



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal
jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Arana Guzmán, Martin Steven (ORCID: 0000-0003-3950-6458)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

**CHICLAYO – PERÚ
2022**

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia, por estar siempre presente en cada momento importante de mi vida, por su apoyo incondicional y sus enseñanzas.

Autor.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi querida esposa por su comprensión y el apoyo brindado para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Autor.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2. Variables y Operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
3.5. Procedimiento.	30
3.6. Método de análisis de datos.	30
3.7. Aspectos éticos.	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable 1 - Gestión del conocimiento	26
Tabla 2 Operacionalización de variable 2 – Desempeño laboral	27
Tabla 3 Nivel de distribución: gestión del conocimiento y desempeño laboral	32
Tabla 4 Prueba de normalidad	33
Tabla 5 Nivel de relación: gestión del conocimiento y desempeño laboral	34
Tabla 6 Nivel de relación: aprendizaje organizativo y desempeño laboral	35
Tabla 7 Nivel de relación: conocimiento organizativo y desempeño laboral	36
Tabla 8 Nivel de relación: organización del aprendizaje y desempeño laboral	37

Resumen

En el presente trabajo de investigación, se proyectó determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021. Ante este escenario, se optó por la utilización del tipo de investigación básica, con alcance descriptivo y correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por el personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, delimitando la muestra en 70 servidores que laboran en la sede central. Asimismo, se precisa que, para la recolección de datos, se utilizó como instrumento el cuestionario, que fue previamente validado por expertos.

En relación a la hipótesis nula a contrastar, fue: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021, obteniendo como resultado que, entre las dos variables de estudio, existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,893** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, personal jurisdiccional.

Abstract

The present research work was planned to determine the relationship between knowledge management and the performance of judicial personnel in the Superior Court of Justice of Tumbes, 2021. Given this scenario, it was decided to use primary research, with scope descriptive and correlational, non- experimental design and quantitative approach. The population was made up of the jurisdictional personnel of the Superior Court of Justice of Tumbes, delimiting the sample in 70 servers who work at the headquarters. Likewise, it is specified that, for data collection, the questionnaire was used as an instrument, which experts previously validated.

Concerning the null hypothesis to be tested, it was: Knowledge management is not significantly related to the job performance of judicial personnel in the Superior Court of Justice of Tumbes, 2021, obtaining as a result that, between the two study variables, there is a Spearman Rho correlation coefficient of 0.893 **, which is interpreted as a very high positive correlation, it can also be verified that the Significance Level (bilateral Sig.) is $.000 < 0.01$ (very significant relationship). Such results allow accepting the alternative hypothesis raised in the research and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Knowledge management, job performance, jurisdictional personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, diversas instituciones se encuentran interesadas en descifrar la forma de organizar su información y a la vez, el conocimiento de todos sus miembros. Esto, debido a que cada persona que forma parte de una organización, al ser cambiada de puesto o haber entrado en reestructuración algún área de la misma, lleva los conocimientos y experiencia adquirida durante su permanencia, sin dejar algún registro de ello, que permita a futuros integrantes, dar soluciones rápidas a complicaciones que se manifiesten. Aquí radica la necesidad por parte de las instituciones de contar con una herramienta de gestión que permita reunir los conocimientos de sus trabajadores de manera integral.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (2018), en su informe sobre aprendizaje organizacional y gestión de conocimiento, revela la existencia de avances sustanciales en estos dos aspectos para Colombia, siendo la base de esto, el acercamiento a la tecnología, empeño de servidores, herramientas que permiten almacenar la información, entre otros. Se concluye que, la gestión de conocimiento, es uno de los requisitos fundamentales de las instituciones estatales para la toma correcta de decisiones y disipar complicaciones; logrando ello a través de la exploración de cambios, del intercambio de conocimiento no solo a nivel interinstitucional, sino también orientado a la ciudadanía.

La Oficina Internacional de Trabajo de Ginebra (2014), en su Guía de Diagnóstico Empresarial que surge para orientar al entorno empresarial en los países de Centroamérica, propone un instrumento concertado a nivel de la región, y que permitirá realizar una autoevaluación de su trabajo, midiendo el desempeño laboral y que sea utilizado para optimizarlo. La estrategia consiste en implementar diversos pasos, tales como instaurar una comisión laboral, impartir capacitaciones a la comisión, llevar a cabo la evaluación respecto a la situación laboral actual, crear políticas y procesos y finalmente, modernizar la comunicación. Se concluye que, la influencia de las buenas prácticas laborales en el sector privado es significativa para la toma correcta de decisiones, por parte de los gobiernos.

Por su parte, mediante Decreto Supremo N°004-2013-PCM (2013), el gobierno del Perú suscribió la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, definiendo cinco pilares. El último, incluye la gestión del conocimiento orientado a la Gestión del Cambio, buscando difundir información veraz, eficiente y disponible para quien lo necesite. A pesar de ello, grandes e importantes instituciones como el Poder Judicial, no han conseguido efectuarlo de manera integral, produciendo demoras en sus procesos y una conducción de recursos inadecuada.

Por otro lado, la Revista Venezolana de Gerencia (2018), en su volumen 23, analiza la situación del Perú respecto al desempeño laboral, recalcando la importancia de adaptar las normas, a la realidad de sus instituciones, para lograr una apropiada gestión. Optimizar el desempeño de los trabajadores estatales, ha llevado al gobierno a acoger el servicio civil, con el cual se busca normar los derechos y obligaciones de servidores y establecer la meritocracia. Se concluye que el desempeño de los trabajadores tiene relación con la eficiencia en la que las organizaciones públicas funcionan.

En la Corte Superior de Justicia de Tumbes, existen problemas sustanciales respecto a la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, debido a que no se han puesto en marcha importantes dictámenes efectuados por el Poder Judicial, como, por ejemplo, la Resolución Administrativa N°062-2007-P-PJ, mediante la cual fue aprobada la Directiva N°001-2007-P-CS-PJ, que se encuentra orientada a la elaboración de bases de datos, así como un inventario de las acciones dictaminadas por la Corte Suprema y con ello, guiar el accionar de las diferentes instancias, de modo que se puedan evitar contradicciones en la toma de sus decisiones.

En el mismo sentido, se puede manifestar la carencia de implementación de una oficina o área que se encargue del monitorear el desempeño de los servidores jurisdiccionales, la cual tendría como fin, evitar brindar servicios deficientes a la ciudadanía. Asimismo, no se cuenta con mecanismos de seguimiento o control del conocimiento y buenas prácticas, por parte de la alta dirección.

Por consiguiente, la presente investigación se ha planteado la pregunta: ¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021? Los problemas específicos diseñados son: a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el aprendizaje organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?, b) ¿Cuál es el nivel de relación entre el conocimiento organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?, c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la organización del aprendizaje y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?

Por otro lado, el objetivo general es: Determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021. Los objetivos específicos identificar el nivel de relación entre aprendizaje organizativo y desempeño laboral, identificar el nivel de relación entre conocimiento organizativo y desempeño laboral, identificar el nivel de relación entre organización del aprendizaje y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

La justificación teórica de esta investigación radica en la teoría espiral del conocimiento; asimismo, tiene sus bases en la pretensión de aprovechar el capital intelectual de los servidores judiciales, el mismo que no es distribuido, desarrollando persuasiones que aseguren que el conocimiento sea compartido, como, por ejemplo, continuas capacitaciones, a fin de mejorar el desempeño laboral. Para la perspectiva metodológica de esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, a fin de facilitar referencialmente a otros investigadores que realicen trabajos relacionados a la investigación.

Por último, como hipótesis nula se plantea: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021 y, como hipótesis alternativa: La gestión del conocimiento, se relaciona significativamente con el desempeño laboral

del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021. Quedando la primera hipótesis nula específica como: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021; y la primera hipótesis alternativa específica es: Existe relación significativa entre el aprendizaje organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021. La segunda hipótesis nula específica es: No existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021; y la segunda hipótesis alternativa específica es: Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021. La tercera hipótesis nula específica es: No existe relación significativa entre organización del aprendizaje y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021; y la tercera hipótesis alternativa específica es: Existe relación significativa entre organización del aprendizaje y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Chávez y Henríquez (2020), en la tesis *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*; indican que el objetivo fue comprobar la correlación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral. El tipo de investigación es descriptiva y correlacional; para una muestra de 260 profesores, se recopiló la información mediante una encuesta – cuestionario. Como resultado de ello, se obtuvo que el coeficiente de correlación alcanza un valor igual a 0.984, lo que conlleva a aseverar una relación directa.

Finalmente, se determinó que, la relación que hay entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, es alta y positiva. Ante ello, esta investigación se relaciona con la mencionada, pues se analizan las mismas variables y el tipo del estudio es correlacional.

Altamirano (2018), en su tesis *estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial*, plantea el objetivo principal de establecer si hay influencia significativa de la variable estrés laboral sobre el desempeño laboral, considerando para ello, la investigación a un nivel descriptivo, no experimental-correlacional. Se conformó la muestra con un total de 92 trabajadores. Para los últimos, con el fin de recolectar información, utilizó la encuesta como técnica, mediante cuestionarios validados previamente, obteniendo como resultado que el 72% de los encuestados manifiesta estar sujeto a un estrés laboral alto.

Finalmente, se llega a la conclusión de que el estrés laboral incide negativamente sobre el desempeño laboral en la institución estudiada. La Investigación realizada por Altamirano y la presente, se relacionan porque realizan un análisis de la variable desempeño laboral, enmarcada en una investigación de tipo no experimental correlacional.

Ibarra (2017), en la tesis *herramientas de la gestión del conocimiento que facilitan el aprendizaje organizacional de una consultora jurídico-administrativa en*

Toluca, 2016; se traza como objetivo principal presentar instrumentos de gestión del conocimiento que permitan agilizar el aprendizaje en la organización. El tipo de investigación es cuantitativa y transversal, tomando una muestra de 35 trabajadores que fueron sometidos a la técnica de recopilación de datos denominada encuesta, empleando la escala de Likert con valores del 1 al 4. Como resultado, se obtuvo que el 54 % de las correlaciones son positivas considerables pues alcanza un coeficiente de Pearson superior al 0.75.

