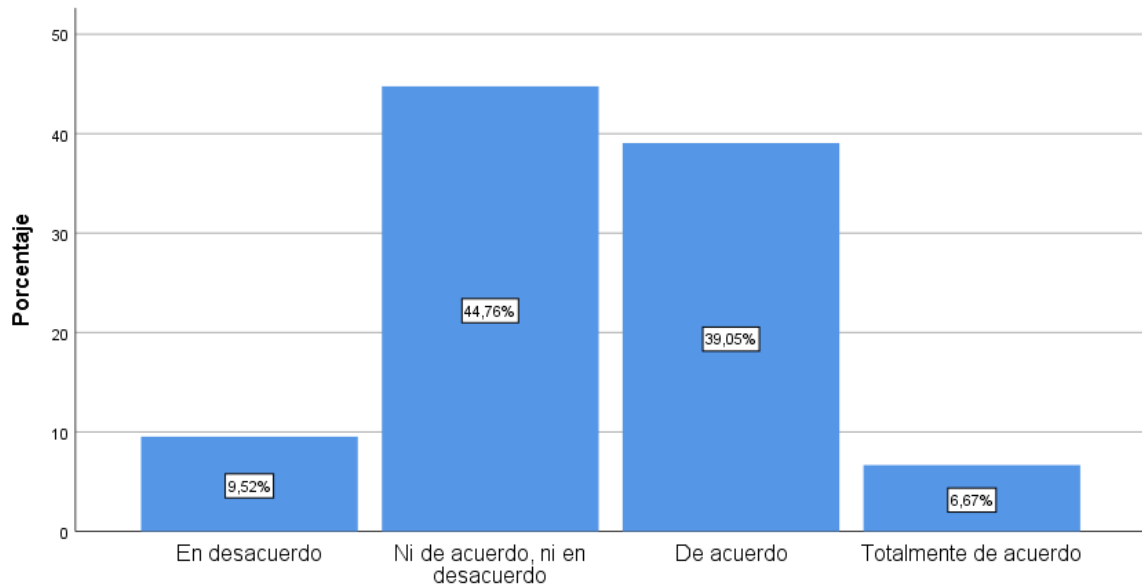


Tabla

Ítem 15. La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	10	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8	44,8	54,3
De acuerdo	41	39,0	39,0	93,3
Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 14 “La empresa incrementa su productividad por la calidad de los trabajadores, pues reciben capacitación constante” revelan que el 3.8% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación; además, el 29.5% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; por otro lado, el 53.3% está de acuerdo y el 13.3% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una mayoría considerable percibe que los índices de atención sí se incrementan debido a la calidad del servicio brindado. Aunque una minoría está en desacuerdo o tiene una percepción neutral, la percepción general apunta hacia la influencia positiva de la calidad del servicio en la atención recibida, lo que sugiere que mejorar la calidad del servicio podría resultar en un aumento de los índices de atención.

