



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la
Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramirez Orbe, Janeth (orcid.org/0000-0003-0570-7200)

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo Norman, hijos Norman Sebastián y Renzo Valentín por el constante apoyo incondicional y paciencia, sin ellos no hubiera sido posible la culminación de mi formación profesional.

A mi mamá Elizabeth y hermano Julio Antonio, por su apoyo moral durante el desarrollo de mi carrera.

Janeth

Agradecimiento

A Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad.

A mi familia por creer en mí y apoyarme en cada decisión y proyecto.

A la Universidad César Vallejo-Sede Tarapoto al Asesor Dr. José Manuel Delgado Bardales y todos los docentes que estuvieron a cargo del Programa de Maestría en Gestión Pública, quienes nos brindaron sus conocimientos.

A la Universidad Nacional de San Martín, por brindarme las facilidades para el desarrollo de mi investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Validez.....	19
Tabla 2 Nivel de gestión del conocimiento	22
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral	23
Tabla 4 Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)	24
Tabla 5 Relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral	25
Tabla 6 Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral	26

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de dispersión	27
---------------------------------------	----

Resumen

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, fue el objetivo principal del estudio ejecutado, el cual se encontró enmarcado en una metodología de tipo básica y un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población se encontró conformada por 216 colaboradores y mediante un muestreo no probabilístico se estableció una muestra constituida por 138 colaboradores. La técnica empleada para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, el mismo que fue validado bajo el juicio de tres expertos y confiabilizado mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados alcanzados revelaron que el nivel de la gestión del conocimiento es medio en un 42% y el desempeño laboral también fue medio en un 43.5%, asimismo los valores estadísticos evidenciaron que existe relación significativa entre el desempeño laboral, puesto que la significancia fue igual a 0.001 y la correlación fue positiva alta ($r = 0.914$), lo que permitió concluir que una gestión adecuada de los conocimientos favorecerá el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín.

Palabras clave: Conocimiento, desempeño, gestión, transferencia

Abstract

To determine the relationship between knowledge management and work performance at the Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto - 2022, was the main objective of the study executed, which was framed in a basic methodology and a non-experimental design, with a quantitative and cross-sectional approach. The population consisted of 216 collaborators and by means of a non-probabilistic sampling, a sample of 138 collaborators was established. The technique used to collect information was the survey and the instrument applied was the questionnaire, which was validated under the judgment of three experts and made reliable by means of Cronbach's Alpha. The results revealed that the level of knowledge management is medium in 42% and job performance was also medium in 43.5%, also the statistical values showed that there is a significant relationship between job performance, since the significance was equal to 0.001 and the correlation was high positive ($r = 0.914$), which allowed concluding that an adequate knowledge management will favor the job performance of the employees of the Universidad Nacional de San Martín.

Key words: Knowledge: performance, management, transfer, transfer of knowledge

I. INTRODUCCIÓN

En un comienzo, la gestión del conocimiento ha sido el campo de mayor interés para el ámbito educativo y profesional, debido a que se estabiliza como una esperanza de mejora dentro de una institución, pues uno de sus propósitos implica la creación, intercambio, combinación y aplicación de conocimientos para potenciar el procedimiento organizacional (Villasana et al., 2021). En cambio, el desempeño laboral es evaluado en diversas instituciones públicas a fin de responder a las brechas existentes de competencias en personal administrativo de acuerdo con el puesto que ocupan, para que así puedan diseñar estrategias de fortalecimiento de esta manera promover los logros, una mejor planificación de recursos obteniendo un óptimo rendimiento de sus colaboradores y los resultados planificados con antelación. (Gárate et al., 2021).

Además, en el ámbito internacional, el personal administrativo de centros de estudio superior en Colombia tienen dificultades que limitan la ejecución del procedimiento que implica, tales como deficiencias en las gestiones que los líderes realizan, disponibilidad limitada de recursos para la generación, almacenamiento y distribución de los conocimientos, infraestructura tecnológica limitada, falta de una adecuada cultura de transferencia de conocimientos y presencia de egoísmo y soberbia de varios colaboradores al momento de compartir experiencias (Escorcía & Barros, 2020). En cambio, en un centro de estudios superior en Ecuador, 33% del personal que labora dio a conocer que su centro laboral no le ofrece oportunidades de crecimiento, 34.4% aseguró que el trabajo no se encuentra organizado, 30% aseguró que el jefe inmediato no fomenta la comunicación activa, 34% aseguró que el espacio de trabajo no es adecuado, destacando que su desempeño es medio en 46.9% (Tacuri-Palaguachi & Orbe-Guaraca, 2021).

Asimismo, en un ámbito nacional, el desempeño es medible de acuerdo con la calidad de trabajo realizado, conocimientos, iniciativa, planeación, relación entre compañeros de trabajo, entre otros. No obstante, los colaboradores públicos presentan dificultades en la eficiencia laboral, tal es el caso de una entidad pública en Huánuco, donde se ha podido evidenciar que 32% de trabajadores posee conocimientos bajos para el puesto que desempeñan, 46.8% maneja de forma

regular la información, 45.2% sostuvo que la comunicación presenta un nivel medio, mientras que 33.9% sostuvo que la innovación y creatividad se presenta de forma regular. Los índices demostraron que el desempeño laboral del personal fue medio en 76% (Agui-Ortiz, 2020).

Por otro lado, la gestión del conocimiento es importante para alcanzar la efectividad organizacional, no obstante, las instituciones públicas de la Región San Martín carecen de áreas o colaboradores que se dediquen a las tareas asociadas a la creación, empleo y almacenamiento del capital intelectual. En ese sentido, en las instituciones públicas de la región, la gestión del conocimiento se evidencia de manera regular en un 35%, de la misma modo, la cultura organizacional se da de forma regular en 41%, la comunicación interna se da a veces en 33%, el desarrollo de competencias se presenta de forma regular en 33%, mientras que la planificación se realiza de forma regular en 30% (Santa Cruz et al., 2021).

También, en un contexto local, se ubica la Universidad Nacional de San Martín ubicada en la ciudad de Tarapoto, la cual no es ajena a los problemas que se mencionan con anterioridad, debido a que el personal administrativo no imparte sus conocimientos con el equipo de trabajo, lo cual ha creado confusiones y un bajo desempeño, afectando las actividades administrativas de la casa de estudios. Asimismo, el intercambio de información entre las diversas escuelas y facultades de la institución no es eficiente, dado que no es posible remitir una respuesta oportuna a los trámites realizados por la comunidad estudiantil, docentes y público en general, ocasionando malestar y reclamos entre ambas partes, el cual debe ser mejorado con prontitud.

Las tareas diarias que realiza el personal no son adecuadas, debido a que existen una serie de documentación que no se encuentra ordenada y algunas no han podido ser atendidas a la fecha. El trabajo en equipo no se refleja en algunas áreas de la institución, así como las condiciones de trabajo, por cuanto algunos no se encuentran registrados en planilla, ocasionando que parte de los colaboradores no se comprometan con la entidad. También, se evidenció que parte del personal no cuenta con suficientes conocimientos para el desempeño de sus funciones, provocando que no se logren los objetivos institucionales, de

manera que se requiere que las capacitaciones sean realizadas de manera constante y estas puedan ser evaluadas.

Además, se ha podido comprobar que los ascensos en la institución demandan una serie de requisitos profesionales, pocas veces reciben recompensas por el trabajo realizado, de modo que la estabilidad laboral es poco recurrente. Ante las evidencias descritas, se pretende efectuar el presente estudio con la finalidad de identificar los problemas que tienen mayor prevalencia en la casa de estudios superior y lograr posibles mejoras que favorezcan a los colaboradores administrativos, teniendo en cuenta que la gestión del conocimiento cumple un rol importante en las organizaciones, de manera que permitirá que el desempeño de los trabajadores sea alto y con ello, se logren los objetivos institucionales.

En ese sentido, se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022? Asimismo, se planteó como **problemas específicos**: i) ¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022?, ii) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022?, iii) ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022?

Por tal motivo, el estudio se justifica por **conveniencia**, pues permitió que se pueda identificar las falencias con respecto a los temas para fortalecer la identidad institucional, el trabajo en equipo. Asimismo, permitió la obtención del grado ya que la investigación es un requisito fundamental. Asimismo, se justificó por su **relevancia social** porque el estudio fue de beneficio para los colaboradores, docentes, estudiantes y la institución, de modo que la sociedad reconoció como una entidad formadora que benefició socialmente a la población. De igual forma, se justificó por su **valor teórico** porque contribuyó a la población científica por medio del aporte de contenido teórico, se extrajo información relevante de artículos científicos, libros, noticias y otros. Asimismo, aportó con los resultados, al ser un nuevo elemento en la comunidad científica. También se justificó por su **implicancia práctica** en vista de que se pudo plantear posibles alternativas de mejora de la realidad que presenta la institución. Además, se justificó por su

utilidad metodológica porque se construyeron y validaron los instrumentos de recolección de datos que sirvieron para futuras investigaciones, permitiendo el uso del instrumento que fue desarrollado.

El **objetivo general** que se planteó fue: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Del mismo modo los **objetivos específicos**: i) Medir el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, ii) Identificar el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, iii) Evaluar la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. En cuanto a la **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Del mismo modo las **hipótesis específicas** son: H_1 : El nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es alto. H_2 : El nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es alto. H_3 : Existe relación significativa según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando como **antecedentes** se presentarán autores tanto a nivel internacional como nacional, que analizaron las mismas variables, en diferentes contextos, en ese sentido en el ámbito internacional Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018) en México desarrollaron una investigación de tipología básica, donde el enfoque es cualitativo presentando un diseño no experimental. La población muestral estuvo conformada por 206 empresas comerciales e industriales, donde tuvieron que aplicar como instrumento el cuestionario y la encuesta como técnica para el recojo de datos del estudio. El estudio tuvo como conclusión, que la variable independiente y el desempeño laboral se relacionan significativamente, debido a que el p-valor obtenido fue de 0.001 y el coeficiente determinante señaló que una relación causal ($r^2 = 0.323$) es decir la gestión de conocimientos tiene un impacto positivo en el desempeño laboral influyendo significativamente en el rendimiento de las empresas.

De igual manera, Palacios-Alcívar y Zambrano-Zambrano (2020) presentaron su investigación con un diseño no experimental donde fue tipo básica con un enfoque cuantitativo y de corte transversal, donde los participantes del estudio fueron 60 colaboradores, los mismos que constituyeron la muestra de estudio. Por lo tanto, el cuestionario y guía de observación fueron utilizados como instrumento y cómo técnica de evaluación los investigadores emplearon la observación y la encuesta. Concluyeron que, la gestión de conocimiento depende en gran medida del liderazgo que ejercen las autoridades de las instituciones, además es un factor determinante de la cultura organizacional como también de la competitividad en las instituciones públicas.

Así también, Castro et al. (2019) desarrolló una investigación con metodología de tipo básica, en la que presentó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de alcance descriptivo, en la que la población muestra fue constituida por 17 directivos a quienes se les aplicaron una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Luego del análisis de datos los autores concluyeron en su estudio que la gestión del conocimiento en las universidades públicas de Venezuela es regular en 42% debido alto índice de burocratización que no permite la difusión adecuada de la

información; así también en cuanto a la dimensión captura y procesamiento de la información es adecuado en 56% puesto que la participación de los colaboradores en la generación de conocimientos es aceptable.