Finalmente, se concluye afirmando que hay relación alta entre el aprendizaje organizacional y gestión de conocimiento; asimismo, afirma que, si bien en la consultora donde se ha efectuado el estudio, se realizan algunas de las actividades del aprendizaje organizacional, no se realiza de manera integral. La investigación de Ibarra se relaciona con la presente investigación, pues el tipo es el mismo y, además, hace un análisis de la variable gestión de conocimiento.

Hurtado (2018), en su investigación titulada *gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*; señala como objetivo general establecer la correlación existente de gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, el enfoque que ha en su estudio fue cuantitativo, aplicando el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 190 servidores de la institución. Para el recojo de información, se utilizó un cuestionario con escala de Likert.

Finalmente, se concluye su investigación aseverando la presencia de relación entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral de tipo significativa, en los servidores del gobierno regional de Moquegua. En el mismo sentido, se halló relación entre las dimensiones de ambas variables. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por que utiliza las mismas variables y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

Huamán (2018), en la tesis denominada *gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre*; indica que su objetivo fue

estipular la relación que hay entre gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, se diseñó una investigación no experimental-descriptiva a un nivel correlacional. Para la población y muestra, se seleccionó a 60 colaboradores de la municipalidad en estudio, a los cuales se les destinó la técnica encuesta, a través de un cuestionario que permitió obtener información respecto a las variables que se deseaba investigar, así como de sus dimensiones.

Finalmente, se concluye que hay correlación la variable gestión de conocimiento y la variable desempeño laboral, y que esta es significativa; ello, basándose en los resultados obtenidos como el coeficiente de Rho que alcanza un valor de 0.860, mostrando así la relación positiva que existe. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por Huamán, porque hace uso de las mismas variables, en el mismo rubro y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

Veliz (2017), en la tesis, *gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*; traza el objetivo principal de establecer el tipo de correspondencia de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, la metodología adoptada es hipotética-deductiva, diseño no experimental y correlacional; los datos fueron obtenidos al aplicar un cuestionario respecto a la gestión del conocimiento y desempeño laboral, en un momento determinado.

Finalmente, se concluye que, entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral, coexiste relación significativa según los trabajadores encuestados. Esto se afirma debido a que se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de 0.836. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por que usa las mismas variables y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

Según Díaz (2017), en su tesis *compromiso organizacional y gestión del conocimiento de los servidores públicos del Ministerio-de la Mujer y -Poblaciones - Vulnerables – Lima, 2017*; indica como objetivo principal el comprobar si hay una

relación entre compromiso organizacional y gestión del conocimiento; la investigación tiene un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional; su muestra es de tipo censal y asciende a 16 personas que efectúan sus labores en la oficina de abastecimiento y servicios de la institución materia de estudio, a los cuales se les recogió datos a través de una encuesta – cuestionario.

Finalmente, se concluye con la existencia de relación positiva y alta de las variables compromiso organizacional y gestión del conocimiento, es decir, al aumentar el compromiso organizacional por parte de los trabajadores, se aprecian mejoras al gestionar el conocimiento de los mismos. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman igual a 0.747. La investigación realizada por Díaz, se relaciona con la presente, debido a que realiza un estudio de la variable gestión de conocimiento en una determinada institución del estado; a su vez, tiene el mismo enfoque.

Balladares (2020), en la tesis *estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019*; indica como objetivo principal determinar cuál es el nivel de incidencia del estrés laboral sobre la variable desempeño laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, con una muestra de 110 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios para poder recoger datos; asimismo, es de tipo descriptiva y correlacional. Los resultados evidenciaron que, un 44% de los encuestados percibe que, el estrés laboral influye en la variable desempeño laboral.

Finalmente, se concluye que hay influencia directa entre el estrés laboral y la variable de desempeño, aunque un alto índice de trabajadores indicase que, al aumentar el grado de la variable uno, la variable dos aumenta también: lo cual discrepa de investigaciones anteriores. Este estudio se relaciona con la presente investigación, pues estudia la variable desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia.

Cabanillas (2019), en la tesis *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018*; indica como objetivo general vincular el clima organizacional con el

Desempeño laboral. En ese sentido, se formuló una investigación analítica, bajo el enfoque cualitativo y correlacional. 174 servidores conformaron la población, pero solo 100 de ellos fueron tomados en cuenta como muestra probabilística

Finalmente, se concluye afirmando la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.437), la cual es discreta y significativa, esto es que, al mejorar la variable uno, mejorará el desempeño laboral. La investigación de Cabanillas se relaciona con la presente, pues es de tipo correlacional y evalúa la variable del desempeño laboral en una institución ligada a la administración de justicia.

Como define Díaz (2017, p.1), la gestión del conocimiento es el potencial que poseen las organizaciones para obtener, acoger, convertir, compartir y utilizar el conocimiento, dichas actividades se desenvuelven en un modelo ágil al interior y exterior de la organización. Genera asociaciones que admiten a las instituciones, un ambiente adecuado para la optimización e innovación de sus procesos a través del reclutamiento del conocimiento implícito y claro que se genera.

De acuerdo con Guzmán (2016, p.7), a través de la gestión del conocimiento, se pretende reconocer, sistematizar y aprovechar de manera racional el conocimiento explícito (el registrado, o susceptible de serlo, por la organización) y convertir la gran parte de conocimiento sobrentendido (aquel que poseen los servidores) en expreso. Involucra una transformación del esquema de una organización habitual y deberá llevarse a cabo de manera progresiva, lógica y evadiendo inestabilidades.

Teniendo en cuenta a Pabón (2016, p.24), la implementación de la gestión del conocimiento debe ser parte de las políticas públicas. La gestión del conocimiento se aplica tanto en organizaciones privadas como públicas con el fin de crecer dentro de un entorno que promueva la innovación y la eficiencia tanto a nivel de las organizaciones individualmente consideradas como a nivel nacional.

Para Aguilar (2020 pp.6-7) la gestión del conocimiento es entendida como *un “ciclo” o una “espiral”*. Con ello se quiere decir que los conocimientos que se han producido, difundido, codificado y aplicado y que sustentan las decisiones directivas y los procesos productivos y administrativos de una organización suelen llegar a un punto en que enfrentan problemas que no saben plantear y resolver, o situaciones que no pueden manejar, por lo que es lógico evaluar su validez, actualidad y productividad y, en caso de resultados negativos, rehacer con nuevas preguntas y exploraciones la recopilación y procesamiento de los datos y reelaborar con investigaciones y experimentaciones los conceptos, las explicaciones y las aplicaciones prácticas y laborales de los conocimientos. El resultado del ciclo o la espiral es llevar el conocimiento establecido a un nivel superior de objetividad y productividad.

El resultado esperado de la gestión del conocimiento es que facilite la identificación y el uso de los conocimientos que son necesarios para el éxito institucional y asegure la corrección de su entendimiento y empleo por el personal. Las reales posibilidades de éxito de una institución están determinadas por su capacidad de conocimiento, por lo que la organización sabe hacer y sabe cómo hacerlo. Por consiguiente, la gestión del conocimiento debe contribuir específicamente a identificar “la brecha de conocimiento”, incluida “la brecha tecnológica”, que existe en la organización entre lo que sabe y sabe hacer y lo que debe saber y saber hacer a fin de ser exitosa y líder en su campo, y evidenciar “la brecha estratégica” de la empresa.

Pacheco (2009), citada por la Revista del Poder Judicial (2020), define al conocimiento como una mezcla fluida y flexible de la experiencia, de los valores, de la información contextual y de la comprensión experta que proporciona un marco de trabajo para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información. En definitiva, la información se transforma en conocimiento a través de las comparaciones con otras situaciones o informaciones, de las hipotéticas implicaciones de la información, de las conexiones con otros conocimientos (o partes del conocimiento) y de las conversaciones. Esta definición implica que el conocimiento en las organizaciones no solo se encuentra en los documentos o

depósitos de información, sino también en las rutinas de las organizaciones, en sus procesos, prácticas y normas.

La densidad y atomización del conocimiento no le permite al ser humano manejarlo fácilmente y por ello requiere de un elemento clave para no ser “un sabio” sino saber ubicarlo cuando lo necesita, siendo el elemento clave la gestión del conocimiento en la llamada sociedad del conocimiento. Algunos autores consideran a la gestión del conocimiento una disciplina emergente. Su definición no es tan fácil, sin embargo, existen elementos comunes, como la tendencia que el conocimiento se ha convertido en uno de los factores determinantes en el crecimiento de cualquier tipo de organización, no existiendo duda que es uno de los bienes intangibles más poderosos con que cuenta el ser humano, dando un valor económico a toda organización.

El Poder Judicial no es ajeno ni puede estar al margen de esta concepción ni de las nuevas tecnologías de la información y comunicación para su implementación. A diferencia de lo que sucede en el sector privado donde se busca el valor económico, en el ámbito público se genera un valor público. Hablando del órgano jurisdiccional, ese valor público se refiere al servicio de justicia que presta, en el que se busca generar eficacia, eficiencia y competitividad entre los integrantes de la organización.

Es importante destacar los objetivos de la gestión del conocimiento para comprender que estos tienen relación y tendrían impacto positivo en el valor público que presta el Poder Judicial. Estos buscan fortalecer para que los agentes obtengan mejores resultados. Se pueden mencionar, el poner en funcionamiento los medios necesarios para conseguir la información y el conocimiento, asimismo administrar el conocimiento organizacional y el aprendizaje organizacional, construir marcos integrados más eficientes, crear una base tecnológica adecuada al contexto y espacio donde se va aplicar y en el caso del Poder Judicial, tendría que implementarse herramientas tecnológicas de acuerdo a los actores que participan en este proceso y a la naturaleza del servicio que presta.

Es necesario considerar las consecuencias positivas de la implementación de la gestión del conocimiento, según Yániz y Gonzales (2018, p.33) los motivos que han acentuado la importancia durante las últimas décadas son gracias a la globalización, puesto que las organizaciones son cada vez más globales desde muchos puntos de vista, por ejemplo, geográficos, culturales o lingüísticos. En consecuencia, aunque su conocimiento sea más grande que nunca, su dispersión también lo es, y por tanto las necesidades de gestión que ello conlleva.