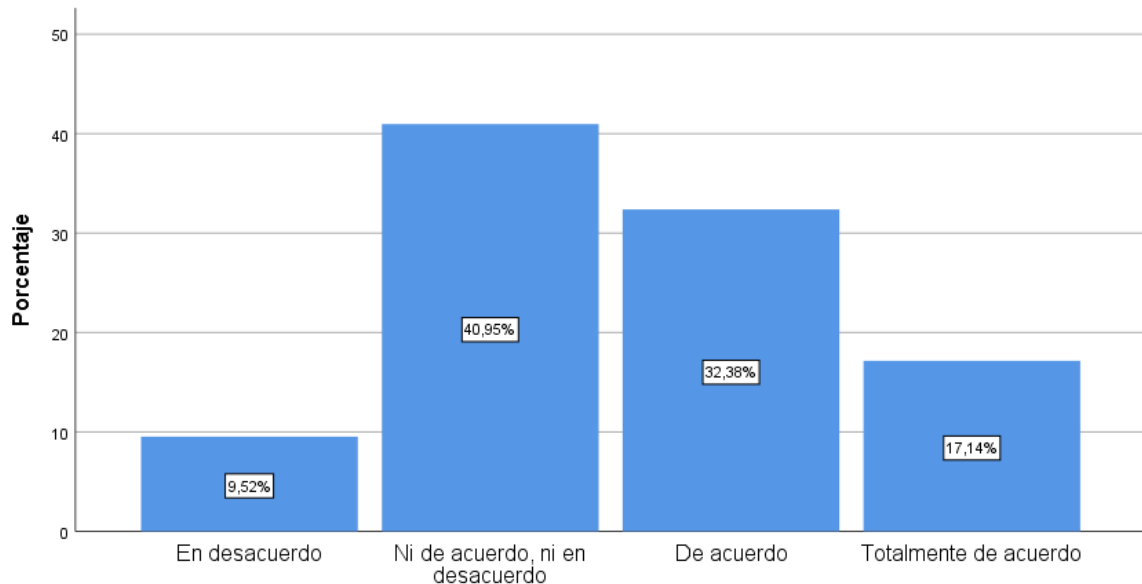
Tabla

Ítem 16. La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	10	9,5	9,5	9,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	41,0	41,0	50,5
De acuerdo	34	32,4	32,4	82,9

Totalmente de acuerdo	18	17,1	17,1	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



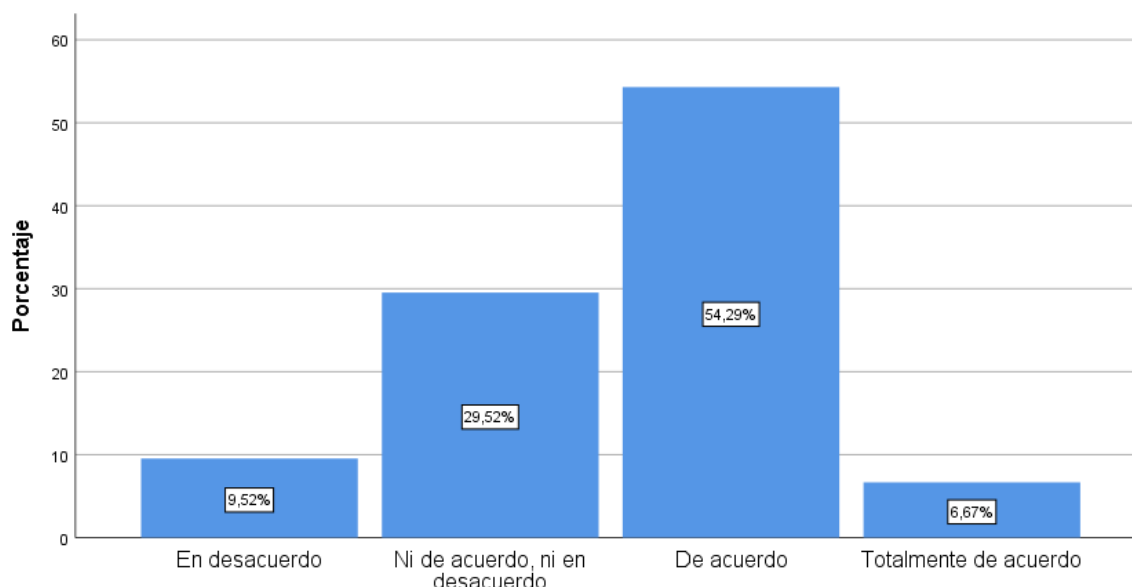
En los resultados del Ítem 16 “La seguridad laboral está garantizada en la empresa por lo que la productividad está en crecimiento” se observó que el 9.5% de los encuestados está en desacuerdo con dicha afirmación; mientras que el 41.0% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Esta posición neutral sugiere que una parte significativa de los encuestados no tiene una percepción clara o definida sobre si la seguridad laboral influye en el crecimiento de la productividad. Por otro lado, el 32.4% está de acuerdo y el 17.1% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una parte considerable de los encuestados percibe que la seguridad laboral garantizada en la empresa está relacionada con el crecimiento en la productividad. En conjunto, los resultados muestran una diversidad de percepciones. Aunque una parte considerable de los encuestados está de acuerdo con la idea de que la seguridad laboral está relacionada con el crecimiento en la productividad, una minoría está en desacuerdo y una proporción significativa tiene una percepción neutral.