Seguidamente, Sánchez-Rodríguez et al. (2021), su estudio de investigación presento un diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 334 colaboradores de universidades públicas colombianas a las cuales les aplicaron encuestas como técnica y para el instrumento de evaluación utilizaron un cuestionario. Concluyeron que la gestión de conocimiento se relaciona significativamente con el trabajo en equipo pues el nivel de significancia fue menor a 0.050, así también la dimensión estrategias institucional y la creación del conocimiento se encuentran relacionadas con el trabajo en equipo, debido a que el p – valor fue igual a 0.000, en ese sentido a mejor gestión del conocimiento, mejor será el trabajo en equipos y en efecto también influirá en el desempeño de los trabajadores en las universidades públicas.

Además, Ibarra-Cisneros et al. (2020) presentó su artículo científico de tipo básica con diseño no experimental, donde la población fue conformada por 7442 instituciones de educación superior, la muestra estuvo integrada por 408 individuos. Por ello, el estudio utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para el recojo de información, por consiguiente, los investigadores concluyeron que, 51% posee una gestión de conocimiento regular, el desempeño laboral es medio en 45%, el capital intelectual es regular en 59%. Por otro lado, se destacó que existe relación significativa entre los principales temas, cuya significancia fue 0.000 y la correlación fue 0.854, lo que permitió afirmar a los autores que una eficiente obtención, creación y transferencia de los conocimientos tiene incidencia en las acciones observables que un colaborador ejecuta de acuerdo a su capacidad y voluntad.

En el ámbito nacional, Durán (2020) publicó su artículo de tipo básico, de diseño no experimental con un alcance descriptivo- correlacional, donde la investigación tuvo como muestra poblacional 64 maestros, los cuales participaron en la aplicación del cuestionario como instrumento para la recolección de datos. A continuación de la ejecución de su estudio llegó a la conclusión que la gestión del conocimiento en las instituciones educativas es regular en 44% y el desempeño

laboral también es bajo en 40%, así también, encontró que ambas variables se relacionan a causa del nivel de significancia fue mejor a 0.050 y el valor de Chi-Calculado = 3,42 > al Chi – tabulado = 1,96 demostrando así una incidencia positiva entre ambas variables.

También, Mas et al. (2020) presento su artículo científico de tipo básico y de diseño no experimental; el mismo que contó con la participación de 120 estudiantes universitarios que constituyeron la población y muestra. En la que la técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario fue empleado como instrumento de evaluación, el estudio concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral (p- valor = 0.00 y Rho = 0.876), asimismo evidenció que el nivel la primera variable en la Universidad Nacional del Santa es regular en 60.8% desde la mirada de los participantes de estudios, por ese motivo los investigadores argumentaron que es necesario fortalecer los procesos y procedimientos de la gestión de conocimiento de la organización, como también en cuanto a los mecanismos de almacenaje y transferencia de conocimientos a fin de alcanzar los resultados esperados.

De igual manera, Mendoza-Ripaz (2021) ejecutó una investigación caracterizada por ser de tipo básica, con diseño no experimental y de enfoque cualitativo, donde su población y muestra estuvo constituida por artículos asociados al tema y con antigüedad menor a tres años, de tal forma que la técnica de análisis aplicada fue un análisis documental mientras que la guía de análisis documental fue utilizada como instrumento. El investigador concluyó que la gestión del conocimiento contribuye al logro de objetivos de las instituciones educativas planteados teniendo en cuenta la situación problemática de dicho estudio, cómo también les permite incrementar la gestión en cuanto a la calidad de servicio educativo de igual forma la productividad de los colaboradores, ya que las personas actúan en relación y en función a sus conocimientos.

De manera similar, Condori (2019), desarrolló un trabajo investigativo con diseño correlacional de nivel descriptivo de tipo básico con un diseño no experimental, la presente investigación presento como población y muestra con 45 directivos de un Instituto de Educación Superior, el investigador aplico la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de evaluación. Por lo tanto, el estudio concluyó

que el liderazgo está relacionado con la gestión de conocimiento debido a causa de que el nivel de significancia fue menor a 0.050 donde el grado de correlación fue de 0.720 señalando así una correlación positiva alta, debido a que la institución superior brinda servicios educativos de calidad que son considerablemente aceptables, así mismo el cumplimiento de funciones se realiza de manera organizada y el clima laboral favorece la buena imagen institucional.

A continuación, se muestra el contenido **teórico** de la variable **gestión del conocimiento**, donde Chávez y Henríquez (2020) indican que es un grupo de actividades y procedimientos que fortalecen el intercambio de información dentro de una institución con la finalidad de mejorar el rendimiento de trabajo de cada uno de sus miembros. De igual manera, como señalan Abusweilem & Abualoush (2019) es un bien estratégico esencial dentro de las entidades porque ayuda a lograr y mantener una ventaja competitiva a largo plazo. En tanto, Syed et al. (2021) sostienen que consiste en un procedimiento de orden sistemático, lógico y organizado que permite generar, transmitir y aplicar conocimientos. Además, Chris & Chuks (2021) aluden que es el esfuerzo que logra que una organización adquiera, aumente, distribuya y comparta el conocimiento entre los colaboradores.

En cuanto a la importancia, Barboza et al. (2020) indican que permite elaborar, recopilar y compartir bienes intelectuales a fin de obtener resultados favorables para las organizaciones en cuanto a productividad e innovación. Asimismo, Nenungwi & Garaba (2022) manifiestan que proporciona valor a la entidad, esto debido a que no solo se recurre a la información financiera, sino al capital intelectual de la institución. En tanto, Kazak (2021) indica que, por medio de una adecuada gestión del conocimiento, las organizaciones pueden crear una estructura innovadora y eficiente que logre el alcance de los objetivos. Por otro lado, Antunes & Pinheiro (2020) señalan que acelera el acceso a los datos financieros y conocimiento, por ese motivo es importante que las entidades tengan un control y una previsión de tesorería, ya que esto servirá de soporte a la hora de tomar decisiones evaluando cuales son pertinentes y cuales no, además promueve la innovación en el desarrollo de actividades productivas y al mismo tiempo que mejora la eficiencia de las áreas operativas y administrativas.

Con respecto a los beneficios de la gestión del conocimiento, Hujala & Laihonon (2021) señalan que dentro de las organizaciones tiene repercusión en la productividad, financieros de la entidad y la distribución de los recursos humanos de igual forma en el rendimiento laboral de los colaboradores asimismo, Meteab et al. (2021) aluden que permite el acceso al conocimiento de manera útil y relevante, por cuanto cuando se aplica una apropiada gestión del conocimiento todos los miembros de una institución tendrán la posibilidad de acceder de manera rápida a los datos o información con la que la entidad cuenta, además minimiza el tiempo que emplean las organizaciones para la ejecución de procedimientos administrativos. De igual modo, Abubakar et al. (2019) señalan que disminuyen los costos, dado que los costos se asocian con la repetición de errores, cuando la entidad cuenta con conocimientos en los procedimientos, se cometen menos errores y se incrementa la eficiencia de la entidad. Además, Arbaiza (2019) indica que permite el manejo de conocimiento actualizado, es decir, es posible renovar de manera continua el conocimiento útil y relevante, de modo que sea posible responder a cambios que podrían generarse.

Entre las actividades que deben realizar los trabajadores para la gestión del conocimiento: Castañeda (2020) refiere que deben observar los procesos que implica la generación y distribución del conocimiento e implementar actividades requeridas. Así también, Cegarra & Martínez (2018) manifiestan que indican que deben crear competencias de suma relevancia y patrimonio estratégico de la organización, observar el perfil profesional de los colaboradores, fomentar el manejo de tecnologías en la transmisión de mensajes. Además, Venkatesh et al.(2022) refieren que se debe involucrar al departamento de recursos humanos y sistemas por medio de una comunicación en línea y un estilo participativo y de colaboración, asimismo, conocer los procedimientos de finanzas, calidad de gestión, investigación y otros.

En cuanto a la teoría científica, está la teoría de Marx, donde los marxistas argumentaron que el conocimiento proviene del universo, pues se puede formar abstracciones que permitan comprender lo general. Asimismo, sostuvieron que la verdad existe a priori en el universo material y encuentra su reflejo en la mente del ser humano, dejando evidencia que el conocimiento proviene desde afuera del

entorno natural, de un ser superior. Con esta teoría es posible conocer que el ser humano por naturaleza es un ser curioso, que se encuentra en constante aprendizaje de manera inconsciente muchas veces y otras oportunidades gestiona sus conocimientos con objetivos claros, y es allí donde hace uso de sus conocimientos previos, ya sean implícitos o explícitos, que le permitan aprender nuevas cosas, como también crear o construir nuevo conocimiento (Díaz, 2020).

Con respecto a las **dimensiones de la gestión del conocimiento**. Chávez y Henríquez (2020) plantean lo siguiente: **a) Creación del conocimiento**, consiste en la exploración o creación de los conocimientos a través de una acción. El individuo busca los instrumentos necesarios para poder ampliar su conocimiento por medio de varios recursos, estos pueden estar presentes en redes informáticas, bibliotecas y demás fuentes. Tales acciones se realizan con la finalidad de mejorar el trabajo que realizan los colaboradores de una entidad. Se subdivide en: **Exploración del conocimiento**, el individuo emplea fuentes de información que permitan el desarrollo de sus funciones. **Exteriorización del conocimiento**, es el procedimiento que implica convertir el conocimiento tácito en explícito de manera organizada, permitiendo la creación de conocimientos en busca de la innovación. **Compartir el conocimiento**, se refiere a que el individuo comparta la información que adquirió y fomente la innovación dentro de la organización (Grande et al., 2019)

De igual forma, Chávez y Henríquez (2020) menciona: **b) Transferencia y almacenamiento del conocimiento**, es un procedimiento que permite compartir el conocimiento entre un determinado grupo, esto conllevará al aumento significativo de este, basado en experiencias, proyectos, estrategias, planeación, medios tecnológicos, entre otros. Se subdivide en: **Interaprendizaje del conocimiento**, es una capacidad que posee el ser humano a fin de alcanzar niveles altos de desarrollo personal y en equipo, el mismo que contribuirá en el logro de objetivos. **Transferencia de información por medios electrónicos**, consiste en hacer uso del correo electrónico para compartir información que ayude al personal en su labor diaria, el cual debe tener una respuesta oportuna por parte del destinatario (Gallego & Rave-Gómez, 2022)

Además, Chávez y Henríquez (2020) explica sobre: **c) Aplicación y uso del conocimiento**, consiste en la actividad principal en la aplicación de lo que se comparte y adquiere, siendo codificadas en el conocimiento empírico, de manera que logra que se tomen decisiones acertadas con el propósito de fortalecer y desarrollar diversas actividades que enriquecen la labor de los colaboradores de una entidad. Se subdivide en: **Necesidades de información**, se entiende como la carencia de un conocimiento sobre un determinado tema, de allí surge la necesidad de obtener información y poder satisfacer dichas necesidades. **Conocimiento explícito**. Tiene forma y es sistemático, puede ser almacenado, compartido y estructurado, este es sencillo de comunicar y transmitir a otros puede ser por internet, libros, entre otros recursos. **Interiorización del conocimiento**, forma parte importante del conocimiento propio. Asimismo, tiene un vínculo indelible entre el tiempo, concentración y la conciencia de lo que se realiza (Badillo et al., 2019)

Como siguiente variable, se encuentra el **desempeño laboral**, donde Ramos et al. (2020) menciona que es la calidad de trabajo que cada miembro de una entidad aporta a sus tareas diarias, durante un tiempo establecido. Asimismo, consiste en el desenvolvimiento que tiene cada individuo en función al rol que este cumple. Según Arbaiza (2016) es la eficiencia de los colaboradores dentro de las organizaciones al momento de cumplir con sus labores, así también, Jáuregui et al. (2022) lo define como el cumplimiento de obligaciones referentes a un oficio, lo cual involucra la actitud con la que lo realiza el individuo. Por otro lado, González-Tenemaza et al. (2020) señala que el desempeño laboral se encuentra orientado al resultado que una organización espera de parte de recursos humanos y tras de ello cumplir con sus objetivos. El determinante del desempeño laboral es la habilidad, respecto a ello Bautista et al. (2020) afirma que en el proceso de selección el encargado debe tener claras las habilidades presentando el perfil profesional para así obtener el puesto de trabajo solicitado, si bien es cierto las habilidades se perfeccionan mediante la experiencia, resulta necesario considerar este factor al momento de efectuar la selección del colaborador.