Por otro lado, existe un aprendizaje continuo, ya que las organizaciones necesitan aprender continuamente, mantenerse al día en cuanto a innovaciones, nuevas tecnologías y procesos; asimismo tenemos los avances tecnológicos puesto que los tiempos de respuesta exigidos ante cualquier petición de información se han reducido enormemente. Existe una demanda, exigencia incluso, de estar siempre conectados y dar respuestas inmediatas.

Ahora, un aspecto que se desarrolló en la presente investigación, son las dimensiones de la variable gestión de conocimiento: aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje.

Villar, Araya y Giraldo (2018, p.204), afirman que el aprendizaje organizativo es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad.

López, García y García (2016, p.61), sostienen que, teniendo en cuenta esta evolución y la relevancia de los enfoques más actuales, se propone definir el aprendizaje organizativo como una capacidad dinámica de la organización que involucra la exploración de nuevo conocimiento y la explotación de su conocimiento actual, a través de procesos de adquisición de conocimiento, distribución,

interpretación y memoria organizativa, con el fin de modificar su estructura cognitiva e influir positivamente sobre el cambio organizativo y los resultados empresariales.

Asimismo, manifiestan que esta definición ilustra la complejidad que rodea al concepto y plantea varias implicaciones. En primer lugar, se reconoce el carácter ambidiestro del aprendizaje que permite a la empresa de forma simultánea adquirir conocimientos novedosos para anticiparse al futuro (exploración) y profundizar sus conocimientos actuales para ser más eficiente en el presente (explotación).

En segundo lugar, se advierte la existencia de un conjunto de procesos interrelacionados a través de los cuales dicho aprendizaje ocurre: la adquisición de conocimiento que surge a nivel del individuo a través de la intuición, la distribución del conocimiento y su interpretación compartida que se presentan a nivel del grupo a través del lenguaje y las dinámicas sociales, y la memoria organizativa que se presenta a nivel de la organización a través de la institucionalización de dicho conocimiento. En tercer lugar, se considera la doble dimensión conductual y cognitiva del aprendizaje, reconociendo que una organización no sólo aprende cuando se adapta al entorno a través de sus acciones, sino también cuando modifica su base de conocimientos y su forma de interpretarlos de manera colectiva.

Por su parte la consideración del aprendizaje organizativo como una capacidad dinámica plantea una implicación aún más importante, y es que ésta puede ser una fuente de ventaja competitiva sostenible. Teniendo en cuenta estos argumentos, durante las últimas décadas ha crecido el interés científico por analizar el impacto real que genera la capacidad de aprendizaje sobre la competitividad y el desempeño.

Asimismo, Pacheco (2009), citada por la Revista del Poder Judicial (2020), afirma que, el Poder Judicial cuenta con una reserva de conocimientos, capacidades y experiencias de los magistrados y personal, en el aprendizaje diario de construcción de jurisprudencia al resolver conflictos jurídicos comunes y complejos, siendo los primeros los que deben ser utilizados para elaborar una base

de datos de casos tipo, utilizando para ello criterios propios de cada área del derecho y en cuya elaboración deben participar todos los magistrados puesto que ellos serán los primeros usuarios del sistema. Si bien ya se ha dado inicio a la sistematización de la jurisprudencia en la institución, sin embargo, esta aún no responde a un proyecto de gestión de conocimiento.

Nova (2018, pp.45-46), define la dimensión del conocimiento organizativo como la capacidad que los miembros de una organización han desarrollado para hacer distinciones en el proceso de llevar a cabo su trabajo, en contextos particulares y concretos, mediante la promulgación de conjuntos de generalizaciones cuya aplicación depende de entendimientos colectivos históricamente evolucionados.

El conocimiento organizativo tiene un impacto significativo en el funcionamiento de la organización y en la ventaja competitiva. Un ejemplo de ello se da cuando un individuo o individuos claves dejan la entidad, puesto que la retención de empleados clave no solo es una forma de retener conocimiento individual, sino también de proteger tipos valiosos de conocimiento que hacen parte de redes sociales dentro de la organización. Además, muchas adquisiciones de empresas se llevan a cabo con el objetivo específico de obtener conocimiento basado en las tecnologías y capacidades de las empresas adquiridas.

Por otro lado, Pacheco (2009), citada por la Revista del Poder Judicial (2020), manifiesta que, en el Poder Judicial se debe generar una cultura organizacional que permita que la propia institución se empodere de lo que significa compartir lo que conoce usando para ello la tecnología y aprovechar que mientras sus miembros permanezcan en la organización, su conocimiento y saberes previos puedan ser capturados para formar parte de los repositorios de información de la organización, de tal forma que con su salida no se pierda ese conocimiento implícito que tienen pero que carecen de una cultura de socialización y tampoco la organización tiene mecanismos para capturarlo.

Asimismo García (2020, p.1), define la dimensión organización de aprendizaje, como aquella que de manera consciente gestiona el proceso de aprendizaje y no lo deja en manos de la casualidad. Y lo más importante, aprovecha este aprendizaje para modificar su comportamiento para mejorar continuamente. Además de que el conocimiento adquirido y aplicado por parte de una organización, puede convertirse en su mayor ventaja competitiva, las organizaciones de aprendizaje son flexibles ante los cambios e integran de forma natural una cultura de mejora continua, estas ventajas les permiten mantenerse a la vanguardia.

Las organizaciones de aprendizaje son aquellas que de forma permanente se anticipan, adaptan y transforman. En estas se concede gran importancia a las personas y a la renovación de formas organizativas que favorecen la iniciativa, la creatividad y el aprendizaje. Las personas que forman parte de una organización de aprendizaje comparten y utilizan el conocimiento de forma colectiva, y ello les permite responder rápidamente a los cambios.

Pacheco (2009), citada por la Revista del Poder Judicial (2020), señala que el Poder Judicial genera un valor público mediante el servicio de justicia que presta y su calidad genera un impacto en su entorno: partes procesales y abogados, colegios de abogados, colegios profesionales, Junta Nacional de Justicia, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Sociedad Civil, etc., que tienen una serie de percepciones del valor público del servicio de justicia. Es aquí donde la gestión del conocimiento en función a sus necesidades debe servir para construir el valor público servicio de justicia, maximizando su resultado con la captura, organización y transmisión del conocimiento generado en la organización, principalmente a través de la jurisprudencia, plenos jurisdiccionales, pasantías, y toda forma de capacitación que se propicie en la institución, para la cual se debe usar las herramientas tecnológicas en el portal del Poder Judicial a efectos que los principales usuarios internos (personal jurisdiccional) puedan utilizarla, adaptarla, crearla, en la solución de los casos jurídicos que se presentan en la práctica y compartirla, generando retroalimentación entre sus miembros.

Ahora bien, a fin de dar sustento teórico a lo descrito, se ha creído conveniente desarrollar la siguiente teoría de la gestión del conocimiento:

Con respecto a la teoría Espiral del Conocimiento, Yániz y Gonzales (2018, p.37) establecen que, de acuerdo a esta teoría, la creación de conocimiento siempre empieza de manera individual en forma de conocimiento tácito. Este proceso de creación ocurre de forma continua y en todos los niveles de la organización. La clave según Nonaka y Takeuchi consiste en gestionar los mecanismos de conversión de ese conocimiento inicial creado por los individuos para que se extienda y se potencie dentro de la organización.

Estos procesos de conversión son los que están representados en la conocida espiral de conocimiento, la cual incluye cuatro modos de conversión del conocimiento: socialización, que consiste en la transmisión de conocimiento tácito de una persona hacia otra que a su vez lo convierte en conocimiento tácito propio; la externalización, consiste en la conversión del conocimiento tácito en conocimiento explícito. El experto poseedor del conocimiento tácito lo codificará y almacenará mediante documentos, diagramas, planos, tablas, etc., de forma que a partir de ese momento estará disponible para toda la organización. Asimismo, el mecanismo de conversión de combinación, consiste en el encaje de distintas fuentes de conocimiento explícito para crear un nuevo conocimiento explícito que combina el disponible originalmente y por último la internalización, consiste en la conversión de conocimiento explícito en conocimiento tácito, por ejemplo, cuando un experto, mediante lectura, estudio o cualquier otro medio, absorbe conocimiento explícito que pasa a formar parte de su conocimiento tácito.

Desde este punto de vista, un sistema de gestión del conocimiento no sería más que el conjunto de tecnologías, procesos, estructuras, herramientas, etc. dirigidos a gestionar estos procesos de transformación de la mejor forma posible.

Estos cuatro procesos no son algo secuencial, sino que se producen los cuatro en forma de una espiral continua y dinámica que a partir del individuo se va expandiendo por toda la organización. Los dos más difíciles de llevar a cabo son

aquellos que implican cambio en el tipo de conocimiento, es decir la externalización y la internalización.

Por otro lado, Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi (1999), citado por Guzmán (2016, p.11), para estos autores, el conocimiento es similar a la información, pero a diferencia de ésta, lo consideran un proceso humano. La información nos ayuda a interpretar eventos u objetos desde un punto de vista distinto, hace visibles significados que antes eran invisibles, o presenta conexiones inesperadas, convirtiéndose así en un medio o material necesario para extraer y construir el conocimiento. El conocimiento se identifica con la creencia producida (o sostenida) por la información". Los teóricos consideran que la base del conocimiento se establece por la información que se maneja dentro de la organización, y por la que le es suministrada por medios externos.

Asimismo, manifiesta que esta teoría analiza cómo se adquiere, acumula y utiliza el conocimiento existente; más no en cómo crear nuevo conocimiento. En la actualidad, las organizaciones que se enfrentan a un ambiente de cambio necesitan procesar la información que toman del ambiente externo, que les permite adaptarse al constante cambio y, a partir de éste, crear conocimiento; para esto necesitan contar con miembros activos de la innovación. Pero, según los autores Nonaka y Takeuchi, no se da una explicación verdadera sobre la innovación, ya que las empresas no sólo procesan información del exterior al interior, con el fin de resolver situaciones problemáticas para adaptarse al cambio, sino que también toman información del interior al exterior para generar conocimiento con el cual redefinir los problemas y soluciones que les permitan adaptarse a su ambiente.