Tabla

Ítem 17. La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	9,5	9,5	9,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	29,5	29,5	39,0
	De acuerdo	57	54,3	54,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	7	6,7	6,7	100,0
Total		105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 17 “La producción ha mejorado por el buen diseño de la infraestructura” muestran que el 9.5% de los encuestados está en desacuerdo con esta afirmación ello indica que una minoría percibe que el diseño de la infraestructura no ha influido positivamente en la producción; mientras que el 29.5% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, el 54.3% está de acuerdo y el 6.7% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una mayoría considerable de los encuestados percibe que el buen diseño de la infraestructura ha contribuido a la mejora en la producción. Lo cual revela que la percepción general es que una gran parte de los encuestados cree que el buen

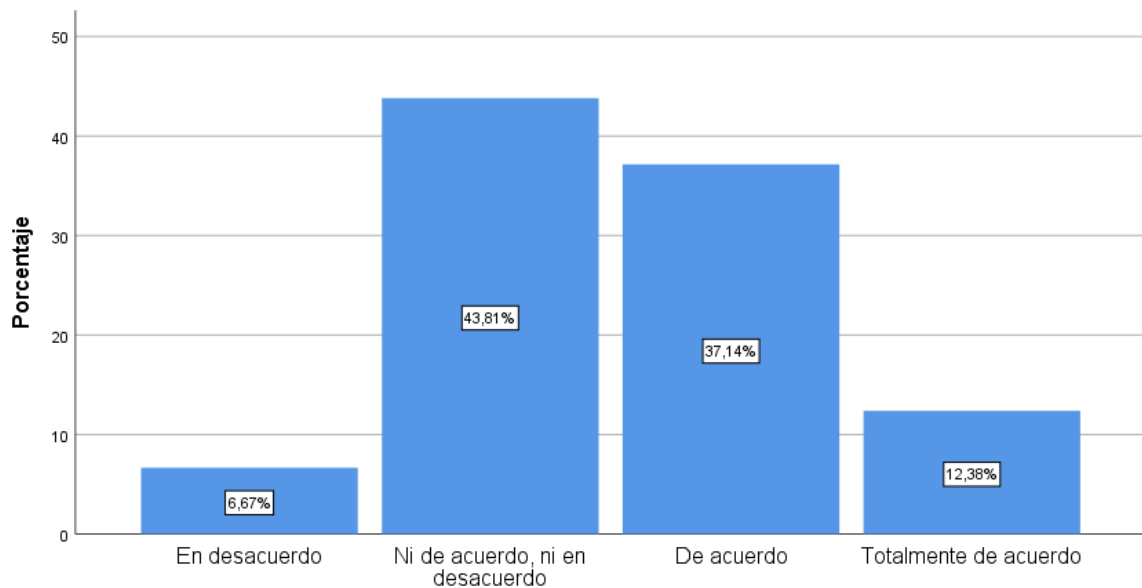
diseño de la infraestructura ha tenido un impacto positivo en la mejora de la producción.

Tabla

Ítem 18. La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	46	43,8	43,8	50,5
	De acuerdo	39	37,1	37,1	87,6
	Totalmente de acuerdo	13	12,4	12,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 18 “La calidad de la producción está garantizada en la empresa por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de nosotros, los colaboradores” muestran que el .7% de los encuestados está en desacuerdo con la idea de que la calidad de la producción está garantizada por el buen control de