Con respecto a la teoría científica del desempeño, se encuentra la Teoría de Bernadin y Beatty en 1984, quienes señalan que el desempeño es la ejecución de

las exploraciones derivadas en tiempo establecido, asimismo, el desempeño puede darse teniendo en cuenta factores como calidad, cantidad, tiempo y necesidad de supervisión. De igual forma, se encuentra la Teoría de Murphy en 1989, se entiende como el compendio de cuatro dimensiones, entre ellos se encuentran la conducta de hacer perder el tiempo, la realización de tareas diarias, solicitar ayuda al grupo de trabajo y conductas que pueden destruir como la violencia, robos y otros. Además, se encuentra la Teoría de Campbell en 1990, pues el desempeño es visualizado por medio de acciones y no resultados, donde los conocimientos, procesos, habilidades y estimulación son elementos importantes en el desempeño (Casas, 2022).

Entre las principales ventajas del desempeño, Auccapure-Vallenas (2019) refieren que contribuye al desarrollo profesional del trabajador, permitiendo medir las capacidades y habilidades con el fin de orientar y guiar a cada colaborador. Asimismo, Santillán & Saavedra (2021) expresan que mejora el rendimiento e impulsa a una mayor satisfacción laboral, aumenta la producción de la entidad, donde el desempeño laboral engloba la actitud que muestra el colaborador al ejecutar sus funciones, de lo cual en gran medida va a depender del servicio y sobre todo la calidad del producto. De igual modo, Alhawamdeh & Alhawamdeh (2019) señalan que genera satisfacción laboral en los colaboradores, lo cual les motiva a continuar mejorando en base a al sentimiento de complacencia que experimentan. También, Toon & Hurth (2018) fundamentan que incrementa la satisfacción de los usuarios, pues cuando un colaborador tiene un buen desempeño laboral tiende a relacionarse de manera asertiva con las personas que le rodean. Además, Yang et al. (2021) sostienen que permite a la organización tener una mejor visibilidad frente a su público objetivo, puesto que la imagen que se cree de una entidad, en gran medida va a depender de sus recursos humanos de la misma.

En lo que respecta a las características del desempeño laboral, Lastya et al. (2021) indican que se encuentran los resultados, esto porque son producto del desempeño y consecuencia de otros factores. De igual modo, Altindag (2020) manifiesta que es relevante en la meta organizacional, es decir, se dirige al logro de propósitos que sean de importancia para el puesto, enfocándose en realizar

actividades para alcanzarlos. Por su lado, Made et al. (2021) aluden que involucra el esfuerzo porque refleja el nivel en que los colaboradores se comprometen con las tareas laborales. Además, Cross (2019) indica que involucra el trabajo en grupo porque permite que todos los miembros se involucren y trabajen de modo armónico.

En cuanto a las cualidades de un adecuado desempeño en el trabajo, Wushe & Shenje (2019) indican que los individuos deben tener habilidades para aprender, es decir, cada entidad posee un grupo de conocimientos que debe transmitir a sus colaboradores. Asimismo, Vera & Suárez (2018) indican que debe ser aplicable, donde los colaboradores tienen posibilidades de seguir adelante, trabajar, prestar atención, entre otros. Además, Lluncor et al. (2021) refieren que se ubican las habilidades interpersonales, es decir, los colaboradores necesitan trabajar con otros individuos en su equipo y en los demás departamentos. En determinadas oportunidades, los miembros no están de acuerdo y esto crea un problema en el desempeño. Por tanto, los colaboradores que poseen alto desempeño son cooperativos.

Referente a las **dimensiones del desempeño laboral**, Ramos et al. (2020) explican que se compone de los siguientes componentes: **a) Productividad**, se basa en calcular y medir el total de bienes y servicios por factores empleados como (tiempo, tierra, tiempo, trabajo, etc,) Asimismo, consiste en la producción promedio por cada colaborador en la institución. Se subdivide en: **Capacitación**, es el procedimiento por medio del cual los colaboradores adquieren conocimientos y con ello cumplir el trabajo que fue encomendado. **Trabajo en equipo**, es la facultad de participar de modo colectivo en la persecución de una meta en común. **Condiciones de trabajo**, son las cualidades del rol que desempeñan los colaboradores. **Compromiso institucional**, trata del involucramiento sincero, honesto y desinteresado que siente el colaborador sobre su centro de trabajo (Dávila et al., 2022)

Por consiguiente, Ramos et al. (2020) explican sobre el componente: **b) Competitividad**, se refiere a aquellos individuos que aceptan los retos, no se rinden y les gusta superarse con el tiempo, son personas que les gusta crecer profesionalmente, asimismo, realizan las cosas mejor que la competencia. Se

subdivide en: **Autocontrol**, consiste en la práctica de autoridad sobre uno mismo, de manera que permite el control de las propias emociones, conductas o estaré tranquilo. **Adaptabilidad**, es la capacidad que tiene un individuo para poder ajustarse o acomodarse a los cambios que puedan darse en el desempeño de su trabajo. **Grado de conocimientos**, hace referencia al grado de instrucción o conocimientos que tiene el colaborador para realizar sus tareas. **Logro de objetivos**, es la habilidad de una persona para lograr diferentes propósitos estos pueden ser personales, sociales e institucionales. **Proactividad**, es el acto de poder actuar de forma rápida a fin de evitar complicaciones futuras con el fin de aprender y desarrollar actitudes que puedan prevenir problemas (Saavedraz & Hidalgo, 2019)

Además, Ramos et al. (2020) dan a conocer el siguiente componente: **c) Satisfacción laboral**, se refiere al grado de conformidad de un colaborador respecto a su centro laboral. De igual manera, se encuentra asociada con una buena marcha de la organización, calidad de trabajo y niveles de rendimiento y productividad. Se subdivide en: **Ascensos**, se asocia con la promoción de un colaborador a un cargo de mayor rango y mejores condiciones que permita el crecimiento profesional del trabajador. **Ambiente de trabajo**, se encuentra asociado a la percepción de los trabajadores en función a los factores que determinan la calidad de experiencia de su trabajo en su centro laboral. **Interacción social**, consiste en poner en diálogo aquellos saberes de forma particular que configuran al ser humano, de igual modo, es la forma de comunicarse con los demás. **Recompensas**, son aquellos incentivos que motivan al trabajador a cumplir de manera permanente sus funciones, asimismo, es el reconocimiento que el centro de trabajo tiene con sus colaboradores. **Estabilidad laboral**, es la permanencia en el trabajo, el cual permite que el colaborador esté en el trabajo sin preocupaciones y que el contrato no termine de un momento a otro (Boada, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

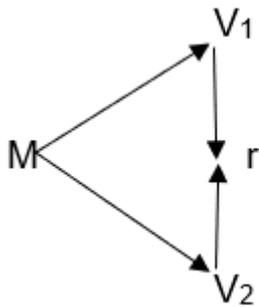
El presente estudio fue de tipo básico debido que resultó necesario realizar revisiones teóricas que permitieron caracterizar las variables, como también evaluarlas con sus componentes, en ese sentido CONCYTEC (2018) señala que estas investigaciones tiene como principal objetivo incrementar el conocimiento teórico y científico sobre los temas de interés, asimismo, aclara que estos tipos de estudio no se comparan con ningún aspecto práctico.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño **no experimental**, puesto que las variables de estudio no fueron manipuladas durante el proceso de investigación ya que el investigador analizó y observó las variables en su ambiente natural García (2018). Así también, el trabajo investigativo fue de enfoque **cuantitativo** por lo que fue prudente el uso de métodos estadísticos, como lo señalan Fuentes-Doria et al. (2020) la investigación cuantitativa están enfocadas a realizar análisis de datos numéricos y además generan información que permita responder al “que” y al “como” de una realidad específica.

Así también, la investigación fue de **corte transversal**, pues la información requerida para el desarrollo del estudio fue recopilada en un solo momento, por tal razón este tipo de investigación es considerada como una experiencia instantánea debido a que capta detalles necesarios para el estudio en un solo momento determinado que no se repite. (Piza et al., 2019). Al mismo tiempo, la investigación fue **descriptiva- correlacional**, ya que durante su desarrollo se detallaron los atributos sobresalientes de las variables en función a las muestras de estudio, como también se dio a conocer el índice de asociación que existe entre ambas variables en un contexto determinado (Hernández et al., 2018).

Esquema:



Detalle:

M : Muestra

V₁ : Gestión del conocimiento

V₂ : Desempeño laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: La operacionalización de las variables se encuentra detalladas en el anexo 1.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población : Como lo manifiesta Guevara et al. (2020) es el conjunto de elementos que comparten características similares, por lo que pueden ser personas, animales, acervos documentarios y otros elementos que permitan extraer información relevante para cumplir con los propósitos investigativos. En consideración de la información expuesta, la población del estudio estuvo conformada por 216 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, 2022 (Fuente: Unidad de Recursos Humanos-Área de Escalafón).

Criterios de Selección:

Criterios de inclusión: En el estudio solo se consideró al personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, cuyo tiempo de permanencia es mayor a un año.

Criterios de exclusión: En el estudio no se consideró al personal docente, alumnos, personal bajo el tipo de contrato CAS, asimismo, aquellos que se encuentren trabajando bajo la denominación TDR (término de referencia) de la Universidad Nacional de San Martín.

3.3.2. Muestra: La muestra estuvo comprendida por 138 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, tal como lo señala García (2018) es el subconjunto representativo de la población que permite generalizar los resultados a toda la población debido a que las características que comparten la población y la muestra son similares. Cabe señalar que la muestra se determinó mediante el uso de la fórmula para muestras finitas, donde el nivel de confianza aplicado fue de 95% y 5% de margen de error, lo cual facilitó el cálculo de tamaño de muestra adecuada para el estudio.

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

$$n = \frac{216(1.96)^2 * 0.5(1-0.5)}{(216-1) * (0.05)^2 + 1.96^2 * 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 138$$

3.3.3. Muestreo : En el estudio se aplicó el muestreo probabilístico, debido a la cantidad de la población fue conveniente el uso de la fórmula de muestras finitas para el cálculo de la muestra, como lo señalan Hernández-Ávila & Carpio (2019) en este tipo de muestreo la totalidad de la población tiene la misma posibilidad de formar parte de la muestra del estudio.