Finalmente, la Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros (2021, p.48) establece que la gestión del conocimiento es un aspecto clave de la Política de Modernización de la Gestión Pública ya que permite identificar, analizar y compartir el conocimiento disponible y requerido sobre la gestión y su relación con los resultados. Más aún, la gestión del conocimiento es un proceso cuyo alcance no debe circunscribirse a cada organización pública, sino

que debe ser capitalizado por el conjunto del Estado a través de la sistematización e intercambio de experiencias en redes interinstitucionales de aprendizaje.

Con respecto a la segunda variable abordada en esta investigación, desempeño laboral, Urgiles (2016, p.95) declara que las son las capacidades para laborar que logra cada individuo y que le permiten obtener resultados esperados, en concordancia con las pretensiones de nivel técnico, productivo y de servicio que pueda tener una entidad donde desempeña sus funciones.

Ordoñez (2020), menciona que, en relación a la variable desempeño laboral, a medida que ha pasado el tiempo, ha tomado importancia el talento humano, como hito fundamental en las instituciones, progresando así, las teorías que existen respecto de ella. Al hablar de desempeño laboral, es mencionar también las evaluaciones sobre este, pues existe una relación directa en la evolución de conceptualizaciones.

Según Chiavenato (2011), citado por Ordoñez (2020), define el desempeño como aquella conducta y funciones que realizan los servidores, que resultan ser de importancia para alcanzar los objetivos trazados por las instituciones. Asimismo, manifiesta que el impulso de cualquier organización, radica en un adecuado desempeño laboral.

Aguirre (2000), citado por Ordoñez (2020), conceptualiza el desempeño como un procedimiento organizado y metódico, que se encarga de medir y valorar el trabajo, teniendo en cuenta la manera de comportarse de los individuos. Asimismo Schneider y Reichers (1983), citados en Prado (2015), afirman que el desempeño laboral es una mezcla de experiencias, aptitudes y técnicas aplicadas a producir, ya sean bienes o servicios, partiendo de requisitos de calidad.

Araujo (2007), citado por Bohórquez (2015), afirma que el desempeño laboral se refiere al nivel de ejecución obtenido por el trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales en un periodo determinado. Por tanto, este desempeño está constituido por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. Visto así, es la manera como los trabajadores llevan a cabo sus

tareas de manera eficaz para lograr metas comunes, en base a reglas básicas pre establecidas. Sobre lo anterior se plantea que está referido a la ejecución de las actividades por parte de los trabajadores de forma eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Por otro lado, Montejo (2009), citado por Bohórquez (2015), plantea que son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son importantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su grado de aportación a la empresa.

Diversos autores sostienen que el concepto de desempeño debe ser complementado con la expectativa de la organización acerca de lo que se espera de los empleados. La gestión del desempeño es definida como el proceso mediante el cual la organización busca asegurar que el trabajador se encuentre alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en la organización.

Por su parte, Chiavenato (2004), citado por Atiquipa y Jaimes (2017), conceptúa el desempeño laboral respecto a las actitudes y disposiciones del trabajador respecto a la consecución de objetivos establecidos por la entidad, es la eficacia del personal que labora dentro de la empresa, la cual es necesaria para la organización. El rendimiento laboral está en función al desempeño, es decir, en función a la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en tiempos adecuados, con mínimo esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Según Palmar, Valero y Jhoan M., (2014, p.166) el desempeño laboral se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la entidad, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

Por otro lado, un aspecto que se desarrolló en la presente investigación, son las dimensiones de la variable desempeño laboral, como es compromiso institucional, según Robbins y Coulter (2016) señalaron que, los trabajadores sienten un compromiso laboral y se identifican con los objetivos de la organización por ello participan en las comisiones para ser considerados como parte de ella. El compromiso institucional cumple un rol muy importante en la organización ya que actualmente la alta dirección debe lograr el compromiso de cada uno de su personal para lograr las metas institucionales mediante la identificación y participación.

El compromiso institucional, o también denominado compromiso organizacional, es el nivel de identificación que tiene un colaborador para con su centro de labores, así como la conexión o identificación psicológica que existe por parte del colaborador con el rubro, las metas y objetivos de la empresa, y, en definitiva, anhelar seguir siendo parte de ella.

Sin embargo, Meyer y Allen (1991), citado por Robbins y Judge (2015), van más allá y clarificaron tres componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo es la carga emocional dirigida hacia la organización y la creencia en su cultura y filosofía institucional, además posee un enfoque más emocional, cuyo vínculo se reduce en el querer estar en la organización, mediante un contrato psicológico relacional; por otro lado tenemos el compromiso para continuar, que vendría hacer el valor económico o monetario que se percibe por permanecer en una organización, es decir hace referencia a un enfoque más racional, ya que la permanencia de un colaborador es determinada por un incentivo económico o material (sueldo, por ejemplo), y cuyo contrato psicológico es transaccional; y por ultimo tenemos el compromiso normativo, este componente es la obligación de permanecer en una organización por cuestiones de moralidad o éticas, que gira en torno a la lealtad y al sentimiento de pertenencia a fondo para con la empresa, y cuyo contrato psicológico es relacional, así como también racional y con un nivel de fidelización.

Con respecto a la dimensión planificación y gestión, se puede indicar que es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos temporales establecidos. Implica

determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva (Perú, Presidencia del Consejo de Ministros, p. 5).

Con respecto a la planificación se define como el conjunto de esfuerzos que se realizan para cumplir los objetivos y las metas estratégicas, y que se enmarcan en una planificación trazada. La planificación exige, pues, fidelidad y respeto a un conjunto de pasos previamente establecidos.

Asimismo la planificación hace énfasis en la acción y en el resultado del acto de planificar alguna actividad que lleva a cabo un colaborador; así también, planificar es trazar un plan de acción, y ésta se logra al reunir todos los medios y sistematizarlos hacia la consecución de un determinado fin; por lo general los elementos de toda planificación son los instrumentos, los planes, los objetivos, las acciones y los recursos necesarios para dichas acciones, acorde al análisis de la realidad.

Por su parte, de forma más completa, Ander-Egg, citado por Alberich y Sotomayor (2014), definió que la planificación es la acción de utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce racionalidad y organización a un conjunto de actividades y acciones articuladas e interdependientes entre sí que tienen el propósito de alcanzar una situación proyectada como deseable, mediante el uso de los medios y recursos escasos o limitados de forma eficiente.

Dentro de esa misma línea, se encuentra el concepto de gestión, que hace referencia generalmente a la acción de administrar y gestionar algo. Dentro de ella se clasifican en función al tipo de actividad hacia la que está previamente orientada, como: gestión del conocimiento, gestión gubernamental o pública, gestión de negocios, gestión logística, etc. Por lo general, y de manera tradicional, gestión se relaciona concisamente con la administración.

Anónimo, (2016) define la dimensión de trabajo en equipo como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.

Asimismo, indica que el trabajo en equipo es una de las grandes respuestas que dan las organizaciones al tremendo reto de la productividad y la innovación. La estrecha relación que debe existir en los equipos de trabajo, la promoción y fomento

del espíritu cooperativo, la interiorización de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización y la cohesión de intereses y voluntades hacia el fin último, son aspectos primordiales si se anhela cimentar el éxito o el fracaso. Mencionado ello, el trabajo en equipo es la mutua colaboración entre personas, cuyo norte es la de alcanzar la consecución de unos resultados u objetivos comunes previamente establecidos. Así también, es la suma de talentos y voluntades de cada miembro en favor del logro y cumplimiento de la misión.

Entorno a la definición, Zamora (2014) sostuvo que el equipo de trabajo es un conjunto de personas interdependientes que se coordinan entre sí de forma espontánea y natural, con motivo de un proyecto en común, guiados por un sentimiento de pertenencia y de cohesión a las metas y, sobre todo, tomando decisiones en base a un conocimiento compartido. Dos intelectos piensan mejor que uno, tres mucho mejor. Es así que para que el equipo de trabajo funcione correctamente, es necesario tener bien claro lo que se desea lograr y la de reconocer qué funciones puede desarrollar cada uno de los colaboradores del equipo. De este modo, un equipo descubre para qué son pertinentes sus miembros, y de ello se tiene como consecuencia resultados coherentemente realizados.

Por otra parte, se suele creer que los conceptos grupo de trabajo y equipo de trabajo son similares o sinónimos, y aunque cotidianamente pueden ser utilizados como tal en una conversación ordinaria, ambos conceptos cuentan con definiciones muy diferentes cuando lo aplicamos al entorno empresarial o educativo. Al respecto, Palomo (2015), postuló que generalmente se confunden dos tipos de escenarios que responden a conceptos claramente diferenciados: grupo y equipo; así, los colaboradores que forman un grupo casi no interactúan entre sí y no existe una meta en común. Como se puede inferir, la diferenciación radica en el fin o propósito para el que fueron originados. Es decir, los colaboradores de un equipo laboran en conjunto para lograr una meta en común, y guiados por una misión; por otro lado, los integrantes de un grupo no están agrupados por tales motivos.

En esa misma línea discursiva, Vásquez (2014) acotó que en el grupo de trabajo los colaboradores interactúan con el propósito de compartir información y tomar decisiones; asimismo, se ausenta el denominado efecto sinergia (la suma de

los esfuerzos individuales) y la responsabilidad de cada colaborador dentro del grupo de trabajo es exclusivamente individual (p. 48). Por lo que enfatiza en la sinergia que debe existir en un equipo de trabajo para la consecución de las metas finales, y que, básicamente, hace referencia al hecho que el resultado logrado por el arduo trabajo de muchos colaboradores es innegablemente superior a la suma de las individualidades.

Llegado a este punto, se puede manifestar que las relaciones interpersonales es la clave de un equipo de trabajo, aun quizá más importante que las capacidades profesionales. Porque, por ejemplo, un colaborador puede aprender de sus compañeros de trabajo y, en consecuencia, mejorar sus habilidades profesionales; por el contrario, un colaborador que transmite una mala relación laboral con el resto del equipo sólo generará problemas y, lamentablemente, atentará contra los objetivos comunes de la organización.