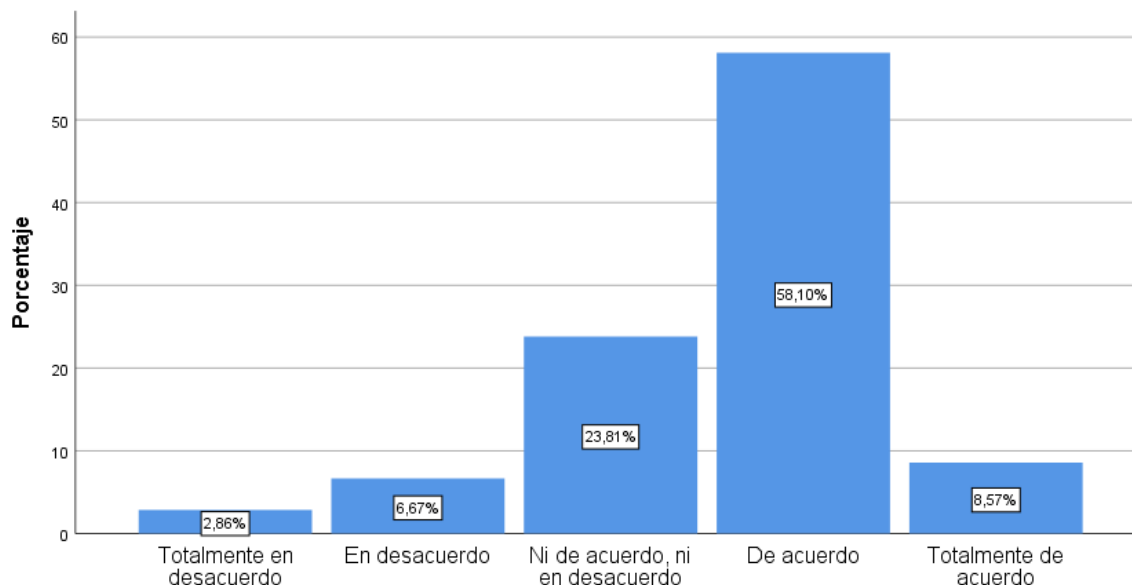
los procesos por parte de los colaboradores; en tanto el 3.8% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; además, el 37.1% está de acuerdo y el 12.4% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una parte considerable de los encuestados percibe que el buen control de cada proceso por parte de los colaboradores influye positivamente en la calidad de la producción. Aunque una minoría está en desacuerdo y una proporción considerable tiene una percepción neutral, la percepción general sugiere que el control efectivo de los procesos por parte de los colaboradores puede mejorar la calidad de la producción.

Tabla

Ítem 19. Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	2,9	2,9	2,9
En desacuerdo	7	6,7	6,7	9,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	23,8	23,8	33,3
De acuerdo	61	58,1	58,1	91,4
Totalmente de acuerdo	9	8,6	8,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 19 “Me involucro en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción” revelan que el 2.9% de los encuestados está totalmente en desacuerdo y 6.7% en desacuerdo con la afirmación, mientras que un 23.8% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 58.1% está de acuerdo y el 8.6% está totalmente de acuerdo con la afirmación. Esto indica que una mayoría considerable de los encuestados está dispuesta a involucrarse en los procesos operativos para contribuir con recomendaciones hacia la calidad de la producción; aunque hay una minoría que no está de acuerdo o tiene una posición neutral, la percepción general indica una disposición positiva por parte de la mayoría para contribuir activamente con sugerencias y mejoras en estos procesos.

