



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la
Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Paredes Monteza, Dayniria Merle (orcid.org/0000-0003-0202-6725)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (orcid.org/0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia , Liderazgo y Ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis es dedicada a Olinda Cruz Torres, mi abuela, que me educó con mucho amor e inculcó la responsabilidad y dedicación.

Agradecimiento

Agradezco a cada una de las personas que forman parte de mi historia y ayudaron a formarme profesionalmente.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1.	Validación de juicio de expertos	19
Tabla 2.	Confiabilidad de instrumentos	20
Tabla 3.	Dimensión N.º 01: Gestión de la información	22
Tabla 4.	Dimensión gestión de la información (por pregunta)	23
Tabla 5.	Dimensión N.º 02: Gestión de Recursos Humanos	24
Tabla 6.	Dimensión gestión de recursos humanos (por pregunta)	25
Tabla 7.	Dimensión N.º 03: Gestión de tecnologías de la información	26
Tabla 8.	Dimensión gestión de tecnologías de la información (por pregunta)	27
Tabla 9.	Variable Gestión del Conocimiento.....	28
Tabla 10.	Variable Gestión del conocimiento por dimensión.....	29
Tabla 11.	Dimensión N.º 04: Entidad Pública	30
Tabla 12.	Dimensión Entidad Pública (por pregunta)	31
Tabla 13.	Dimensión N.º 05: Clima organizacional.....	32
Tabla 14.	Dimensión Clima organizacional (por pregunta).....	33
Tabla 15.	Dimensión N.º 06: Comportamiento en equipo.....	34
Tabla 16.	Dimensión Comportamiento en equipo (por pregunta).....	35
Tabla 17.	Dimensión N.º 07: Comportamiento individual.....	36
Tabla 18.	Dimensión Comportamiento individual (por pregunta).....	37
Tabla 19.	Variable Desarrollo organizacional	38
Tabla 20.	Prueba de normalidad de la variable gestión del conocimiento.....	39
Tabla 21.	Prueba de normalidad de la variable desarrollo organizacional	39
Tabla 22.	Contraste de hipótesis específica 1	40
Tabla 23.	Contraste de hipótesis específica 2	41
Tabla 24.	Contraste de hipótesis específica 3.....	43
Tabla 25.	Contraste de hipótesis general	44

Resumen

La investigación que se presenta a continuación fue desarrollada en cumplimiento con la normativa y reglamentos de la escuela de postgrado para optar por el grado académico de magister en gestión pública; por lo tanto, la estructura, planteamiento y desarrollo se ciñen a la rigurosidad de la investigación científica, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

Se realizó la investigación de tipo básica descriptiva ya que se consideró la conceptualización de las variables y su definición para estudiar las características; por lo tanto, se analizaron las variables. Con ello, se midieron las dimensiones y posteriormente se describieron. Asimismo, se precisa que la finalidad es básica o pura debido a que se basó en una investigación teórica con el propósito de incrementar conocimientos respecto al tema de la investigación.

Asimismo, en contraste de la hipótesis general se obtuvo un resultado de 0.537 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, dada la interpretación se precisó que la correlación existente es positiva moderada entre las variables de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.

Palabras clave: gestión del conocimiento, desarrollo organizacional, entidad pública, gestión de la información, gestión de tecnologías de información.

Abstract

The research presented below was developed in compliance with the rules and regulations of the graduate school to opt for the academic degree of master in public management; Therefore, the structure, approach and development adhere to the rigor of scientific research, aiming to determine the relationship that exists between knowledge management and organizational development in the Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

Descriptive basic research was carried out since the conceptualization of the variables and their definition were considered to study the characteristics; therefore, the variables were analyzed. With this, the dimensions were measured and subsequently described. Likewise, it is specified that the purpose is basic or pure because it was based on a theoretical investigation with the purpose of increasing knowledge regarding the subject of the investigation.

Also, contrasting the general hypothesis, a result of 0.537 was obtained and the significance (p-value) 0.000; therefore, given the interpretation, it was specified that the existing correlation is moderately positive between the variables of knowledge management and organizational development.

Keywords: knowledge management, organizational development, public entity, information management, information technology management.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (2020), reconoce que la gestión del conocimiento trasciende de la generación de información y la transferencia de esta; debido a que busca obtener conocimiento que se configure en la toma de decisiones acertadas, a partir de las experiencias y perspectivas analizadas desde el conocimiento.