Con respecto a la dimensión competencias técnicas hacen referencia al conjunto de conocimientos, técnicas, capacidades, actitudes y procedimientos que una persona posee y que son imprescindibles para ejecutar las labores de su puesto de trabajo. Al respecto, Alles (2014) sostuvo que las competencias técnicas se conforman por las características de personalidad que orientan el éxito personal u organizacional; cabe resaltar que no representa cualquier característica de la personalidad sino sólo aquellas que vehiculizaran a un colaborador a poseer una performance superior o de éxito.

Llama la atención cuando Alles manifiesta que las competencias técnicas no son todos los atributos de nuestra complicada personalidad, sino solo algunas especializadas que determinan nuestro futuro laboral en una organización, o todas aquellas que ofrecemos como oferta al mercado laboral. Puede entenderse, entonces, que las competencias técnicas son nuestra marca personal que imprimamos en la conciencia empresarial de una organización.

Del mismo modo, Sagi-Vela (2014) afirmó: “Conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro” (p. 86). En síntesis, las competencias técnicas

son destrezas específicas para una ocupación y que cambian en relación a la función de dicha ocupación o puesto de trabajo.

Otro punto a analizar es determinar los tipos de competencia que hay en la literatura al respecto. Según Sagi-Vela (2014) existen dos tipos de competencias: las técnicas y las claves. El primero de ellos, como ya se explicó en los párrafos anteriores, son, pues, los conocimientos profesionales y aptitudes para generar aportes técnicos y administrativos; a diferencia, las de clave son aquellas utilizadas por los gerentes o directivos y que están enmarcadas en mejorar los procesos de la organización y la relación con los clientes, proveedores y colaboradores. De manera más ejemplar, nuevamente Sagi-Vela agregó que las competencias técnicas están ligadas a un proceso y describe la aportación y el nivel de responsabilidad del colaborador que ejerce su profesión, por ejemplo: planificación estratégica, atención telefónica, gestión de tesorería, etc.; las competencias claves tienen que ver con las capacidades mentales y sociales y las actitudes que ayudan al colaborador a mejorar la calidad de su productividad; también se las denomina competencias de conducta porque están asociadas a habilidades como, por ejemplo: orden y método, negociación, análisis y síntesis, capacidad de influencia, trabajo en equipo, etc.

III. METODOLOGÍA

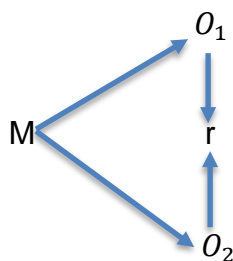
3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica, pues se guía en base a marcos teóricos para producir nuevos conocimientos o para corregirlos.

Para Hernández y Mendoza (2018, p.174), el diseño no experimental, que es el de la presente investigación, consiste en analizar u observar las variables de estudio en su estado natural, sin realizar modificaciones.

Respecto al alcance de la investigación, esta es descriptivo y correlacional. Hernández y Mendoza (2018, pp.108-109), indica que una investigación descriptiva tiene como finalidad caracterizar a una determinada población; asimismo, este nivel de estudio es la base de los exploratorios y correlacionales; se establecerán las características de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Por otra parte, define correlacional como una investigación cuyo objetivo es medir el nivel de correspondencia entre las variables de estudio. Para este caso, se hallará la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral.

Gráficamente, el nivel correlacional se muestra de la siguiente manera:



En dónde:

M: Personal jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Tumbes

O_x : Variable 1 – Gestión del conocimiento

O_y : Variable 2 – Desempeño laboral

R : Relación

El enfoque es cuantitativo y, para Hernández y Mendoza (2018, p.5-66), son procesos que están organizados en secuencia y que permiten corroborar hipótesis planteadas en el estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

En lo que respecta a las variables del presente estudio, son cuantitativas.

La variable 1 es la gestión del conocimiento, que para Guzmán (2016) la considera una disciplina que tiene como objeto generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito, o know-how, o el conocimiento formal explícito, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de las organizaciones, crear una memoria institucional y promover el aprendizaje y la mejora continua.

Tabla 1

Operacionalización de variable 1 - Gestión del conocimiento

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del Conocimiento	Guzmán (2016) la gestión del conocimiento se considera una disciplina que tiene como objeto generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito, o know-how, o el conocimiento formal explícito, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de las organizaciones, crear una memoria institucional y promover el aprendizaje y la mejora continua.	Esta variable se midió aplicando la escala de Likert, al descomponerla en 3 dimensiones: Aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje.	Aprendizaje organizativo	Adquisición de Información	Likert
				Diseminación de información	
				Interpretación Compartida	
			Conocimiento Organizativo	Almacenar Conocimiento	
				Transferir conocimientos en la organización	
			Organización del aprendizaje	Compromiso con el conocimiento	
				Aplicación del conocimiento	
				Innovación del conocimiento	

Nota: Elaboración propia

La variable 2 es desempeño laboral. Robbins (2013) conceptualiza el desempeño laboral como un proceso que establece que tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus objetivos y actividades laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Tabla 2

Operacionalización de variable 2 – Desempeño laboral

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño Laboral	Robbins (2013) define que el desempeño laboral es un proceso que determina que tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus objetivos y actividades laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.	Es el proceso para evaluar las dimensiones de la variable desempeño laboral, donde se articulen el compromiso institucional, planificación y gestión, trabajo en equipo y competencias técnicas.	Compromiso Institucional	Desarrollo profesional y personal	Likert
				Identificación con la institución	
			Planificación y gestión	Resultados e innovación	
				Control y supervisión	
			Trabajo en equipo	Participación y resultados	
				Organización y producción	
			Competencias técnicas	Actitud en el trabajo	
				Calidad en el trabajo	

Nota: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Esta investigación delimita su población en el personal jurisdiccionales de todos los regímenes laborales de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, los mismos que son 85. Según Hernández y Mendoza (2018, p.199) la población es un grupo de asuntos que convienen con descripciones específicas.

La muestra, es definida por Hernández y Mendoza (2018 p.196) como un subconjunto de la población definida en la investigación, y de la que se recopilarán información relevante. La muestra, tiene por encargo representar a la población.

- Criterios de inclusión:
 - Lugar: Corte Superior de Justicia de Tumbes.
 - Sexo: Femenino y masculino.
 - Sede: Principal
 - Régimen laboral: Todos los regímenes laborales.
 - Edad: De 25 a 65 años.
- Criterios de exclusión:
 - Personal administrativo.
 - Personal vulnerable por el covid 19.
 - Personal con licencia por enfermedad o maternidad.

En la presente investigación, la muestra ha sido definida con un tipo de muestreo probabilístico, con ello, se tiene lo siguiente:

$$N = 85$$

$$Z = 1.96$$

$$p = 50\%$$

$$q = 50\%$$

$$e = 5\%$$

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

$$n = \frac{(1,96)^2(85)(50)(50)}{5^2(85 - 1) + 1.96^2(50)(50)}$$

$$n = \frac{816,340}{(2,100) + 9,604}$$

$$n = \frac{816,340}{11,704}$$

n= 69.7488

n=70

La muestra queda delimitada con 70 trabajadores jurisdiccionales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta, la cual será aplicada al personal jurisdiccional, a efecto de establecer la relación entre la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Esta herramienta tiene como finalidad conseguir información brindada por aquellos individuos que conforman la muestra.

El instrumento seleccionado para esta investigación es el cuestionario, se elaboraran dos cuestionarios de preguntas, el primer cuestionario denominado cuestionario sobre Gestión del Conocimiento permitirá describir las características de la gestión del conocimiento del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, mientras que el segundo cuestionario se denominara cuestionario sobre Desempeño Laboral, el cual buscara identificar las características del desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, asimismo estos instrumentos coadyuvarán a establecer la relación entre la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

Finalmente, Hernández y Mendoza (2018, p.251), manifiesta que este instrumento está conformado por un grupo de preguntas que se relacionan a las variables de estudio, con el fin de poder medirlas.

Los instrumentos a aplicar en la presente investigación, serán validados por expertos, esto es, encontrar el grado real de la medición del instrumento, respecto a las variables de estudios, según profesionales con experticia en el tema.

Hernández y Mendoza (2018, p.229), manifiestan que el término validez está referido al nivel en que un determinado instrumento, es capaz de realizar una medición de la variable que forma parte de la investigación.

Se asignó para este estudio, un identificador numérico para las respuestas consignadas en una determinada encuesta, luego de eso serán trasladados a cuadros de frecuencia, donde se evaluará la confiabilidad del dato, siguiendo con el uso estadístico Alfa de Cronbach; cuando los datos estén validados, se procesarán elaborando tablas y gráficos.

Según Hernández y Mendoza (2018, p.229), la confiabilidad está determinada por el nivel en que una herramienta (instrumento), genera resultados consecuentes y uniformes por parte de los que conforman la muestra.

3.5. Procedimiento.

Uno de los primeros pasos a realizar fue solicitar la carta de presentación por parte de la universidad y dirigida a la institución (Corte Superior de Justicia de Tumbes), para que esta última, permita la aplicación del instrumento de recolección de datos. La información obtenida, se procesará de manera estadística en Excel y el programa SPSS, para los métodos de análisis que se mencionan a continuación.

3.6. Método de análisis de datos.

El método de análisis es estadístico descriptivo e inferencial. Para Hernández y Mendoza (2018, pp.328-338), la descripción de los datos obtenidos de cada variable al aplicar el instrumento, es el primer paso. Para ello se utilizan distribuciones de frecuencias, representadas en tablas, histogramas y gráficos. Asimismo, definen la estadística inferencial, como aquel tipo de estadística que sirve para probar hipótesis y realizar estimaciones sobre parámetros.