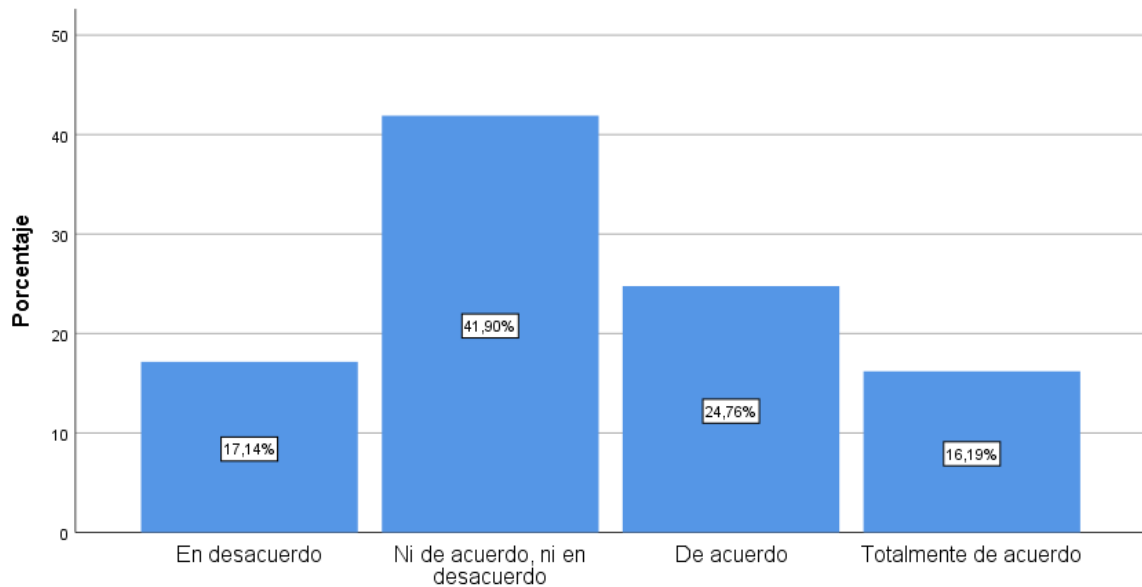
Tabla

Ítem 20. La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	18	17,1	17,1	17,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	41,9	41,9	59,0
	De acuerdo	26	24,8	24,8	83,8

Totalmente de acuerdo	17	16,2	16,2	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Figura



Los resultados del Ítem 20 “La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas” revelan que 7.1% de los encuestados está en desacuerdo con la idea de que la producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas; mientras que un 41.9% se encuentra en la categoría de "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Por otro lado, el 24.8% está de acuerdo y el 16.2% está totalmente de acuerdo con la afirmación; ello indica que una minoría considerable percibe que la producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y realizar mejoras de manera inmediata. Estos resultados reflejan que, aunque una parte considerable de los encuestados no tiene una percepción clara o está en desacuerdo, una minoría considera que la producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas.

Anexo 7. Consentimiento informado

Figura



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en los Colaboradores de Una Constructora Lima - 2023.
Investigador (a) (es): Jorge Luis Urriburu Brancano

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "G.C. y la Productividad", cuyo objetivo es determinar la relación entre G.C. y la Productividad Laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Posgrado o programa de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Describir el impacto del problema de la investigación.

Se evidencia presencia de tecnología insuficiente formación, metas de construcción lo que tiene impacto negativo con la puntualidad y la eficacia de sus proyectos, estos problemas surgen por ausencia de una sólida gestión lo que lleva a una baja productividad

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del Conocimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de una Constructora Lima - 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 120 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo (Constructora) de la institución
..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

(Three handwritten signatures in blue ink)

Figura



Figura



Figura



Anexo 8. Concytec

Figura

The screenshot shows the user profile page for Jorge Luis Urriburu Broncano on the Concytec platform. The page includes a navigation menu on the left with options like 'Área personal', 'Inicio del sitio', 'Calendario', 'Archivos privados', 'Mis cursos', and 'CRI'. The main content area displays the user's name and a profile picture. Below this, there is a section titled 'Cursos que estoy tomando' which contains a table with the following data:

Nombre del curso	Calificación
Conducta Responsable en Investigación	18,70

Figura

The screenshot shows the 'Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario' page. The page includes a navigation menu on the left with options like 'CRI', 'Insignias', 'Competencias', 'Calificaciones', 'General', and 'Conducta Responsable en Investigación'. The main content area displays the user's name and a profile picture. Below this, there is a section titled 'Usuario - JORGE LUIS URRIBURU BRONCANO' which contains a table with the following data:

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Evaluación Integral	100,00 %	18,70	0-20	93,50 %		93,50 %
Total del curso	-	18,70	0-20	93,50 %		-