3.3.4. Unidad de análisis: Estuvo constituido por un colaborador administrativo de la Universidad Nacional de San Martín – 2022.

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

Técnicas

La obtención de datos se logró mediante el uso de diversas técnicas, sin embargo dadas las características del estudio, fue necesario el uso de encuestas como técnica de recolección de datos, las cuales según Cisneros-Caicedo et al.(2022) se encuentran compuestas por una serie de enunciados o preguntas asociadas a los temas de investigación con el objetivo de obtener información de fuentes primarias para encontrar una respuesta a los objetivos de la investigación.

Instrumentos

El estudio usó como instrumento el cuestionario para la recolección de datos, para lo cual el investigador tomó la teoría de Chávez y Henríquez (2020) para la variable gestión del conocimiento, el cual contó con 18 enunciados que fueron distribuidos en base a las dimensiones: Creación del conocimiento (1 al 6), transferencia y almacenamiento del conocimiento (7 al 12) y aplicación y uso del conocimiento (13 al 18). Así también, el autor de la investigación diseñó el cuestionario para la variable desempeño laboral considerando la teoría de Ramos et al. (2020), el cual constó de 16 enunciados distribuidos de la siguiente manera de acuerdo a las dimensiones: Productividad (1 al 5), competitividad (6 al 11) y satisfacción laboral (12 al 16).

Tuvieron como respuesta una determinación descriptiva y numérica según la escala ordinal de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Asimismo, los rangos que comprenden a la variable gestión del conocimiento son: 18 – 41 (Bajo), 42 – 65(Medio) y 66 – 90 (Alto). Con respecto a la variable desempeño laboral, los rangos son: 16 – 36 (Bajo), 37 – 57(Medio) y 58 – 80 (Alto). Cabe señalar que se tuvo el consentimiento verbal de los participantes del estudio a fin de que se obtengan los resultados de manera conveniente.

Validez

La validación de los instrumentos se encuentra expuesta en la siguiente tabla:

Tabla 1

Validez

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validación	Opinión del experto
Gestión del conocimiento	1	Metodólogo	4.5	Aplicable
	2	Especialista	4.5	Aplicable
	3	Especialista	4.6	Aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.5	Aplicable
	2	Especialista	4.5	Aplicable
	3	Especialista	4.5	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Los cuestionarios fueron validados bajo el criterio de 3 expertos que evaluaron tres aspectos importantes como, la pertinencia, relevancia y coherencia de los enunciados planteados para medir las variables de estudio. Para la gestión del conocimiento, el promedio obtenido fue de 4.53 el cual equivale a un 91% de concordancia entre los validadores; y la variable desempeño laboral alcanzó un promedio 4.5 que representa un 90% de concordancia entre las opiniones de los expertos, demostrando así que los instrumentos a utilizar en la investigación son válidos para ser aplicados en la población previamente seleccionada.

Confiabilidad

La confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach, para lo cual es necesario la obtención de datos mediante una prueba piloto que permitió analizar si los enunciados son entendibles, para ser aplicados posteriormente en muestras similares, tales datos recolectados fueron sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach para la obtención del valor que permita confirmar la confiabilidad de los instrumentos, tomando en cuenta lo afirmado por Cohen & Gómez (2019) el valor de confiabilidad debe ser mayor a 0.7 para que los instrumentos sean confiables.

3.5. Procedimientos

Como paso inicial se identificó la problemática que presenta la Universidad Nacional de San Martín en relación a las variables de estudio, luego se seleccionó la muestra (colaboradores administrativos) mediante el uso de la fórmula para muestras finitas, asimismo, se procedió a revisar y recopilar material bibliográfico confiable de estudios asociados a los temas de investigación que permitieron la elaboración del marco teórico del estudio y la selección de los componentes de la evaluación de cada variable, por consiguiente se solicitó la autorización de la institución para aplicar los cuestionarios, los mismos que fueron validados y confiabilizados previa aplicación, cabe señalar que la recolección de datos se realizó en una sola fecha y de manera presencial, para lo cual fue necesario socializar los instrumentos con las unidades de estudio a fin que no queden dudas y se pueda solicitar su consentimiento de participación, cabe mencionar que cada uno de ellos fueron los que marquen las respuestas en función a su percepción, seguidamente se procedió a organizar los datos recolectados en un hoja de Excel, para luego procesarlos en el programa SPSS V28, con la intención de obtener resultados que respondan a los objetivos, lo cuales fueron presentados mediante tablas y figuras con su correspondiente interpretación que permitió realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones que fueron socializadas con los responsables de la institución donde se realizó el estudio, a fin que las puedan considerar para corregir las deficiencias identificadas mediante el estudio. Además, se contó con la aprobación correspondiente del estudio, el cual permitió la determinación de la fecha de sustentación.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se hizo uso de dos técnicas de análisis, la primera es el análisis descriptivo (estadística descriptiva), que permitió conocer el estado actual de las variables mediante el análisis de las frecuencias y porcentajes; así también, fue necesario el análisis inferencial que permitió responder a los objetivos de la investigación mediante la contrastación de hipótesis y la

aplicación estadística inferencial por medio de los valores numéricos, para lo cual se analizaron los valor obtenidos mediante el programa estadístico SPSS V28, partiendo de la prueba de normalidad que permitió identificar la prueba adecuada para evaluar asociatividad (Pearson, Rho de Spearman o Chi cuadrado); y posterior a conocer la prueba fue necesario analizar el nivel de significancia y grado de correlación entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Durante el estudio se consideraron los siguientes principios éticos: **Beneficencia** porque se presentaron las recomendaciones que favorecieron el desempeño laboral, mediante una adecuada gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín. De la misma manera, se consideró el principio de **autonomía**, debido a que se respetó la decisión voluntaria de cada uno de los integrantes, de participar en el estudio o no. Así también, se tuvo en cuenta el principio de **no maleficencia**, ya que el estudio fue realizado únicamente con fines académicos y no se solicitaron datos personales a ninguno de los participantes.

Como último principio y no menos importante se consideró el principio de **justicia**, ya que todos los participantes de la investigación recibieron un trato imparcial sin ningún tipo de discriminación; al respecto cabe mencionar que la muestra fue elegida en base a las características del estudio, mas no con la intención realizar algún tipo de discriminación, es decir, por el género, color de piel y otros que atenten contra estos. Así también, para la redacción del trabajo investigativo se tuvo en cuenta las normativas establecidas por la Universidad César Vallejo en el marco de código ética. Se respeta la autoría bajo las normas APA 7° edición que permitió realizar citas bibliográficas que hagan referencia a los autores que contribuyeron al estudio mediante sus aportes teóricos; para lo cual fue necesario el uso del gestor bibliográfico Mendeley.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico N°1: Conocer el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.

Tabla 2

Nivel de gestión del conocimiento

		Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18 - 41	30	21.8%
	Medio	42 - 65	58	42.0%
	Alto	66 - 90	50	36.2%
	Total		138	100.0%

Nota: Datos recogidos a través del cuestionario dirigido a los colaboradores administrativos

Interpretación

Los datos expuestos en la tabla 2 permiten reconocer que el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es medio de acuerdo con el 42.0% de los colaboradores encuestados, alto según el 36.2% y bajo conforme a lo indicado por el 21.8%. Estos valores dejan en evidencia que en la institución se presentan ciertas falencias, las cuales se deben a la falta de predisposición por parte del personal ante la adquisición de nueva información que le permita desempeñar sus actividades de manera eficiente y eficaz. De igual manera, se observa que en la institución no se fomenta la cultura del aprendizaje constante y esto representa una limitante para que el personal aprenda de forma constante. Además, se pudo acreditar que no proporcionan las herramientas y medios necesarios que faciliten la transferencia de conocimientos entre los equipos de trabajo, suscitando así que el desempeño reduzca considerablemente en el área administrativa.

Objetivo específico N°2: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

		Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16 - 36	32	23.2%
	Medio	37 - 57	60	43.5%
	Alto	58 - 80	46	33.3%
	Total		138	100.0%

Nota: Datos recogidos a través del cuestionario dirigido a los colaboradores administrativos

Interpretación

Los datos expuestos en la tabla 3 permiten reconocer que el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es medio en base a lo referido por el 43.5%, alto de acuerdo con el 33.3% y bajo según el 23.2%. Estos valores dejan en evidencia que el personal de la institución ha presentado ciertas dificultades para la ejecución de sus funciones, las cuales estuvieron asociadas con la falta de orden y organización de las operaciones, lo cual ha conllevado a que las solicitudes no puedan ser atendidas en los plazos de tiempo previstos. Por otra parte, los colaboradores señalan que las condiciones laborales que brinda la institución no son las adecuadas y tampoco reciben los incentivos y recompensas que merecen por las tareas que realizan; por tal motivo, todos estos hechos han ocasionado que el personal refleje un bajo nivel de satisfacción y no se sienta motivado a llevar a cabo sus funciones eficientemente conforme a lo programado por la institución.

En seguida, antes de presentar los resultados inferenciales, se ha considerado conveniente exponer de forma precedente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov efectuada por tratarse de una muestra integrada por más de 50 sujetos, por cuanto estuvo conformada por 138 colaboradores de la institución objeto de estudio.

Tabla 4

Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	.075	138	.053
Desempeño laboral	.066	138	.200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Los datos expuestos en la tabla 4 permiten reconocer que existe una distribución normal de la información recopilada a través de la aplicación del cuestionario a los 138 colaboradores, esta afirmación se encuentra debidamente sustentada por los datos estadísticos de Sig. obtenidos para las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral, los cuales fueron equivalentes a .053 y .200 respectivamente. Por tal motivo, en concordancia con la premisa anterior, se ha determinado que la prueba de correlación a utilizar debe ser r de Pearson por tratarse de una muestra normalmente distribuida.

Objetivo específico N°3: Evaluar la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.

⇒ Prueba de hipótesis

- En caso de que Sig. (bilateral) < 0.05; se rechaza Ho y acepta Hi que afirma: “Existe relación”.
- En caso de que Sig. (bilateral) > 0.05; se rechaza Hi y acepta Ho que afirma: “No existe relación”.

Tabla 5

Relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral

		Gestión del conocimiento		
		Creación del conocimiento	Transferencia y almacenamiento del conocimiento	Aplicación y uso del conocimiento
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.803**	.870**	.896**
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001
	N	138	138	138

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

Interpretación

Los datos expuestos en la tabla 5 han permitido reconocer que existe relación significativa según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Esto debido a que todas las dimensiones obtuvieron valores de Sig. (bilateral) igual a .000 (p-valor = 0.000), y los coeficientes de correlación para cada una de las dimensiones creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento, y aplicación y uso del conocimiento fueron .803, .870 y .896 respectivamente.

En tal sentido, ha quedado demostrado que el buen desarrollo de los componentes de la gestión del conocimiento va a contribuir significativamente al buen desempeño de los colaboradores; por tanto, se procede a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.

⇒ **Prueba de hipótesis**

- En caso de que Sig. (bilateral) < 0.05; se rechaza Ho y acepta Hi que afirma: “Existe relación”.
- En caso de que Sig. (bilateral) > 0.05; se rechaza Hi y acepta Ho que afirma: “No existe relación”.