3.7. Aspectos éticos.

Para la presente investigación, se ha considerado el código de ética de la Función Pública, guardando discrecionalidad de la información; así como el mantener el anonimato de las personas que respondieron los cuestionarios. Por otro lado, se ha respetado la originalidad de las fuentes, referenciándolas como corresponde.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 3
Nivel de distribución: gestión del conocimiento y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Muy bajo	Bajo	Alto	Total	
Gestión del Conocimiento	Muy bajo	Recuento	22	0	0	22
		% del total	31,4%	0,0%	0,0%	31,4%
	Bajo	Recuento	1	18	3	22
		% del total	1,4%	25,7%	4,3%	31,4%
	Alto	Recuento	0	6	20	26
		% del total	0,0%	8,6%	28,6%	37,1%
	Total	Recuento	23	24	23	70
		% del total	32,9%	34,3%	32,9%	100,0%

Nota: Cuestionario sobre gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021

La tabla 3 describe que el 31.4% trabajadores jurisdiccionales, calificaron en nivel muy bajo entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral. El 28.6% (20) de trabajadores ubicaron la relación de estas variables en nivel alto y el 25,7% (18) trabajadores jurisdiccionales se encuentran en un nivel bajo, significando que al tener muy baja gestión del conocimiento debe mejorar el desempeño laboral en ellos.

Objetivo específico 1: identificar el nivel de relación entre de aprendizaje organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 4

<i>Prueba de normalidad</i>			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Aprendizaje Organizativo	,157	70	,000
D2: Conocimiento Organizativo	,117	70	,019
D3: Organización del Aprendizaje	,157	70	,000
Gestión del Conocimiento	,243	70	,000
Desempeño laboral	,218	70	,000

Debido a que se cuenta con una muestra mayor a 50 sujetos (70 servidores jurisdiccionales) se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov, el resultado al aplicar esta prueba de normalidad en ambas variables y en las dimensiones de Gestión del Conocimiento es inferior a 0,05 (Sig. V1 =,000 Sig. V2=,000) esto significa que, los datos no poseen distribución normal, por tal motivo, se decide emplear el estadístico No paramétrico Rho de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

Contrastación de hipótesis general:

H_0 : La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

H_a : La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 5
Nivel de relación: gestión del conocimiento y desempeño laboral

		Gestión del Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1 ,893**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195 70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,893** 1
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70 70

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

Los datos expuestos en la Tabla 5, dan cuenta que entre las dos variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,893** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre el aprendizaje organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre el aprendizaje organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 6
Nivel de relación: aprendizaje organizativo y desempeño laboral

		Aprendizaje organizativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aprendizaje organizativo	1	,826**
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
		N	195 70
	Desempeño laboral	,826**	1
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
		N	70 70

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

Los datos expuestos en la Tabla 6, dan cuenta que entre las dos variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 7*Nivel de relación: conocimiento organizativo y desempeño laboral*

			Conocimiento Organizativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento Organizativo	Coeficiente de correlación	1	,963**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	195	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,963**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Los datos expuestos en la Tabla 7, dan cuenta que entre las dos variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,963** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación significativa entre la organización del aprendizaje y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la organización del aprendizaje y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.

Tabla 8*Nivel de relación: organización del aprendizaje y desempeño laboral*

			Organización del aprendizaje	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización del aprendizaje	Coeficiente de correlación	1	,826**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	195	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

Los datos expuestos en la Tabla 8 dan cuenta que entre las dos variables de estudio existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de este estudio fue identificar el nivel de relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral, para Guzmán (2016), afirma que, a través de la gestión del conocimiento, se pretende reconocer, sistematizar y aprovechar de manera racional el conocimiento explícito (el registrado, o susceptible de serlo, por la organización) y convertir la gran parte de conocimiento sobrentendido (aquel que poseen los servidores) en expreso. Involucra una transformación del esquema de una organización habitual y deberá llevarse a cabo de manera progresiva, lógica y evadiendo inestabilidades y para Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi (1999), según Guzmán (2016), para estos autores, el conocimiento es similar a la información, pero a diferencia de ésta, lo consideran un proceso humano. La información nos ayuda a interpretar eventos u objetos desde un punto de vista distinto, hace visibles significados que antes eran invisibles, o presenta conexiones inesperadas, convirtiéndose así en un medio o material necesario para extraer y construir el conocimiento.

Estos resultados según la tabla 1 el 31.4% (22) trabajadores jurisdiccionales, calificaron en nivel muy bajo entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral. El 28.6% (20) de trabajadores ubicaron la relación de estas variables en nivel alto y el 25,7% (18) trabajadores jurisdiccionales se encuentran en un nivel bajo, significando que al tener muy baja gestión del conocimiento debe mejorar el desempeño laboral en ellos y la tabla 6 existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,893** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta.

Siendo los resultados encontrados existiendo una similitud con las consecuencias del examen de Chávez y Henríquez (2020), en la tesis 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; indican que el objetivo fue comprobar la correlación de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral. El tipo de investigación es descriptiva y correlacional; para una muestra de 260 profesores, se recopiló la información mediante una encuesta –

cuestionario. Como resultado de ello, se obtuvo que el coeficiente de correlación alcanza un valor igual a 0.984, lo que conlleva a aseverar una relación directa. Finalmente, se determinó que, la relación que hay entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, es alta y positiva. Ante ello, esta investigación se relaciona con la mencionada, pues se analizan las mismas variables y el tipo del estudio es correlacional.

Así mismo Hurtado (2018), en su investigación titulada gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017; señala como objetivo general establecer la correlación existente de gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, el enfoque que ha en su estudio fue cuantitativo, aplicando el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 190 servidores de la institución. Para el recojo de información, se utilizó un cuestionario con escala de Likert. Finalmente, se concluye su investigación aseverando la presencia de relación entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral de tipo significativa, en los servidores del gobierno regional de Moquegua. En el mismo sentido, se halló relación entre las dimensiones de ambas variables. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por que utiliza las mismas variables y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

En relación al objetivo específico 1 de este estudio fue identificar el nivel de relación entre de aprendizaje organizativo y desempeño laboral, según Villar, Araya y Giraldo (2018, p.204), afirman que el aprendizaje organizativo es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad.

En los resultados de la tabla 2, el 31.4% (22) trabajadores jurisdiccionales, calificaron en nivel muy bajo entre aprendizaje organizativo y desempeño laboral.

El 24.3% (17) de estudiantes ubicaron en la relación en nivel alto y el 21.4% (15) trabajadores jurisdiccionales se encuentran en un nivel alto, significando que al tener muy bajo gestión organizativo debe mejorar el desempeño laboral en ellos y en la tabla 7 existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Siendo los resultados encontrados existiendo una similitud con las consecuencias del examen de Altamirano (2018), en su tesis estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial, plantea el objetivo principal de establecer si hay influencia significativa de la variable estrés laboral sobre el desempeño laboral, considerando para ello, la investigación a un nivel descriptivo, no experimental-correlacional. Se conformó la muestra con un total de 92 trabajadores. Para los últimos, con el fin de recolectar información, utilizó la encuesta como técnica, mediante cuestionarios validados previamente, obteniendo como resultado que el 72% de los encuestados manifiesta estar sujeto a un estrés laboral alto. Finalmente, se llega a la conclusión de que el estrés laboral incide negativamente sobre el desempeño laboral en la institución estudiada. La Investigación realizada por Altamirano y la presente, se relacionan porque realizan un análisis de la variable desempeño laboral, enmarcada en una investigación de tipo no experimental correlacional.

En relación al objetivo específico 2 de este estudio fue identificar el nivel de relación entre conocimiento organizativo y desempeño laboral, para Nova (2018) el conocimiento organizativo es la capacidad que los miembros de una organización han desarrollado para hacer distinciones en el proceso de llevar a cabo su trabajo, en contextos particulares y concretos, mediante la promulgación de conjuntos de generalizaciones cuya aplicación depende de entendimientos colectivos históricamente evolucionados.

En los resultados de la tabla 3 el 31.4% (22) trabajadores jurisdiccionales, calificaron en nivel muy bajo entre conocimiento organizativo y desempeño laboral. El 28.6% (20) trabajadores ubicaron en la relación en nivel alto y el 21.4% (15) trabajadores jurisdiccionales se encuentran en un nivel alto, significando que al tener muy bajo gestión organizativo debe mejorar el desempeño laboral en ellos y en la tabla 8 existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,963** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Siendo los resultados encontrados existiendo una similitud con las consecuencias del examen de Veliz (2017), en la tesis, gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016; traza el objetivo principal de establecer el tipo de correspondencia de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, la metodología adoptada es hipotética-deductiva, diseño no experimental y correlacional; los datos fueron obtenidos al aplicar un cuestionario respecto a la gestión del conocimiento y desempeño laboral, en un momento determinado. Finalmente, se concluye que, entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral, coexiste relación significativa según los trabajadores encuestados. Esto se afirma debido a que se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de 0.836. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por que usa las mismas variables y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

Según Díaz (2017), en su tesis compromiso organizacional y gestión del conocimiento de los servidores públicos del Ministerio-de la Mujer y -Poblaciones - Vulnerables – Lima, 2017; indica como objetivo principal el comprobar si hay una relación entre compromiso organizacional y gestión del conocimiento; la investigación tiene un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional; su muestra es de tipo censal y asciende a 16 personas que efectúan sus labores en la oficina de abastecimiento y servicios de la institución materia de estudio, a los

cuales se les recogió datos a través de una encuesta – cuestionario. Finalmente, se concluye con la existencia de relación positiva y alta de las variables compromiso organizacional y gestión del conocimiento, es decir, al aumentar el compromiso organizacional por parte de los trabajadores, se aprecian mejoras al gestionar el conocimiento de los mismos. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman igual a 0.747. La investigación realizada por Díaz, se relaciona con la presente, debido a que realiza un estudio de la variable gestión de conocimiento en una determinada institución del estado; a su vez, tiene el mismo enfoque.

En relación al objetivo específico 3 de este estudio fue identificar el nivel de relación entre organización del aprendizaje y desempeño laboral, para García (2020, p.1), la dimensión organización de aprendizaje, la define como aquella que de manera consciente gestiona el proceso de aprendizaje y no lo deja en manos de la casualidad. Y lo más importante, aprovecha este aprendizaje para modificar su comportamiento para mejorar continuamente. Además de que el conocimiento adquirido y aplicado por parte de una organización, puede convertirse en su mayor ventaja competitiva, las organizaciones de aprendizaje son flexibles ante los cambios e integran de forma natural una cultura de mejora continua, estas ventajas les permiten mantenerse a la vanguardia.