De igual manera, la Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2015), en el objetivo 16 – Paz, Justicia e Instituciones Sólidas de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, tiene como meta garantizar el acceso a la información y crear instituciones eficaces; en ese sentido, una herramienta para lograr este fin es gestionar el conocimiento que implica realizar actividades o procesos que fortalezcan el intercambio de información con la finalidad de desarrollar las capacidades de los gobiernos nacionales, regionales y locales.

En el marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658 (2002), declara al Estado peruano en proceso de modernización con el propósito de que la gestión pública incremente los niveles de eficiencia para la atención al ciudadano optimizando los recursos asignados para este fin. La política de modernización, basándose en la gestión para resultados, incluye dentro de los cinco pilares al sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento (Secretaría de Gestión Pública, 2020).

Asimismo, la Secretaría de Gestión Pública (2013) reconoce los esfuerzos realizados para mejorar la gestión pública; no obstante, no concuerda con la estrategia consensuada a través de las políticas nacionales debido que menciona la existencia de desarticulación en las instituciones del Estado; también, evidencia deficiencias que limitan la capacidad de este, como la carencia de un procedimiento que permita analizar para posteriormente transmitir información y, por ende, el conocimiento. Esto muestra que no se cuenta con la institucionalización de una política que enmarque la gestión del conocimiento.

En el IV Seminario Internacional de Modernización de la Gestión Pública llevado a cabo en el 2019, el Subsecretario de Administración Pública expone la necesidad de articular la gestión interna con los resultados para generar el mayor valor público; esto a través de medios que contribuyan a optimizar la disposición de los bienes y servicios suministrados al ciudadano. Un medio para este fin es la gestión del conocimiento que incorpora herramientas que permiten crear información y gestionar los conocimientos diarios.

En ese sentido, el Estado peruano continúa trabajando en el fortalecimiento de crear, registrar y transferir experiencias con el objetivo de satisfacer las necesidades del ciudadano y brindar bienestar a la sociedad. Por lo tanto, en esta investigación se busca evidenciar la relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y desarrollo organizacional debido a que la puesta en práctica y la activación de estos enfoques son necesarios en una Entidad pública con el objetivo de desarrollarse en el marco de la modernización del Estado. Por lo tanto, se estudiará dichas variables con el objetivo principal de encontrar y evidenciar la relación entre ambas variables en un entorno delimitado de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul al 2021; en el contexto de la línea de investigación de la modernización del Estado.

Según (Ñaupas et. al, 2018), considera que la justificación de una investigación se basa en argumentar las motivaciones por los que se lleva a cabo. El aporte teórico será comprender y analizar la importancia de la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional entiendo que a partir de la generación de habilidades y utilización de herramientas en las labores que se desempeñan pueden incrementar la efectividad laboral. El alcance práctico permitirá advertir la importancia de crear, registrar y transmitir información como herramienta para el desarrollo organizacional. Cuenta con aporte en el aspecto social, debido a que la institución de estudio contará con los resultados para utilizarlos como oportunidad de mejorar mediante la incorporación de instrumentos que generen valor público. La utilidad metodológica se fundamenta en poner en práctica el procedimiento de una investigación, con el fin de analizar las variables de la investigación a través de

herramientas de observación estadísticas mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

En consecuencia, mediante esta investigación se pretende evidenciar el objetivo principal que es: determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021. Siendo los objetivos específicos analizar el concepto de gestión del conocimiento y de desarrollo organizacional; estudiar la gestión del conocimiento en el contexto del desarrollo organizacional en el entorno de la institución en mención y determinar la relación de las dimensiones de ambas variables.

II. MARCO TEÓRICO

En este segundo acápite, se examinarán investigaciones y artículos en el marco de los temas abordados en el presente estudio que sirva como referente para contextualizar estos conceptos con el problema de investigación, los objetivos, variables y dimensiones; asimismo, abordaremos los conceptos de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional; que tiene como fin examinar y reconocer distintas definiciones y dimensiones para delimitar el tema de investigación.

Acevedo (2014), en la tesis denominada, *“Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario”* tuvo como objetivo evidenciar aspectos vinculantes entre ambas variables; para ello, metodológicamente aplicó una investigación analítica, documental, aplicada descriptiva que concluyó que el desarrollo organizacional es un componente fundamental para la gestión del conocimiento, que se origina con el reconocimiento de los activos intangibles que constituyen que una organización logre ser eficiente y competitiva. En consecuencia, se puede afirmar que la investigación aporta conocimiento científico ya que brinda correlación entre gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.