Tabla 6

Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	.914**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	138

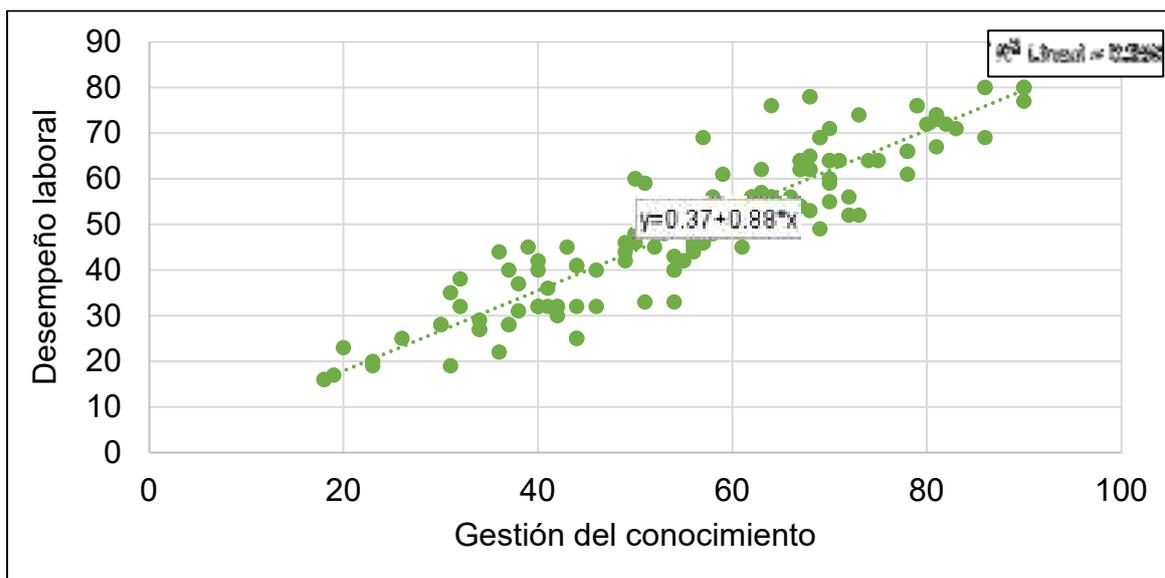
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Los datos expuestos en la tabla 6 han permitido reconocer que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Esta afirmación se sustenta en que el valor de Sig. (bilateral) fue igual a .000 (p-valor = 0.000), mientras que el coeficiente de correlación fue .914. En concordancia con esto, es certero afirmar que una mejora en el desarrollo de las actividades de gestión del conocimiento va a favorecer al desempeño laboral eficiente y eficaz en la institución seleccionada como objeto de estudio; motivo por el cual se tuvo que aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Figura 1

Diagrama de dispersión



Fuente: Datos procesados en el SPSS

Interpretación

Los datos expuestos en la figura 1 dieron a conocer el coeficiente de determinación, el cual se obtiene elevando al cuadrado el valor del coeficiente de correlación; es decir, $(.914)^2$, lo cual arroja un valor equivalente a 83.5%. Por tanto, este valor porcentual acredita que la gestión del conocimiento y el desempeño laboral se relacionan directa y positivamente en un 83.5% y la parte residual deriva de estos factores y/o componentes. Asimismo, se muestra que la creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento como la aplicación y uso del conocimiento están en relación con la productividad, competitividad y satisfacción laboral de los colaboradores institucionales.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se contrastan los resultados obtenidos, posterior a la aplicación de instrumentos y procesamiento de datos, los mismos que fueron discrepados de los resultados de estudios presentados en contextos internacionales y nacionales, a fin de reforzar las teorías asociadas con las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral.

En primer lugar, se dio a conocer el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, desde la percepción de los colaboradores de dicha entidad, para lo cual fue necesaria la aplicación del cuestionario diseñado para analizar la variable gestión del conocimiento, donde los datos estadísticos alcanzados evidencian que es medio en un 42%, debido a que en la institución educativa de nivel superior se presentan deficiencias en cuanto a la predisposición de los colaboradores por aprender a aprender o adquirir nuevos conocimientos que respondan a las exigencias del mundo laboral, asimismo, se observó que los directivos de la entidad no fomentan una cultura de constante aprendizaje y tampoco gestiona la adquisición de herramientas y medios tecnológicos que permitan la transferencia óptima de conocimientos entre los colaboradores de diferentes áreas. El estudio presentado por, Castro et al. (2019) evidencia resultados semejantes, pues concluyó que el nivel de la gestión del conocimiento en las instituciones públicas de nivel superior, es regular en un 42%, debido al alto nivel de burocracia que no permite que se la información sea difundida adecuadamente, asimismo los colaboradores no muestran interés por actualizar sus conocimientos y la entidad tampoco efectúa capacitaciones que permitan fortalecer las habilidades laborales de los trabajadores. Asimismo, Ibarra-Cisneros et al. (2020), presentó resultados congruentes, por lo que manifestó que la gestión de conocimiento es regular en un 51% debido a que no se capitaliza el conocimiento colectivo con el cual cuentan los colaboradores, ya que cuando estos dejan de laborar en la institución se pierde el conocimiento. También, la investigación ejecutada por Durán (2020) se relaciona con la investigación, debido a que presentó resultados homogéneos que le llevaron a concluir que el nivel de conocimiento en las instituciones educativas es regular en un 44%, debido a que no se aplican estrategias como knowledge management, que consiste en escuchar con

frecuencia las percepciones de los colaboradores sobre las deficiencias que no permiten el cumplimiento eficiente de sus funciones a fin de resolverlas a tiempo contando con el conocimiento de las personas que se encuentran directamente relacionadas con la problemática evidenciada. Asimismo, Palacios-Alcívar y Zambrano-Zambrano (2020) en función a sus resultados señala, que el liderazgo que ejercen las autoridades de las instituciones influyen mucho en la gestión del conocimiento. Además, su cultura y competitividad moldean la gestión del conocimiento de las instituciones públicas. Los resultados discrepados en el presente párrafo, refuerzan la teoría planteada por Chris & Chuks (2021) quienes indican que, la gestión del conocimiento se encuentra directamente asociada con el esfuerzo que realiza una organización por adquirir, incrementar, distribuir y compartir el conocimiento con el que cuentan los colaboradores; asimismo señala que dicha gestión puede ser aplicada en todos los niveles de una entidad, la misma que favorece el desarrollo de habilidades profesionales que son requeridas en un puesto laboral y más aún cuando estas se encuentran asociadas con la atención directa a usuarios que requieren soluciones efectivas e inmediatas ante sus dificultades.

Seguidamente se identificó el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, mediante la recopilación de datos de la muestra conformada por 138 colaboradores administrativos de la institución donde se ejecutó el estudio, tales datos evidenciaron que el nivel de desempeño laboral es medio en un 43.5%, por cuanto, los colaboradores presentaron deficiencias en el cumplimiento de sus obligaciones, por la falta de planificación y organización de las actividades y también por la deficiente gestión de incentivos, que no motiva a los colaboradores a cumplir sus actividades con eficiencia y dentro de los plazos establecidos, es por ella que muchas de las solicitudes presentadas por los usuarios o estudiantes no son atendidas a tiempo. El estudio ejecutado por, Durán (2020) alcanzó resultados opuestos, pues evidenció que el desempeño laboral es bajo en un 40%, ya que muchos de los colaboradores no muestran vocación por su profesión, asimismo existe escasa motivación por parte de los superiores y alto índice de ausentismo. Ibarra-Cisneros et al. (2020), también presentó resultados semejantes, por lo que señaló que el desempeño laboral es medio en un 45%, lo cual se debe a la deficiente inducción laboral que recibieron los colaboradores, las

escasas herramientas efectivas que responden a las obligaciones que realizan y la falta de capacitación por parte de la entidad. Los resultados contrastados, concuerdan y refuerzan lo expresado por, Santillán & Saavedra (2021) quienes expresan que el desempeño laboral favorece el rendimiento colectivo de las organizaciones y a la vez incrementa la satisfacción, ya que depende de manera directa de la actitud que muestra el colaborador al ejecutar sus funciones, de la cual depende el servicio que este brinden a los usuarios y sobre todo la calidad del producto; asimismo, el autor señala que el desempeño depende de factores externos como la motivación por parte de los superiores, las capacitaciones constantes que fortalecen las capacidades de los colaboradores, para hacer uso de los recursos y conocimientos adquiridos en el mundo real; por otro lado también hace mención a la compensación justa asignada en función a las actividades que realizan los colaboradores.

En lo que respecta al tercer objetivo específico que estuvo orientado a evaluar la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; fue necesaria la aplicación de ambos cuestionarios diseñados y procesar los datos recogidos mediante la prueba paramétrica de Pearson, la misma que arrojó índices que revelan la existencia de relación significativa entre la creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento de conocimiento y aplicación y uso del conocimiento (Sig. < 0.01) y el coeficiente de correlación alcanzado por cada una de las dimensiones fue en el siguiente orden: .803, .870 y .896, tales valores revelan una correlación positiva alta entre las dimensiones de la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral. Los resultados evidenciados por Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018), son semejantes, ya que concluyó que la fuerza laboral depende directamente del compromiso por parte de los colaboradores y empleadores por fomentar la creación y aplicación de los conocimientos adquiridos (Sig. = 0.000 y $r^2 = 0.323$), ya que la experiencia de aplicar conocimientos conduce al descubrimiento, ya que el conocimiento no es absoluto y cada día se descubren nuevas formas de ejecutar las diferentes acciones laborales. De manera similar, Sánchez-Rodríguez et al. (2021) presentaron una investigación en la cual exponen resultados congruentes, pues el p-valor que obtuvieron al analizar la dimensión creación del conocimiento y desempeño laboral

fue menor a 0.05, por lo que señaló que la creación de los conocimientos depende de la estructura organizacional establecida en una institución, ya que ella permitirá que los colaboradores se sientan libre de expresar su punto de vista, sin el temor de ser sancionados y en base a ello se podrá hacer una retroalimentación honesta que conducirá a incrementar el deseo de aprender y por lo tanto desempeñarse mejor en su puesto laboral. Asimismo, Mas et al. (2020), también presentó resultados similares, puesto que en base a sus resultados (p - valor = 0.00 y $Rho = 0.876$), concluyó que resulta necesario que las autoridades de las Universidad Nacional del Santa implanten filosofías de aprendizaje en la entidad a fin de fortalecer la creación, trasmisión y almacenamiento de los conocimientos, con el propósito de brindarle los alcances requeridos a los colaboradores para ejecutar sus actividades laborales y lograr los resultados esperados. En el trabajo investigativo desarrollado por, Condori (2019) se evidenció, resultados semejantes, por cuanto el nivel de significancia que alcanzó fue menor a 0.050 y el coeficiente de correlación de 0.720, por lo que sostuvo que la aplicación de los conocimientos es la manera más efectiva en la que un colaborador puede mejorar su desempeño, ya que con cuanta más experiencia cuente una persona, más fácil le resultará asumir y cumplir con eficiencia nuevos desafíos. Dichos resultados, refuerzan la teoría fundamentada por Chávez y Henríquez (2020), quienes señalan que la creación del conocimiento, se logra mediante la acción o aplicación de los conocimientos con los que una persona ya cuenta y también mediante la propia búsqueda de los mismos en diversas fuentes, por lo que resalta que, depende en gran medida de la predisposición por aprender que muestra una persona. En lo que concierne a la transferencia y almacenamiento del conocimiento el mismo autor señala que el proceso que permite compartir o transmitir los conocimientos con los que cuenta una persona hacia otras que desean adquirirlo, en ese sentido debe existir la disposición de ambas partes. Finalmente en relación a la última dimensión, aplicación y uso del conocimiento, manifiesta que es la puesta en acción o en práctica de los conocimientos en el mundo real que exige satisfacer o dar solución a diversos problemas.