En los resultados de la tabla 4 el 31.4% (22) trabajadores jurisdiccionales, calificaron en nivel muy bajo entre conocimiento organizativo y desempeño laboral. El 24.3% (17) trabajadores ubicaron en la relación en nivel alto y el 21.4% (15) trabajadores jurisdiccionales se encuentran en un nivel alto, significando que al tener muy bajo gestión organizativa debe mejorar el desempeño laboral en ellos y la tabla 8 existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826** lo que se interpreta como una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el Nivel de Significancia (Sig. bilateral) es ,000<0,01 (relación muy significativa). Tales resultados permiten aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Siendo los resultados encontrados existiendo una similitud con las consecuencias del examen de Cabanillas (2019), en la tesis clima organizacional y

desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018; indica como objetivo general vincular el clima organizacional con el Desempeño laboral. En ese sentido, se formuló una investigación analítica, bajo el enfoque cualitativo y correlacional. 174 servidores conformaron la población, pero solo 100 de ellos fueron tomados en cuenta como muestra probabilística, finalmente, se concluye afirmando la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0.437), la cual es discreta y significativa, esto es que, al mejorar la variable uno, mejorará el desempeño laboral. La investigación de Cabanillas se relaciona con la presente, pues es de tipo correlacional y evalúa la variable del desempeño laboral en una institución ligada a la administración de justicia.

Finalmente Veliz (2017), en la tesis, gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016; traza el objetivo principal de establecer el tipo de correspondencia de las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; asimismo, la metodología adoptada es hipotética-deductiva, diseño no experimental y correlacional; los datos fueron obtenidos al aplicar un cuestionario respecto a la gestión del conocimiento y desempeño laboral, en un momento determinado. Finalmente, se concluye que, entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral, coexiste relación significativa según los trabajadores encuestados, esto se afirma debido a que se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de 0.836. La presente investigación se relaciona con el tema investigado por que usa las mismas variables y metodológicamente el mismo nivel, diseño y enfoque de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se identificó el nivel de relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral, siendo esta significativa, positiva muy alta.
2. En relación al objetivo específico 1 se identificó el nivel de relación entre de aprendizaje organizativo y desempeño laboral, siendo esta significativa, positiva muy alta.
3. En relación al objetivo específico 2 se identificó identificar el nivel de relación entre conocimiento organizativo y desempeño laboral, siendo esta significativa, positiva muy alta.
4. En relación al objetivo específico 3 se identificó identificar el nivel de relación entre organización del aprendizaje y desempeño laboral, siendo esta significativa, positiva muy alta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se debe preparar a los colaboradores para generar una cultura de gestión del conocimiento y de transferencia de información, de manera que se optimicen los procesos.
2. Se recomienda, para lograr y promover un desempeño laboral, el reconocimiento del trabajo por parte del jefe inmediato, ya que al reconocer que se está ejecutando una buena labor en el trabajo, el colaborador hará que se sienta más valorado, útil y reforzará su autoestima.
3. Promocionar y difundir los beneficios de la gestión del conocimiento en todas las reparticiones del Estado, con el objetivo de la implementación de sus Planes de Gestión del Conocimiento.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2020). *La Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una introducción*. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/GC-AP-Aguilar-jul2020-INAP-ES.pdf>
- Altamirano Bustos, L. (2018). Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28155>
- Arias, F. (2002). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme. https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG?auto=download
- Atiquipa Peña, L. & Jaimes León, F. (2017). Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015 [Tesis de maestría, Universidad Privada César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>
- Balladares Espinoza, C.L. (2020). Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48168>
- Bohórquez Rodríguez, K. (2015). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del hospital básico San Miguel [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>
- Cabanillas Ramírez, L.A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tumbes, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio

- Institucional Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39929>
- Chávez Pullas, M.K. & Henríquez Jimenez, E.V. (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 maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>
- Del Saz, M. (2001). Gestión del conocimiento: pros y contras. *El profesional de la información*, v. 10, n°4, pp. 14-28.
<http://profesionaldelainformacion.com/contenidos/2001/abril/2.pdf>
- Departamento Administrativo de la Gestión Pública Gobierno de Colombia. (2018). *Aprendizaje organizacional y gestión de Conocimiento*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/El+estado+del+Estado+-+07+Aprendizaje+organizacional+y+gesti%C3%B3n+del+conocimiento.+A+gosto+2018.pdf/839a160c-b3a2-ab3a-325e-0f83d0955713?t=1537203885076&download=true>
- Díaz Mendoza, M.E. (2017). Compromiso organizacional y gestión del conocimiento de los servidores públicos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables –Lima, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15229>
- Díaz, B. (2017). La Importancia de la Gestión del Conocimiento. *Expotextilnews*, 11. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/5280?locale-attribute=en>
- Fernández, M. (2007). Hacia una organización de aprendizaje. *ACIMED*, vol.16, N.5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001100012
- García, O. (2020). *¿Cómo ser una organización que aprende?* Proyectum.
<https://www.proyectum.com/sistema/blog/como-ser-una-organizacion-que-aprende/>

- Garzón, M. & Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y Gestión*, N°24. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100008
- Guzmán, C. (2016). *Fundamentos y teorías sobre Gestión del conocimiento*. https://virtual.ucundinamarca.edu.co/udecvirtual/documentacion/esp_GSIG/gestion_del_conocimiento/fundamentos_y_teoría.pdf
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. https://www.academia.edu/44382737/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Huamán Ccorimanya, E. (2018). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca–2018 primer trimestre [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33896>
- Hurtado Pantos, P.F.J. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>
- Ibarra Almazán, G.A. (2017). Herramientas de la gestión del conocimiento que facilitan el aprendizaje organizacional de una consultora jurídico-administrativa en Toluca, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68574>
- López, E., García, F. & García, S. (2016). Atributos de la organización que aprende: una revisión de la literatura. *Revista Río*, N°16. https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/202/182
- López, E., García, F. & García, S. (2018). Capacidad de aprendizaje organizativo como fuente de ventaja competitiva sostenible. *Revista Espacios*, vol. 39, N°4. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n04/a18v39n04p17.pdf>

- Nova, J. (2018). *Relaciones entre el conocimiento organizativo y la apropiación de las Tecnologías de la información en las organizaciones. Un análisis desde la literatura académica.*
https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/68622/1019066597_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oficina Internacional de Trabajo (OIT). (2014). Guía de Diagnóstico Empresarial, 1, 2-31. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_363209.pdf
- Ordoñez, J. (2020). *Concepto del desempeño laboral.*
<https://expresionylibertadusat.blogspot.com/2020/11/concepto-del-desempeno-laboral.html>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2016). Compendio de Buenas Prácticas para el desarrollo Local en América Latina.
https://www.oecd.org/cfe/leed/2016_COMPENDIUM_SUMMER_SCHOOL_TRENTO.pdf
- Pabón, J. (2016). Gestión del Conocimiento y Políticas de Innovación. *REVISTA LA PROPIEDAD INMATERIAL*, N° 22.
<https://doi.org/10.18601/16571959.n22.02>
- Pacheco, I. (2020). Una aproximación de aplicación de la gestión del conocimiento en el Poder Judicial. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 5(5), 113-127.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/182>
- Revista Venezolana de Gerencia. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Urgiles, G. (2016). Desempeño laboral, calidad en el servicios y psicosis en el trabajo. *Horizontes de enfermería*, N°6.
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/download/383/418/1330>
- Veliz Montero, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo

de Ministros, Lima, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7400>

Villar, M. F., Araya, L. & Giraldo, E. (2018). Building the capacity of organizational learning from the perspective of knowledge. *Investigación y Desarrollo*, vol.18, N°2.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312018000200008

Yániz, J. & Gonzales, G. (2018). Marco teórico de la gestión del conocimiento. *Cuadernos de Estrategia*, N°124, pp.27-70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6356926>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Conocimiento	Guzmán (2016) la gestión del conocimiento se considera una disciplina que tiene como objeto generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito, o know-how, o el conocimiento formal explícito, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de las organizaciones, crear una memoria institucional y promover el aprendizaje y la mejora continua.	Esta variable se midió aplicando la escala de Likert, al descomponerla en 3 dimensiones: Aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje.	Aprendizaje organizativo	Adquisición de Información	Likert
				Diseminación de información	
				Interpretación Compartida	
			Conocimiento Organizativo	Almacenar Conocimiento	
				Transferir conocimientos en la organización	
			Organización del aprendizaje	Compromiso con el conocimiento	
				Aplicación del conocimiento	
				Innovación del conocimiento	
			Desempeño Laboral	Robbins (2013) define que el desempeño laboral es un proceso que determina que tan exitosa ha sido una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus objetivos y actividades laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.	
Identificación con la Institución					
Planificación y gestión	Resultados e innovación				
	Control y supervisión				
Trabajo en equipo	Participación y resultados				
	Organización y producción				
Competencias técnicas	Actitud en el trabajo				
	Calidad en el trabajo				

ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Cuestionario Nº 1 Variable a medir: Gestión del Conocimiento

El presente cuestionario se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre “Gestión del conocimiento y Desempeño Laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes”, agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

I ÍTEMS					
1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo					
Dimensión 1: Aprendizaje Organizativo					
	Considera usted que los directivos y/o jefes de la institución interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.				
	Considera usted que en su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.				
	Considera usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.				
	Considera usted que la institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.				
	Considera usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.				
	Considera usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.				
	Considera usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.				
	Considera usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la institución es positivo.				
	Considera usted que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la institución.				
0	Considera usted que la institución es capaz de desechar la información.				
Dimensión 2: Conocimiento Organizativo					
1	Considera usted que las bases de datos de la institución proporcionan información necesaria para la ejecución de las labores.				
2	Considera usted que en la institución existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de ella misma.				