Angulo (2017), en el artículo denominado *“Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral”* (Revista Dialnet), tuvo como objetivo principal realizar una exploración teórica de los distintos aspectos de la gestión del conocimiento en las organizaciones; de igual manera, reconoce la concordancia que existe entre el capital intelectual en obtener el propósito organizacional; para ello aplicó una metodología básica de nivel relacional, mediante el diseño no experimental llegando a la conclusión que la gestión del conocimiento representa acciones articuladas que favorecen en la competitividad, sustentabilidad y compromiso en las organizaciones. Por lo tanto, se afirma que este artículo aporta al conocimiento científico ya que brinda un enfoque relacional entre la gestión del conocimiento hacia la generación de organizaciones más eficientes y competitivas que forman parte de un elemento transcendental para el desarrollo.

Beltrán, López, Gelvez, Quintero y Benítez (2019), en el artículo denominado *“Gestión del Conocimiento: Una Estrategia Innovadora para el Desarrollo de las Universidades”* (Revista Clío América) tuvo como objetivo principal realizar una reflexión apoyada en diversas investigaciones que destacan la importancia de la gestión del conocimiento encauzada al desarrollo en las instituciones de educación superior. Para realizar este artículo se aplicó la metodología básica con diseño de carácter no experimental que concluyó que los procesos del conocimiento deben crear impacto de innovación y social que obtenga la aplicación de conocimiento para ayudar en el cumplimiento de fines. En ese sentido, este artículo aporta al conocimiento científico ya que brinda una relación positiva en las universidades producto de llevar a efecto la gestión del conocimiento.

Benavides y Pedraza - Najjar (2018), en su artículo denominado *“La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión 1 sistemática de literatura”* (Revista Signos) tuvo como objetivo revisar bibliografía para determinar la incursión de la gestión del conocimiento como ventaja competitiva en las organizaciones; para ello, se aplicó una metodología básica de nivel relacional con un diseño de tipo no experimental que concluyó que, existe aporte en los procesos de aprendizaje para la competitividad organizacional; asimismo, el valor a los trabajadores del conocimiento que utilizan herramientas como la tecnología e información para mejorar su productividad. En consecuencia, este artículo aporta al conocimiento científico porque existe correlación entre la gestión del conocimiento y la competitividad organizacional.

Pulido y Muñoz (2020) en el artículo denominado *“Gestión del Conocimiento, Factor Crítico de Éxito en el Desempeño Organizacional”* (Revista Criterio Libre) tuvo como propósito examinar el vínculo entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional como un aspecto fundamental para el incremento de competitividad organizacional; para ello, aplicó y diseñó una metodología básica explicativa-cuantitativa-no experimental de nivel correlacional concluyendo que la gestión del conocimiento establece una relación positiva al incremento en los niveles de rendimiento y de desempeño organizacional; asimismo, se identifica que

existe tendencias hacia la explicación de la relación positiva al entorno de la organización. Por lo tanto, se afirma que este artículo aporta al conocimiento científico evidenciando la relación positiva que se lleva a cabo entre el rendimiento, desempeño organizacional y la gestión del conocimiento.

El Banco Interamericano de Desarrollo, (2020) en el artículo *“La gestión del conocimiento: recursos y oportunidades”* (Mejorando Vidas) define al concepto de gestión del conocimiento como determinadas tareas y procedimientos que coadyuvan al fortalecimiento del intercambio; asimismo, genera experiencia; esto con el propósito de contribuir a la eficiencia de la gestión. A partir de ello, se puede afirmar que el autor evidencia que generar información crea experiencias y conocimientos que permitirán que el flujo de ideas coherentes y consecuentes que produzcan beneficio.

Estrada (2019) en su tesis denominada *“Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019”* tuvo como finalidad establecer la repercusión de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional para ello aplicó y diseñó una metodología básica explicativa-cuantitativa-no experimental de nivel correlacional, concluye que existe vínculo positivo entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional. A partir de ello, la investigación aporta al conocimiento científico debido a que brinda orientación en relación con ambas variables de estudio.