Finalmente, se respondió al objetivo general que consistió en determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, donde, la prueba que permitió establecer relación entre

ambas variables fue el estadígrafo paramétrico de Pearson. La significancia alcanzada fue menor a 0.05 y el coeficiente de correlación de 0.914, dichos resultados permitieron afirmar que la optimización en las actividades relacionadas con la gestión del conocimiento favorecerá en gran medida el desempeño laboral en la entidad analizada. El estudio presentado por Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018) refiere resultados semejantes, debido a que el nivel de significancia entre ambas variables es fue de 0.001, por lo que los autores manifestaron que la gestión de conocimientos es un factor determinante en el desempeño laboral, puesto que el Chi cuadrado alcanzado fue de 0.323, revelando así una influencia directa de una variable sobre otra. También, Sánchez-Rodríguez et al. (2021) expuso resultados congruentes con el estudio, por cuanto obtuvo un p-valor menor a 0.05 ($p = 0.000$), lo que le llevó a afirmar que a mayor eficiencia en la gestión del conocimiento, el trabajo en equipo se verá fortalecido y por ende el desempeño labor de los colaboradores de las entidades públicas que prestan servicios educativos de nivel superior. Asimismo, Ibarra-Cisneros et al. (2020), en función a sus resultados (Sig. 0.00 y Rho = 0.854) sostuvo que la creación, adquisición y transferencia de conocimientos tienen un efecto significativo en la capacidad y voluntad de un colaborador al ejecutar acciones observables y medibles para la entidad en la cual labora. De igual modo, Durán (2020) publicó resultados similares, ya que comprobó que ambos temas analizados se relacionan significativamente (Sig. 0.050), asimismo evidenció que existe incidencia positiva de una variable sobre otra en función al valor de Chi Calculado = 3,42 > al Chi – tabulado = 1,96. Por su parte, Condori (2019) obtuvo resultados homogéneos, por cuanto, el nivel de significancia fue menor a 0.050 y el grado de correlación fue positivo alto (Rho = 0.720), por lo que señaló que el compromiso por parte de los empleados y empleadores con la gestión del conocimiento permite mejorar el desempeño de los trabajadores, por cuanto les facilita ejecutar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones asignadas. Tales resultados, respaldan la teoría de Syed et al. (2021) quienes manifiestan que la gestión del conocimiento es un procedimiento de orden sistemático, lógico y organizado que permite crear, transferir y aplicar los conocimientos con eficiencia; asimismo, el autor señala, que el logro del éxito en cualquier campo laboral depende del compromiso con el aprendizaje, ya que esto,

permitirá a los colaboradores transformar los conocimientos con los que cuentan en una grata experiencia laboral.

En lo que respecta a las fortalezas de la investigación, cabe señalar que el tipo de investigación en el cual se enmarcó el estudio permitió incrementar los conocimientos teóricos, caracterizar a las variables y en función a ello se diseñó, validó y confiabilizó dos instrumentos que permitieron analizar con eficiencia a las variables analizadas, los cuales pueden ser empleados en futuras investigaciones que busquen analizar las mismas variables en contextos similares, asimismo, el nivel correlacional del estudio, permitió conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la entidad pública de estudio donde se aplicó la investigación, finalmente el permiso accedido por parte de la Universidad Nacional de San Martín para la ejecución del estudio y la colaboración voluntaria de los colaboradores que formaron parte de la muestra, permitió presentar resultados verídicos que dieron solución a cada una de los objetivos propuestos. También es preciso, mencionar las limitaciones presentadas en el desarrollo de la investigación, donde el factor tiempo fue una de las limitantes, debido que no fue posible aplicar los cuestionarios en la fecha programada.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se reconoce que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, pues el nivel de significancia fue menor a 0.001 y una correlación positiva alta ($r= 0.914$), es decir la administración adecuada del conocimiento favorece de manera positiva la ejecución de acciones medibles y observables que realiza un colaborador.
- 6.2. El nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es medio en un 42%, debido a que la entidad presenta deficiencias en cuanto a la predisposición por parte de los colaboradores por adquirir nuevos conocimientos.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es medio en un 43.5%, por cuanto tras un análisis, se evidenció que los colaboradores presentan deficiencias para ejecutar sus obligaciones laborales.
- 6.4. Existe relación significativa según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022; pues la significancia bilateral alcanzada fue menor a 0.001 y el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 803, .870$ y $.896$) para cada dimensión, en el siguiente orden: creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento, y aplicación y uso del conocimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al rector de la Universidad Nacional de San Martín, implementar estrategias y políticas de gestión de conocimiento con finalidad de optimizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; para ello, deben de realizar actividades que despierten la creatividad e interés de los colaboradores; asimismo, desarrollar eventos donde puedan intercambiar ideas y generar nuevas experiencias como conocimientos. Todas estas estrategias deben estar orientadas a la evaluación continua de las necesidades de gestión de los conocimientos presentes y futuras y deben incluirse medidas, procesos y escalas de valoración. De esa manera, se logre el cierre de brechas que limitan el desarrollo sostenible de la localidad.
- 7.2. Al director general de Administración de la Universidad Nacional de San Martín, gestionar el mantenimiento y reparación de las herramientas tecnológicas. Para llevar a cabo esta actividad debe aplicar un cronograma o papeleta de control, supervisada por el responsable del área informativa; asimismo, deben hacer uso de equipos tecnológicos para el almacenamiento de la información y que a su vez permita a los colaboradores contar con una fuente confiable para adquirir nuevos conocimientos. Todo ello, contribuirá en el almacenamiento y transferencia de conocimientos con mayor efectividad; además, planificar y cumplir las actividades en el tiempo oportuno.
- 7.3. Al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Martín, diseñar directrices sobre la gestión de los conocimientos para los colaboradores de la institución y establecer medidas progresivas encaminadas a integrar las competencias y habilidades de gestión e intercambio de conocimientos. Para el cumplimiento de estas acciones se deben de realizar capacitaciones constantes, el ambiente de trabajo debe ser adecuado, permitir el asenso de puesto y ofrecer estabilidad laboral. Todo ello, debe estar sobre la base de las mejores prácticas y experiencias en las distintas áreas; de tal manera que actúe como una herramienta fundamental en el desempeño de los colaboradores.

- 7.4. Al director general de Administración y Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Martín, realizar la gestión de conocimientos para el desarrollo sostenible de la institución. Para el cumplimiento de esta actividad, se debe crear una cultura de aprendizaje por medio de la capacitación constante para el personal administrativo, donde se compartan buenas prácticas producidas por organizaciones nacionales e internacionales y se tomen como referencia para motivar al personal en el cumplimiento de sus actividades de manera efectiva. Por lo tanto, se logre un buen desempeño laboral que genera cambios a favor de la institución.

REFERENCIAS

- Abubakar, M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104–114. https://www.researchgate.net/publication/319873580_Knowledge_management_decision-making_style_and_organizational_performance
- Abusweilem, M., & Abualoush, S. (2019). The impact of knowledge management process and business intelligence on organizational performance. *Management Science Letters*, 9(12), 2143–2156. https://www.researchgate.net/publication/334308948_The_impact_of_knowledge_management_process_and_business_intelligence_on_organizational_performance
- Agui-Ortiz, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Alhawamdeh, Z. M., & Alhawamdeh, M. M. (2019). The role of internal control in raising employee productivity in Jordanian Bank. *European Journal of Business and Management Research*, 4(4). <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2019.4.4.62>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Antunes, H., & Pinheiro, P. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140–149. <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-innovation-knowledge-376-articulo-linking-knowledge-management-organizational-learning-S2444569X19300319>
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Esan Ediciones.
- Auccapure-Vallenas, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2(1). <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Badillo, M., Paredes, L., & Fajardo, A. (2019). Aplicación del conocimiento como

- bien común y mejora social. *Mercados y Negocios*, 1(39), 135–159.
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571860887007/html/>
- Barboza, B., Chiappe, A., & Segovia, Y. (2020). Knowledge management and information and communication technologies: some lessons learned for education. *Revista Espacios*, 41(39), 118–134.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n39/a20v41n39p10.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.
<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri*, 17(1), 34–44.
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>
- Castañeda, D. (2020). Modelo de Gestión del Conocimiento basado en Talento Humano. In *Mazon: Seattle* (1st ed., Vol. 1).
<https://books.google.com.pe/books?id=MrfdzQEACAAJ&dq=gestión+del+conocimiento&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjVhoGD7cn6AhXVLLkGHTaPAdsQ6AF6BAgPEAI>
- Castro, J. J., Castellanos, S., Fonseca, L. M., & Lugo, J. L. (2019). Gestión del conocimiento en universidades públicas. *Revista Scientific*, 4(14), 182–204.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154010/html/>
- Cegarra, J., & Martínez, A. (2018). *Gestión del conocimiento* (1st ed., Vol. 1). ESIC Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=VrZiDwAAQBAJ&dq=gestión+del+conocimiento&source=gbs_navlinks_s
- Chávez, M., & Henríquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. *Universidad Politécnica Salesiana*, 1(1), 1–19.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

- Chris, G., & Chuks, U. (2021). Knowledge management and its importance in modern organizations. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 20(1), 283–300. https://www.jopafl.com/uploads/issue20/KNOWLEDGE_MANAGEMENT_AND_ITS_IMPORTANCE_IN_MODERN_ORGANIZATIONS.pdf
- Cisneros-Caicedo, A., Urdánigo-Cedeño, J., Guevara-García, A., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/DC.V8I1.2546>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños* (1st ed.). Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Condori, Y. (2019). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/27/49>
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Dávila, R. C., Agüero, E., Castro, L., & Vragas, A. (2022). Productividad laboral y el trabajo en el sector público durante el periodo de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- Díaz, Y. (2020). La historia en los análisis del conocimiento científico: de Marx a la epistemología de la ciencia contemporánea. *Economía y Desarrollo*, 165(1), 1–15. <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v165n1/0252-8584-eyd-165-01-e10.pdf>
- Durán, S. (2020). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 2(4), 650–667. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054583>

- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 83–97. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/33235/34901>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Gallego, N. A., & Rave-Gómez, E. D. (2022). La gestión del conocimiento como proceso fundamental para el mejoramiento empresarial y académico. *Economía & Negocios*, 4(1), 114–123. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1355/1512>
- Gárate, J., Palomino, G., & Pashanasi, B. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174.
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica* (1st ed.). ESIC Editorial.
- González-Tenemaza, D. A., Torres-Palacios, M. M., Quinteros, M., & Ordoñez, A. L. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 488–517. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.908>
- Grande, M., Cañón-Rodríguez, R., Ferro-De Lucas, E., & Vásquez-Fernandez, J. (2019). Tecnología y gestión del conocimiento: aproximación educativa. *Revista Espacios*, 40(39), 1–11. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p30.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., Castro, N., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>