3	Considera usted que en la institución se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.					
4	Considera usted que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la institución.					
5	Considera usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.					
6	Considera usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.					
7	Considera usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.					
8	Considera usted que los colaboradores de la institución transfieren y comparten conocimientos mutuamente.					
9	Considera usted que en la institución existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.					
0	Considera usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.					
	Dimensión 3: Organización del Aprendizaje					
1	Considera usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento.					
2	Considera usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.					
3	Considera usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.					
4	Considera usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.					
5	Considera usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
6	Considera usted que los documentos digitales del sitio web de la institución son accesibles para su uso y aplicación.					
7	Considera usted que las sugerencias aportadas por la ciudadanía y las organizaciones se incorporan en los procesos de la institución.					
8	Considera usted que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.					
9	Considera usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.					
0	Considera usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la institución.					

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.803	30

Observamos que la confiabilidad del Instrumento para evaluar la gestión del conocimiento tomado a una muestra de 30 elementos salió 0,803, indicando con este valor que el instrumento es confiable, ya que es mayor que 0,75.

ANEXO 3: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario Nº 2

Variable a medir: Desempeño Laboral

La presente encuesta se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre “Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes”, agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

I TEMS 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo					
	Dimensión 1: Flexibilidad y compromiso institucional				
	Considera usted que se siente orgulloso de los servicios ofrecidos por la institución.				
	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.				
	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.				
	Considera usted que asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución.				
	Considera usted que se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.				
	Dimensión 3: Planificación y gestión				
	Considera usted que su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.				
	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.				
	Considera usted que los servicios de la institución responden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.				
	Considera usted que realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.				
0	Considera usted que se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.				
	Dimensión 5: Trabajo en equipo				
1	Considera usted que aporta información relevante y actualizada a los desafíos que debe enfrentar el equipo.				
2	Considera usted que se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.				
3	Considera usted que antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.				
4	Considera usted que los encargados y/o jefes analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.				

5	Considera usted que se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.					
	Dimensión 6: Competencias técnicas					
6	Considera usted que se busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución.					
7	Considera usted que se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.					
8	Considera usted que demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; se esmera por conseguirlos.					
9	Considera usted que la medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.					
0	Considera usted que el perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.					

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.836	20

Observamos que la confiabilidad del Instrumento para evaluar el desempeño laboral tomado a una muestra de 20 elementos salió 0,836, indicando con este valor que el instrumento es confiable, ya que es mayor que 0,75.

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Aprendizaje Organizativo	Adquisición de Información	Considera usted que los encargados y/o jefes de la institución interactúan entre sí, favoreciendo la creación del conocimiento.	X		X		X		X		
			Considera usted que en su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado de los colaboradores.	X		X		X		X		
			Considera usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	X		X		X		X		
		Diseminación de Información.	Considera usted que la institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.	X		X		X		X		
			Considera usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	X		X		X		X		
			Considera usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	X		X		X		X		
	Interpretación compartida	Considera usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	X		X		X		X			
		Considera usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la institución es positivo.	X		X		X		X			
		Considera usted que los encargados y/o jefes, normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a la institución.	X		X		X		X			
		Considera usted que la institución es capaz de desechar la información.	X		X		X		X			
o	Almacenar Conocimiento	Considera usted que las bases de datos de la institución proporcionan información necesaria para la ejecución de las labores.	X		X		X		X			

Organización del Aprendizaje		Considera usted que en la institución existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de ella misma.	X		X		X		X		
		Considera usted que en la institución se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	X		X		X		X		
		Considera usted que la rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la institución.	X		X		X		X		
	Transferir Conocimiento en la Organización	Considera usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos.	X		X		X		X		
		Considera usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	X		X		X		X		
		Considera usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	X		X		X		X		
		Considera usted que los colaboradores de la institución transfieren y comparten conocimientos mutuamente.	X		X		X		X		
		Considera usted que en la institución existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.	X		X		X		X		
		Considera usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	X		X		X		X		
	Compromiso con el conocimiento	Considera usted que en el establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		X		
		Considera usted que los acuerdos de cooperación con universidades y centros tecnológicos ayudan a fomentar el conocimiento.	X		X		X		X		
		Considera usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los servidores.	X		X		X		X		
	Aplicación del Conocimiento	Considera usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	X		X		X		X		
		Considera usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	X		X		X		X		
		Considera usted que los documentos digitales del sitio web de la institución son accesibles para su uso y aplicación.	X		X		X		X		

		Considera usted que las sugerencias aportadas por la ciudadanía y organizaciones se incorporan en los procesos de la institución.	X		X		X		X	
		Considera usted que los procesos son documentados a través de manuales, normas, entre otros.	X		X		X		X	
	Innovación del Conocimiento	Considera usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	X		X		X		X	
		Considera usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo a cuestiones que afectan a toda la institución.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. José Manzo Villanueva*

Firma del experto :



32963387
EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento.

3. TESISISTA:

Br.: Martín Steven Arana Guzmán.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Tumbes, 03 de noviembre de 2021.

32963387

Dr. José Manzo Villanueva

EXPERTO

ANEXO 5: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Compromiso Institucional	Desarrollo profesional y personal	Considera usted que se siente orgulloso de los servicios ofrecidos por la institución.	X		X		X		X				
			Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución	X		X		X		X				
			Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en la institución.	X		X		X		X				
		Identificación con la profesión	Considera usted que asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución.	X		X		X		X				
			Considera usted que se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución	X		X		X		X				
			Considera usted que su estilo de trabajo genera credibilidad frente al manejo de información y ejecución de actividades.	X		X		X		X				
	Planificación y Gestión	Resultados e innovación	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos	X		X		X		X				
			Considera usted que los servicios de la institución responden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		X				
			Considera usted que realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.	X		X		X		X				
		Control y supervisión	Considera usted que se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	X		X		X		X				
			Participación y resultados	Considera usted que aporta información relevante, actualizada y atinente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.	X		X		X		X			
				Considera usted que se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.	X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Organización y producción	Considera usted que antes de entregar los informes, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias	X		X		X		X				

Competencias Técnicas		Considera usted que los encargados y/o jefes analizan el desempeño, empleando métodos de supervisión y evaluación.	X		X		X		X	
		Considera usted que se propicia un clima de equipo agradable, de tolerancia, respeto, y buen trato.	X		X		X		X	
	Actitud en el trabajo	Considera usted que busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución.	X		X		X		X	
		Considera usted que se adapta al cambio ante situaciones nuevas o cambios en los planes de trabajo asignados o instrucciones nuevas.	X		X		X		X	
		Considera usted que demuestra automotivación, entusiasmo y confianza en lograr resultados; se esmera por conseguirlos.	X		X		X		X	
	Calidad en el trabajo	Considera usted que la medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.	X		X		X		X	
		Considera usted que el perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. José Manzo Villanueva*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Martín Steven Arana Guzmán.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Tumbes, 03 de noviembre de 2021.

32963387

Dr. José Manzo Villanueva
EXPERTO



ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Tumbes
Secretaria General

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 27 de Enero del 2022



Firmado digitalmente por JARA
HUAHUAMULLO Claudia Pamela
FAU 20159981216 soft
Secretaria General De Presidencia De
La Csj De Tumbes
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.01.2022 19:32:58 -05:00

CARTA N° 000002-2022-SG-CSJTU-PJ

Sr(a).
MARTÍN STEVEN ARANA GUZMÁN

Asunto : Pone de conocimiento.

Referencia : EXPEDIENTE 000308-2022-SG-CSJ

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto, por disposición Superior, se remite el proveído del señor Presidente de esta Corte Superior de Justicia, en la cual se le **AUTORIZA** para que se brinde las facilidades para que realice la recolección de información, para fines académicos y pueda lograr culminar su proyecto de investigación en la Universidad César Vallejo.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado
digitalmente

CLAUDIA PAMELA JARA HUAHUAMULLO
Secretaria General de Presidencia de la CSJ
de Tumbes Presidencia de la Corte Superior
de Justicia de Tumbes

CJH



ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Gestión del conocimiento y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>hipótesis nula:</p> <p>La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021</p> <p>hipótesis alternativa:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021</p>	<p>V.1.:</p> <p>Gestión del Conocimiento</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Corte Superior de Justicia de Tumbes</p> <p>Población</p> <p>Personal Jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia de Tumbes (85)</p> <p>Muestra</p> <p>Se encuentra conformada por 70 servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva - Correlacional.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuestas.</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionari o sobre Gestión del conocimiento. • Cuestionari o sobre Desempeño Laboral.
<p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021</p>					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		V.2.:			
<p>a) ¿Cuál es el nivel de relación entre de aprendizaje organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre de conocimiento organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de relación entre de organización del aprendizaje y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2021?</p>	<p>a) Identificar el nivel de relación entre de aprendizaje organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.</p> <p>b) Identificar el nivel de relación entre conocimiento organizativo y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.</p> <p>c) Identificar el nivel de relación entre organización del aprendizaje y desempeño laboral del personal jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2021.</p>		<p>Desempeñ o Laboral</p>			

ANEXO 8: ABSTRACT

Abstract

The present research work was planned to determine the relationship between knowledge management and the performance of judicial personnel in the Superior Court of Justice of Tumbes, 2021. Given this scenario, it was decided to use primary research, with scope descriptive and correlational, non-experimental design and quantitative approach. The population was made up of the jurisdictional personnel of the Superior Court of Justice of Tumbes, delimiting the sample in 70 servers who work at the headquarters. Likewise, it is specified that, for data collection, the questionnaire was used as an instrument, which experts previously validated.

Concerning the null hypothesis to be tested, it was: Knowledge management is not significantly related to the job performance of judicial personnel in the Superior Court of Justice of Tumbes, 2021, obtaining as a result that, between the two study variables, there is a Spearman Rho correlation coefficient of 0.893 **, which is interpreted as a very high positive correlation, it can also be verified that the Significance Level (bilateral Sig.) is $.000 < 0.01$ (very significant relationship). Such results allow accepting the alternative hypothesis raised in the research and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Knowledge management, job performance, jurisdictional personnel.



Marilú Saldaña Delgado
Lic. Educación-Idiomas Extranjeros