Castillo, Santana y Gonzalez (2016) en la tesis denominada *“Impacto Social de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Municipal”* tuvo como finalidad representar los impactos sociales que la gestión del conocimiento ha producido en una municipalidad; para ello se aplicó y diseñó una metodología básica descriptiva no experimental en donde concluye que la gestión del conocimiento favorece positivamente en el ascenso de las condiciones de vida y trabajo de los pobladores de un municipio; de esta manera, esta tesis aportó con conocimiento científico debido a que permite conocer las potencialidades de la gestión del conocimiento en la institución puesto que marca una estrategia de desarrollo local asegurando un impacto social.

Monroy (2010) en el artículo denominado “*Gestión del Conocimiento en las Sociedades Contemporáneas. Innovación – Desafío para el desarrollo en el siglo XXI*” tiene como objetivo transcendental evidenciar la mirada holística para la gestión del conocimiento, pues se puede aplicar al sector privado, público o social; enfocados a mejorar los servicios, volviéndose más eficaces y eficientes. Además, advierte que para lograr la aplicación deben existir adecuaciones dentro de los sectores que implementan llevan a un involucramiento organizacional; a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico debido a que brinda orientación en relación con la aplicación de la gestión del conocimiento.

El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, (2002) en el artículo “*Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*” (Revista Serie Manuales) tuvo como objetivo principal determinar lo imprescindible que se tonar el gestionar el conocimiento y los aprendizajes en las organizaciones para que sirvan como herramientas para reforzar los planes estratégicos y fundamentales para el desarrollo en un periodo de tiempo; a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientación en relación a la manera práctica de afianzamiento del concepto.

Instituto Nacional de Salud , (2015) en el artículo “*Implementación de la Gestión del Conocimiento en el Instituto Nacional de Salud, Lima-Perú*” tuvo como objetivo principal evidenciar que el sector salud en el Perú desde el 2010 permitió crear una red de gestión del conocimiento que permitan tener espacios para la discusión de toma de decisiones de entre el gobierno y la sociedad civil; con el fin de contar con mecanismos integrado de información; a partir de ello se puede afirmar que las instituciones pueden compartir experiencias para mejorar las respuestas ante el abordaje de temas específicos.

Reynoso, A. (2019) en la tesis titulada “*Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del*

sector consultoría y servicios de lima 2019” tuvo como propósito principal determinar la relación entre las variables, con el fin de evidenciar que la tecnología de la información, la organización y el conocimiento se relacionan directamente con el desempeño organizacional; para ello, empleó un diseño de investigación no experimental y transversal correlacional. En consecuencia, luego de la revisión se puede afirmar que se refleja una relación directa y positiva entre ambas variables.

Quispe, E. (2021) en la tesis denominada *“Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal”* tuvo como finalidad establecer la correlación que preexistente entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en una población objetivo con la finalidad de demostrar la correlación significativa entre ambas variables; para ello utilizó una investigación descriptiva correlacional. Con la revisión del documento, se puede afirmar que aporta al conocimiento científico debido que los hallazgos luego de la aplicación del instrumento de análisis muestran que existe una relación característica entre ambas variables.

Para el marco teórico es necesario conceptualizar ambas variables planteadas al inicio de este acápite, con la finalidad de representar de forma clara y precisa las ideas principales de cada variable.

Según Pérez-Montoro (2016), se han materializado dos escuelas que definen distintas maneras de entender la gestión del conocimiento. La primera, la oriental, define al conocimiento como un proceso, en donde una organización es como un organismo viviente que guarda relación con el medio que lo rodea; en ese sentido se lleva al conocimiento como la suma de experiencias que puede adquirir y gestionar. La segunda escuela, la occidental, delimita al conocimiento como un objeto que produce información que genera valor al transformar los inputs, procesarlos y gestionarlos.

No obstante, los enfoques teóricos han cambiado generando la unión de ambas corrientes ya que no solo el conocimiento es el procesamiento de información sino también la interacción de experiencias y la transferencia de estas;

en ese sentido lo que surge es una sinergia del objeto con el proceso, generando estrategias que logran ser más ventajosas al momento de la aplicación en las organizaciones.

Según, Santandreu, A.; Arroyo,R. ; Lujan. A. y Valle. J., la Gestión del Conocimiento orientada al aprendizaje se concentra en la búsqueda y valora más los aprendizajes con la finalidad de adaptarse a los cambios. En cambio, la gestión del conocimiento orientada a grupos de personas, organizados mediante una estructura, se centra en la utilidad del conocimiento con el fin de generar mayor competitividad a partir de las experiencias.