- Hujala, T., & Laihonon, H. (2021). Effects of knowledge management on the management of health and social care: a systematic literature review. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 203–221. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-11-2020-0813/full/html>
- Ibarra-Cisneros, M., Vela-Reyna, J., & Ríos-Nequis, E. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 49(126), 1–20. <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/126/art6.pdf>
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, I., Romero, E., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Kazak, E. (2021). A Conceptual Analysis of the Role of Knowledge Management in Knowledge Leadership. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(3), 352–372. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1307243.pdf>
- Lastya, D., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira, A. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 3(1), 12–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N., & Atmaja, D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/IJABIM.V6I2.1168>
- Mas, R., Meregildo, R., Torres, C., & Cruz, R. (2020). Gestión del conocimiento en la carrera de educación primaria en la Universidad Nacional del Santa . *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(3), 460–481. <https://doi.org/10.37960/RVG.V25I3.33383>

- Mendoza-ripaz, R. L. (2021). La Gestión del Conocimiento en la Educación. *La Gestión Del Conocimiento En La Educación*, 6(11), 71–88. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3255>
- Meteab, M., Matrood, A., Abdulmunem, A., & Alrikabi, M. (2021). The effect of knowledge management on organizational performance: a study in technology based companies to enhancing the quality of work. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(2), 1–11. <https://www.abacademies.org/articles/the-effect-of-knowledge-management-on-organizational-performance-a-study-in-technology-based-companies-to-enhancing-the-.pdf>
- Nenungwi, F., & Garaba, F. (2022). South African Journal of Information Management. *South African Journal of Information Management*, 24(1), 1–10. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajim/v24n1/01.pdf>
- Padilla-Ornelas, P., & Martínez-Serna, M. del C. (2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia*, 26(75), 55–65. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Palacios-Alcívar, J. del R., & Zambrano-Zambrano, E. J. (2020). Importancia de la gestión del conocimiento y su incidencia en la competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Manabí. *Polo Del Conocimiento*, 5(03), 326–353. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1337>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455–459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci_arttext&tIng=pt
- Ramos, S., Chagray, N., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21–29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf>
- Saavedraz, M. A., & Hidalgo, I. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 6(2), 101–121. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2019.V6N2.08>

- Sánchez-Rodríguez, D., Acosta-Prado, J. C., & Tafur-Mendoza, A. A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria*, 14(1), 157–168. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>
- Santa Cruz, A., Córdova, N., & Cruz, J. (2021). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú. *Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 43–56. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/239/395>
- Santillán, K., & Saavedra, R. *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú*. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1227
- Syed, A., Gul, N., Hassan, H., & Danish, M. (2021). The Impact of Knowledge Management Processes on Knowledge Sharing Attitude: The Role of Subjective Norms. *Journal of Asian Finance*, 8(1), 1017–1030. <https://koreascience.kr/article/JAKO202100569471368.pdf>
- Tacuri-Palaguachi, M., & Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 593–614. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>
- Toon, M., & Hurth, V. (2018). Organisational purpose and employee-company identification: a relational marketing perspective. *International Colloquium on Relationship Marketing*, 2, 12–18. <https://orca.cardiff.ac.uk/127527/>
- Venkatesh, V., Davis, F. D., & Zhu, Y. (2022). Detalles del documento: un modelo de contingencia cultural de intercambio de conocimientos y desempeño laboral. *Journal of Business Research*, 140(1), 202–219. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.07.042>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180–186.
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento,

pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18), 53–78. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-53.pdf>

Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V17I0.1079>

Yang, S., Chen, S., Lee, L., & Liu, Y. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: A comparison between high-technology and traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0605>

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión del conocimiento	Son actividades y procedimientos que fortalecen el intercambio de información dentro de una institución con la finalidad de mejorar el rendimiento de trabajo de cada uno de sus miembros (Chávez y Henríquez, 2020).	Proceso que sigue un orden sistemático, lógico y organizado, para producir, transmitir y aplicar conocimientos. Será medida a partir de la aplicación de un cuestionario,	Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento Exteriorización del conocimiento Compartir el conocimiento	Ordinal
			Transferencia y almacenamiento del conocimiento	Interaprendizaje del conocimiento Transferencia de información por medios electrónicos	
			Aplicación y uso del conocimiento	Necesidades de información Conocimiento explícito Interiorización del conocimiento	
V2: Desempeño laboral	Es la calidad de trabajo que cada miembro de una entidad aporta a sus tareas diarias, durante un tiempo establecido. Asimismo, consiste en el desenvolvimiento que tiene cada individuo en función al rol que este cumple (Ramos et al., 2020).	Calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Será medida a partir de la aplicación de un cuestionario.	Productividad	Capacitación Trabajo en equipo Condiciones de trabajo Compromiso institucional	Ordinal
			Competitividad	Autocontrol Adaptabilidad Grado de conocimientos Logro de objetivos Proactividad	
			Satisfacción laboral	Ascensos Ambiente de trabajo Interacción social Recompensas Estabilidad laboral	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022? ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022. Evaluar la relación según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión del conocimiento en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022, es alto. H3: Existe relación significativa según dimensiones entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: básica - Diseño: No experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra. V1 = Gestión del conocimiento. V2 = Desempeño laboral. r = Relación entre las variables.</p>	<p>Población Estuvo conformada por 216 colaboradores (Fuente: Unidad de Recursos Humanos. Área de Escalafón).</p> <p>Muestra Estuvo comprendida por 138 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión del conocimiento</td> <td>Creación del conocimiento</td> </tr> <tr> <td>Transferencia y almacenamiento del conocimiento</td> </tr> <tr> <td>Aplicación y uso del conocimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Productividad</td> </tr> <tr> <td>Competitividad</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	Transferencia y almacenamiento del conocimiento	Aplicación y uso del conocimiento	Desempeño laboral	Productividad	Competitividad	Satisfacción laboral
Variables	Dimensiones												
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento												
	Transferencia y almacenamiento del conocimiento												
	Aplicación y uso del conocimiento												
Desempeño laboral	Productividad												
	Competitividad												
	Satisfacción laboral												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre gestión del conocimiento

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel de gestión del conocimiento que existe en la Universidad Nacional de San Martín, para ello se solicita a su persona responder a cada uno de los enunciados, considerando la escala establecida que se detalla a continuación:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	Criterios	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Creación del conocimiento					
1	Se usan los medios de información dentro de la institución					
2	Se usan los medios de información fuera de la institución					
3	En la institución se realizan actividades que despiertan la creatividad					
4	Salen de dudas mediante investigaciones en fuentes confiables					
5	Existe predisposición de los colaboradores para adquirir nuevos conocimientos					
6	En la entidad existe una cultura de aprendizaje según planificado					
	Dimensión: Transferencia y almacenamiento del conocimiento	1	2	3	4	5
7	En la entidad se desarrollan eventos de desarrollo de competencia para el personal administrativo					
8	En la entidad existen facilidades para el intercambio de ideas					
9	La entidad cuenta con bases de datos de almacenamiento de conocimiento al alcance de todas las áreas					

10	La base de datos de almacenamiento de conocimiento es alimentada frecuentemente con nueva información					
11	El uso de equipos tecnológicos es adecuado para el almacenamiento de información					
12	En la entidad existe interés por capturar conocimiento implícito (formal)					
	Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento	1	2	3	4	5
13	La entidad permite la aplicación de nuevos conocimientos en los procesos de productividad					
14	Efectúan el uso de conocimientos en base a los objetivos de la entidad					
15	El gestor de área motiva a exteriorizar los conocimientos					
16	El conocimiento de los colaboradores de la entidad genera valor que le permite diferenciarse de otras universidades.					
17	Considera que el compartir el conocimiento, puede generar mayor conocimiento en los colaboradores.					
18	Los colaboradores participan en programas de formación que generen nuevas experiencias o conocimientos.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Cuestionario sobre desempeño laboral

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel del desempeño laboral que existe en la Universidad Nacional de San Martín, para ello se solicita a su persona responder a cada uno de los enunciados, considerando la escala establecida que se detalla a continuación:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	Criterios	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
1	Las capacitaciones realizadas por la entidad permiten mejor desempeño laboral.					
2	Participar del trabajo en equipo mejora el desempeño laboral.					
3	El ambiente físico de trabajo es favorable para el desarrollo de funciones					
4	Las políticas o normas establecidas por la entidad favorecen el cumplimiento de los deberes.					
5	Los horarios de trabajo son favorables para la ejecución de labores asignadas.					
Dimensión: Competitividad		1	2	3	4	5
6	Los colaboradores son personas disciplinadas					
7	Los colaboradores son personas que ejercen el autocontrol					
8	Los trabajadores se adaptan a los cambios que se presentan en la entidad.					
9	Los conocimientos o experiencia de los colaboradores permiten desempeñarse eficientemente en su cargo.					
10	Cumplir los objetivos institucionales motiva de manera eficiente con los deberes asignados.					
11	La iniciativa de los colaboradores genera cambios a favor de la entidad.					
Dimensión: Satisfacción laboral		1	2	3	4	5
12	La entidad le permite seguir una línea de carrera por meritocracia					



13	La entidad tiene la posibilidad de ascender a otros puestos					
14	La interacción social entre compañeros de trabajo permite tener mejor desempeño laboral.					
15	Los colaboradores valoran las recompensas (económicas e incentivos) como factor determinante en su desempeño laboral.					
16	La entidad ofrece estabilidad laboral a sus colaboradores					

¡Muchas gracias por tu participación!

Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE RESULTADOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Sánchez Dévila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión del conocimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramirez Orbe, Jeneth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión del conocimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión del conocimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión del conocimiento.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL						45

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarpoto, 04 de noviembre de 2022


 Dr. Keller Sánchez Dévila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Orbe, Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 04 de noviembre de 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Montilla Pérez Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión del conocimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramirez Orbe, Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del conocimiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Gestión del conocimiento					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del conocimiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022.



INC. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Orbe, Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 05 de noviembre de 2022.



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Katha
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión del conocimiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Orbe, Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión del conocimiento				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión del conocimiento.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión del conocimiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 04 de noviembre de 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dévita, Kathia
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Ramírez Oroz, Janeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considere al instrumento no válido ni aplicable.)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 04 de noviembre de 2022



Kathia Sánchez Dévita
 MAGISTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	57.28	274.573	.744	.965
P2	57.14	273.511	.837	.963
P3	57.44	277.109	.694	.965
P4	57.38	271.138	.836	.963
P5	57.86	288.653	.471	.968
P6	57.66	275.453	.784	.964
P7	57.50	275.031	.758	.964
P8	57.74	275.870	.828	.963
P9	57.76	270.717	.818	.963
P10	57.84	271.117	.835	.963
P11	57.62	277.587	.802	.964
P12	57.50	275.031	.758	.964
P13	57.54	271.437	.818	.963
P14	57.50	272.990	.788	.964
P15	57.56	273.353	.793	.964
P16	57.66	277.127	.667	.966

P17	57.52	274.091	.808	.964
P18	57.48	272.581	.810	.964

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.975	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50.26	256.482	.725	.975
P2	49.82	252.967	.801	.974
P3	49.90	256.786	.761	.975
P4	50.04	256.651	.783	.974
P5	50.04	251.998	.895	.973
P6	50.08	252.565	.876	.973
P7	50.00	259.510	.769	.975
P8	50.00	256.694	.863	.973
P9	49.88	256.638	.846	.973
P10	49.84	252.831	.858	.973
P11	49.82	257.171	.826	.974
P12	49.74	254.523	.870	.973
P13	49.84	252.260	.898	.973
P14	49.76	251.615	.886	.973
P15	49.66	255.453	.872	.973
P16	49.62	257.424	.819	.974



Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto, 24 de octubre de 2022

SEÑOR:

Dr. Aquilino Mesías García Bautista
Rector de La Universidad Nacional De San Martín

ASUNTO : : Solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio.