Ferreira, (2012) ha evidenciado que para el sector público es importante relacionar los procesos de la gestión del conocimiento como la tipificación, creación, reciprocidad, almacenamiento y la ejecución del conocimiento; todo ello en un marco de aprender e innovar. En este sentido, se tiene como objetivo clave aumentar la capacidad de los servicios y producir eficacia en los procesos públicos. Asimismo, para el autor es importante tener una mirada descentralizada; es decir en los gobiernos locales.

Estos autores nos invitan a explorar y reflexionar lo fundamental que es analizar la gestión del conocimiento en un contexto más cercano; es por lo que, a fin de contar con una definición nacional sobre el tema en específico es necesario conocer y entender las siguientes citas:

La Presidencia del Consejo de Ministros (2013), mediante el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en donde el quinto pilar de la Política de Modernización de la gestión pública es Sistema de información, observación del proceso, valoración y gestión del conocimiento; los mismo que deben estar afirmados mediante por temas que interesan a la sociedad como el gobierno electrónico, gobierno abierto y la articulación entre instituciones. Esto evidencia que desde el sector público existe la necesidad de enmarcar en la normativa el concepto de gestión de conocimiento.

La Secretaría de Gestión Pública (2020) en el artículo “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021” define a la gestión del conocimiento como un método para crear, comunicar y aprovechar el conocimiento en una organización. Su propósito es administrar y transferir los conocimientos y aprendizajes de las entidades con el fin de ir diseñando una retroalimentación y generando buenas prácticas. Dentro del sector público crea interconexión, optimización de recursos, mejor transparencia, etc; a partir de ello, se puede afirmar que la gestión pública peruano enmarca el concepto y la utilidad de la gestión del conocimiento que aportará en el accionar coherente de las instituciones.

La gestión del conocimiento se delimita como un conjunto de acciones y herramientas que robustecen la permuta de información y experiencias dentro de una organización, con el fin de coadyuvar al eficiente y eficaz rendimiento (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). Asimismo, es considerada un conjunto de estrategias y actividades encauzadas a producir conocimiento para crear valor en organizaciones (Capcha, 2018)

Asimismo, según Mendoza, (2017) la gestión del conocimiento es el proceso organizacional que permite lograr crear, acumular, transferir, el conocimiento generado en la organización, teniendo como herramienta la sinergia del tratamiento de la información generada.

Las dimensiones de gestión del conocimiento son: (1) Gestión de la información, (2) Gestión de recursos humanos (3) Gestión de tecnologías de información para (Antonioli, 2017) estos tres componen un proceso articulado en el que interactúan con el fin de orientar los procesos para el mejor uso del conocimiento mediante fases sucesivas y su disposición en toda la organización, sobre la base del uso eficiente y eficaz de la información.

En ese sentido, según Marcial (2019), la gestión de la información es llevar a cabo a través de los procesos de discriminación, ubicación, consecución, análisis, almacenamiento y preservación de la información en mecanismos de servicios especializados para brindar apoyo, así como garantizar la accesibilidad y trasmisión

de la información. Asimismo, para Neto & Santos, (2017) la gestión de la información para una organización significa la sistematización de las informaciones, debido a que en estas se apoyan y dan soporte mucha de sus funciones con ello mejora los procesos de comunicación de información.

Para Yaghoubi, Mahallati, Safari, y Ali, (2016), los recursos humanos – sociales son necesarios para la participación activa debido a que a partir de este se crea la motivación, participación y compromiso en las medidas de gestión del conocimiento. Asimismo, Rojas y Torres (2017) evidencian la importancia de la inclusión del recurso humano en la nueva era del conocimiento, debido que por medio de este se genera una producción activa.

Según Consuelo Belloch, (2012), las tecnologías de información son aquellas herramientas tecnológicas para la acumulación, proceso y transferencia de la información. Asimismo, para Perez y Dresler (2004) las tecnologías de la información generan un doble efecto en la gestión del conocimiento debido a que por un lado facilitan los procesos y, por otro, afectan indirectamente debido que reducen los efectos negativos que algunos elementos pueden tener sobre su desarrollo. También, las tecnologías de información incorporan los recursos humanos que una de las dimensiones de la gestión del conocimiento.