REFERENCIA : : Solicitud del interesado de fecha: 24 de octubre de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Orbe Janeth
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión del Conocimiento y desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto-2022.
- 6) Asesor : Dr. Delgado Bardales José Manuel

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige; así como también, autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV - TARAPOTO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20160766191
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal: Aquilino Mesías García Bautista	
Nombres y Apellidos Aquilino Mesías García Bautista	DNI: 01158732

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto-2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría	
Autor: Nombres y Apellidos Janeth Ramírez Orbe	DNI: 01122026

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Tarapoto 3 de noviembre de 2022



Firma: _____

Dr. Aquilino Mesías García Bautista
Rector de la UNSM

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

Variable I: Gestión del conocimiento

N°	Creación						Transferencia y almacenamiento						Aplicación y uso						Suma	Nivel	SPSS
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			
C1	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	69	Alto	3
C2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	34	Bajo	1
C3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	3	3	2	4	4	4	67	Alto	3
C4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	68	Alto	3
C5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	73	Alto	3
C6	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	57	Medio	2
C7	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	37	Bajo	1
C8	5	5	2	4	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	Alto	3
C9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86	Alto	3
C10	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	1	54	Medio	2
C11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	81	Alto	3
C12	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	44	Medio	2
C13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	78	Alto	3
C14	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	2	3	3	67	Alto	3
C15	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	72	Alto	3
C16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	Alto	3
C17	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	5	4	5	4	49	Medio	2
C18	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	42	Medio	2
C19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	41	Bajo	1
C20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	Alto	3
C21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Alto	3
C22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Medio	2
C23	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	80	Alto	3
C24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	86	Alto	3
C25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	81	Alto	3
C26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	52	Medio	2
C27	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	30	Bajo	1
C28	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	54	Medio	2
C29	3	4	1	2	3	2	5	4	2	2	4	5	3	1	3	4	3	3	54	Medio	2

C30	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Bajo	1
C31	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	5	2	2	5	4	5	4	3	58	Medio	2	
C32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	Alto	3	
C33	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	64	Medio	2	
C34	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	82	Alto	3	
C35	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	2	5	4	3	2	3	1	46	Medio	2	
C36	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	23	Bajo	1	
C37	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	5	70	Alto	3	
C38	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	38	Bajo	1	
C39	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	69	Alto	3	
C40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	81	Alto	3	
C41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	57	Medio	2	
C42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	Bajo	1	
C43	3	5	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	4	4	3	1	3	4	59	Medio	2	
C44	3	4	3	4	3	3	4	1	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	50	Medio	2	
C45	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Medio	2	
C46	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57	Medio	2	
C47	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68	Alto	3	
C48	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	67	Alto	3	
C49	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Alto	3	
C50	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	62	Medio	2	
C51	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	26	Bajo	1	
C52	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	31	Bajo	1	
C53	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	68	Alto	3	
C54	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	70	Alto	3	
C55	1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	5	73	Alto	3	
C56	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Medio	2	
C57	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	70	Alto	3	
C58	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	Bajo	1	
C59	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	64	Medio	2	
C60	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	78	Alto	3	
C61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	Alto	3	
C62	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	55	Medio	2	
C63	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	5	57	Medio	2	
C64	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	40	Bajo	1	
C65	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	42	Medio	2	

C66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	83	Alto	3
C67	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	44	Medio	2
C68	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	56	Medio	2
C69	3	5	3	2	3	4	4	3	1	2	1	4	3	2	2	3	3	3	51	Medio	2
C70	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	66	Alto	3
C71	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	40	Bajo	1
C72	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	63	Medio	2
C73	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	61	Medio	2
C74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Medio	2
C75	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	2	4	4	3	5	70	Alto	3
C76	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3	62	Medio	2
C77	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	32	Bajo	1
C78	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	56	Medio	2
C79	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	69	Alto	3
C80	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	34	Bajo	1
C81	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	3	3	2	4	4	4	67	Alto	3
C82	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	3	3	2	4	4	4	67	Alto	3
C83	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	68	Alto	3
C84	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	72	Alto	3
C85	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	57	Medio	2
C86	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	37	Bajo	1
C87	5	5	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79	Alto	3
C88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86	Alto	3
C89	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	1	54	Medio	2
C90	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	81	Alto	3
C91	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	44	Medio	2
C92	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	78	Alto	3
C93	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	1	51	Medio	2
C94	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	2	3	3	67	Alto	3
C95	3	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	70	Alto	3
C96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	Alto	3
C97	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	5	4	5	4	49	Medio	2
C98	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	42	Medio	2
C99	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	41	Bajo	1
C100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	Bajo	1

C101	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Medio	2	
C102	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	Bajo	1
C103	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	62	Medio	2	
C104	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68	Alto	3	
C105	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	63	Medio	2	
C106	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	34	Bajo	1	
C107	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	30	Bajo	1	
C108	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	36	Bajo	1	
C109	2	3	1	1	2	1	4	3	1	1	3	4	1	2	2	3	2	2	2	38	Bajo	1	
C110	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	Bajo	1	
C111	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	61	Medio	2	
C112	5	3	5	5	3	3	1	4	3	2	5	1	3	3	3	2	2	3	3	56	Medio	2	
C113	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	66	Alto	3	
C114	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Medio	2	
C115	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	54	Medio	2	
C116	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	4	1	4	4	3	4	3	2	2	44	Medio	2	
C117	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Medio	2	
C118	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	46	Medio	2	
C119	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	64	Medio	2	
C120	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	4	3	2	1	2	1	1	31	Bajo	1	
C121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	Bajo	1	
C122	3	3	3	4	2	3	5	3	2	2	2	5	2	3	3	3	2	4	4	54	Medio	2	
C123	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	23	Bajo	1	
C124	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	51	Medio	2	
C125	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	63	Medio	2	
C126	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	40	Bajo	1	
C127	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	43	Medio	2	
C128	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	4	4	36	Bajo	1	
C129	3	4	3	4	3	3	4	1	2	1	2	4	2	1	1	3	4	5	5	50	Medio	2	
C130	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1	
C131	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Medio	2	
C132	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57	Medio	2	
C133	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	68	Alto	3	

C134	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50	Medio	2
C135	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	67	Alto	3
C136	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	49	Medio	2
C137	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	Alto	3
C138	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	Medio	2

Variable II: Desempeño laboral

N°	Productividad					Competitividad						Satisfacción laboral					Suma	Nivel	SPSS
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16			
C1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	69	Alto	3
C2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	27	Bajo	1
C3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Medio	2
C4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	Alto	3
C5	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	52	Medio	2
C6	1	2	3	5	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46	Medio	2
C7	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	28	Bajo	1
C8	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	Alto	3
C9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	3
C10	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	40	Medio	2
C11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	74	Alto	3
C12	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	25	Bajo	1
C13	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	66	Alto	3
C14	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	64	Alto	3
C15	2	2	2	2	3	1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	56	Medio	2
C16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	3
C17	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	44	Medio	2
C18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C19	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	3
C21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Alto	3
C22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2
C23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	72	Alto	3

C24	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	69	Alto	3
C25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Alto	3
C26	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	45	Medio	2	
C27	1	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	28	Bajo	1	
C28	1	1	3	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	33	Bajo	1	
C29	1	3	1	3	3	2	1	2	3	4	4	5	4	5	5	4	50	Medio	2	
C30	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	23	Bajo	1	
C31	1	5	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	5	56	Medio	2	
C32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Alto	3	
C33	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	56	Medio	2	
C34	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	72	Alto	3	
C35	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	32	Bajo	1	
C36	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	20	Bajo	1	
C37	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	59	Alto	3	
C38	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	31	Bajo	1	
C39	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	49	Medio	2	
C40	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	73	Alto	3	
C41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2	
C42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	Medio	2	
C43	2	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	61	Alto	3	
C44	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	60	Alto	3	
C45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2	
C46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	46	Medio	2	
C47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto	3	
C48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto	3	
C49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Alto	3	
C50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	56	Medio	2	
C51	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	3	25	Bajo	1	
C52	2	1	1	2	1	4	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	35	Bajo	1	
C53	4	4	2	3	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	65	Alto	3	
C54	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	71	Alto	3	
C55	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	74	Alto	3	
C56	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Medio	2	
C57	3	3	2	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	60	Alto	3	
C58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45	Medio	2	
C59	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	76	Alto	3	

C60	2	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61	Alto	3
C61	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	77	Alto	3
C62	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	42	Medio	2
C63	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	69	Alto	3
C64	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	40	Medio	2
C65	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	30	Bajo	1
C66	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	71	Alto	3
C67	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	41	Medio	2
C68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	53	Medio	2
C69	2	3	3	2	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	3
C70	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	56	Medio	2
C71	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	42	Medio	2
C72	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto	3
C73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	45	Medio	2
C74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	52	Medio	2
C75	3	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	2	4	3	5	5	64	Alto	3
C76	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	5	53	Medio	2
C77	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	38	Medio	2
C78	3	4	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	Medio	2
C79	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	69	Alto	3
C80	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	27	Bajo	1
C81	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Medio	2
C82	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Medio	2
C83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	Alto	3
C84	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	52	Medio	2
C85	1	2	3	5	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46	Medio	2
C86	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	28	Bajo	1
C87	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	Alto	3
C88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	3
C89	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	40	Medio	2
C90	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	74	Alto	3
C91	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	25	Bajo	1
C92	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	66	Alto	3
C93	1	2	2	2	1	1	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	52	Medio	2
C94	3	5	3	2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	64	Alto	3

C95	2	2	2	2	3	1	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	55	Medio	2
C96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	3
C97	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	42	Medio	2
C98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C99	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	Bajo	1
C100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	Bajo	1
C101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2
C102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C103	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	56	Medio	2
C104	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53	Medio	2
C105	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	Medio	2
C106	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	29	Bajo	1
C107	1	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	28	Bajo	1
C108	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	22	Bajo	1
C109	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	37	Medio	2
C110	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	Bajo	1
C111	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	49	Medio	2
C112	2	1	2	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	45	Medio	2
C113	2	3	4	5	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	50	Medio	2
C114	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	47	Medio	2
C115	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Medio	2
C116	1	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	41	Medio	2
C117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2
C118	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	40	Medio	2
C119	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	56	Medio	2
C120	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	19	Bajo	1
C121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	Bajo	1
C122	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	43	Medio	2
C123	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	19	Bajo	1
C124	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	33	Bajo	1
C125	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	57	Medio	2
C126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C127	1	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	45	Medio	2

C128	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	44	Medio	2
C129	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	60	Alto	3
C130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1
C131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Medio	2
C132	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	46	Medio	2
C133	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto	3
C134	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Medio	2
C135	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto	3
C136	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	Medio	2
C137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Alto	3
C138	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32	Bajo	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022", cuyo autor es RAMIREZ ORBE JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 05- 01-2023 23:21:45

Código documento Trilce: TRI - 0510760