Asimismo, es necesario determinar los antecedentes conceptuales de lo que se determina desarrollo organizacional para posteriormente abordar una mirada holística a ambos conceptos.

Mello (2004), conceptualiza al desarrollo organizacional como un proceso dinámico y continuo que hace uso de estrategias, herramientas e instrumentos que optimicen la eficiencia de la organización; asimismo, ello requiere una visión global que busque el desarrollo de potencialidades mediante el aprovechamiento de todos los recursos.

Sánchez (2009), menciona que el desarrollo organizacional está orientado a la inclusión en los medios productivos¹ a la economía del conocimiento² mediante cada individuo, enfocándose en la competitividad en la organización.

Pardo y Diaz (2014) señalan que el desarrollo organizacional incluye cuatro variables que son: (1) la organización, (2) el clima organizacional, (3) comportamiento en equipo y (4) el comportamiento individual. Estas variables son claves para analizar el progreso, funcionamiento de una organización; asimismo, medir la coherencia entre los resultados y los objetivos obtenidos en un determinado tiempo.

Rus (2020), define a la organización como un conjunto de personas que operan de forma vinculada con el fin de conseguir un objetivo determinado. En ese sentido, para efectos de esta investigación, debido a que el estudio se basa en una institución pública tomaremos como variable a entidad pública.

Se considera Entidad Pública a toda estructura organizacional del Estado Peruano, sin fines de lucro con la finalidad de crear valor público ejerciendo funciones que están delimitadas por sus competencias y atribuciones (Presidencia del Consejo de Ministros, 2010)

El clima organizacional es una medida perceptiva de las particularidades organizacionales que involucra a la persona y las características del entorno laboral (García, Vesga y Gómez, 2020)

El comportamiento en equipo es la conducta que adquiere un equipo para la consecución de sus fines utilizando herramientas como el conocimiento, habilidades y aptitudes de cada individuo; ello permite que el equipo logre propósitos planteados en un determinado tiempo. (Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, París y Cela 2011)

¹ Según la teoría marxista, los medios de producción son herramientas y recursos que participan en las fases consecutivas del trabajo.

² La economía del conocimiento esta definida como un conjunto de actividades que necesitan el aporte del conocimiento generado para crear valor y ofrecerlos a la sociedad de acuerdo a sus necesidades

El concepto de comportamiento individual basa en la persona como parte de una organización que cuenta con factores internos (percepciones, personalidad, valores, motivación, creencia) y los externos (incentivos, respuesta del equipo, forma de liderazgo) dan representación en su comportamiento en las labores que realiza. (Hellriegel Slocum. 2009).

III. METODOLOGÍA

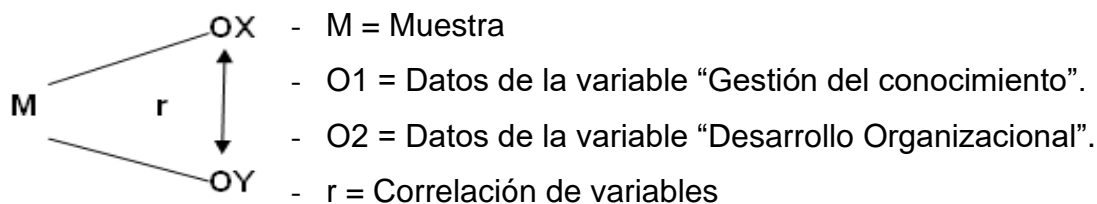
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación, se realizó la investigación de tipo básica descriptiva ya que se consideró la conceptualización de las variables y su definición para estudiar las características; por lo tanto, se analizaron las variables. Con ello, se midieron las dimensiones y posteriormente se describieron. Asimismo, se precisa que la finalidad es básica o pura debido a que se basó en una investigación teórica con el propósito de incrementar conocimientos respecto al tema de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo para realizar las mediciones de manera objetiva; de igual manera, se analizó, mediante un software, los datos recopilados necesarios aplicando un cuestionario tipo encuesta (Ñaupas Paitán et al., 2018)

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que en su elaboración no se manipuló las variables. Además, se precisa que se efectuó una sola recopilación de datos, en un periodo; por lo cual, se aplicó un diseño no experimental de nivel de investigación correlacional - transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por otro lado, se mencionó que la investigación tuvo un nivel correlacional puesto que su objetivo fue describir relaciones entre las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional; por ello, se esquematizó de la siguiente manera:



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento, según su definición conceptual son determinadas tareas y procedimientos que coadyuvan al fortalecimiento del intercambio; asimismo, genera experiencia; esto con el propósito de contribuir a la eficiencia de la gestión (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020)

Por otro lado, definición Operacional: Analiza el conocimiento de la gestión del conocimiento a través de una encuesta que analice las dimensiones de la gestión de la información, gestión de recursos humanos y gestión de tecnologías de información.

Variable 2: Desarrollo Organizacional: según (Mello,2004) la definición conceptual: Según, es un proceso dinámico y continuo que hace uso de estrategias, herramientas e instrumentos que optimicen la eficiencia de la organización; asimismo, ello requiere una visión global que busque el desarrollo de potencialidades mediante el aprovechamiento de todos los recursos. Asimismo, señalan que el desarrollo organizacional incluye cuatro variables que son: (1) la organización, (2) el clima organizacional, (3) comportamiento grupal y (4) el comportamiento individual. Estas variables son claves para analizar el progreso, funcionamiento de una organización; asimismo, medir la coherencia entre los resultados y los objetivos obtenidos en un determinado tiempo (Pardo y Diaz, 2014)

De igual manera se definió operacionalmente determinando que la variable analiza el conocimiento del desarrollo organizacional, mediante la aplicación de una encuesta que considere las siguientes dimensiones: entidad pública, clima organizacional, comportamiento en equipo, comportamiento individual.

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

La población, según Jesús Arias-Gómez, Miguel Ángel Villasís Keever, María Guadalupe Miranda Novales, (2016) es un conjunto de casos pertinentes para la elección de la muestra, para ello, debe cumplir criterios predeterminados por la

investigación. En ese sentido, la población forma parte de un análisis para ser relacionadas con la investigación.

Por lo tanto, la población para este trabajo de investigación constó de 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; estos tienen como objetivo, según políticas nacionales, crear valor público; asimismo, se precisa que la información fue obtenida por el portal de transparencia del Municipalidad Distrital de Cerro Azul, mediante solicitud presentada con Carta N° 25.

En relación con la obtención de la muestra, se consideró los siguientes supuestos y fórmula:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 150 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$150 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = \frac{\dots}{(150 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$n = 109$$

Por lo tanto, aplicando la fórmula muestral, se obtuvo la cantidad de 109 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, a la cual se sometió al estudio y análisis.

El muestreo es un conjunto de técnicas estadísticas que involucran el análisis y la elaboración de conclusiones acerca de un grupo determinado de la población. Por lo tanto, para el presente trabajo de investigación se seleccionó un

muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple debido a que cada individuo de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul formó parte de la población que fueron elegidos para completar el tamaño de muestra.

Según Hernandez Sampieri, (2017) la unidad de análisis se define como los participantes o casos a quienes se aplicarán el instrumento de medición. De igual manera, la presente investigación consideró como una unidad de análisis a la Municipalidad Distrital de Cerro Azul de la región de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la técnica de recolección de datos que se desarrolló para el presente trabajo de investigación fue la encuesta, la cual es una herramienta de medición que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas determinado por las características del muestreo.

El instrumento de recolección de datos empleados en la presente investigación fue el cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas que hacen referencia a las variables que se desean medir (Chasteauneuf, 2009, en Sampieri, 2014, p.217).

Cuestionario por escala de Likert se utiliza para medir por escalas las variables que establecen actitudes. Consiste en un conjunto de afirmaciones visibles en forma de aseveraciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de la población de estudio, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es decir, el individuo parte de la muestra debe elegir dentro de las categorías de escala de acuerdo con su reacción ante la pregunta.

La peculiaridad de los cuestionarios es el conjunto de preguntas con el que cuentan, las cuales nos permiten, en conjunto, alcanzar el objetivo planteado, ya que el desarrollo de este generará la información necesaria para el análisis estadístico. Para el caso específico de esta investigación se consideraron las siguientes fichas técnicas:

1) Ficha técnica de Gestión del conocimiento:

- Denominación: Cuestionario de “Gestión del Conocimiento”
- Elaborado por: Dayniria Merle Paredes Monteza
- Tiempo: 12 minutos
- Forma de administración: Virtual y Presencial
- Escala: Likert

2) Ficha técnica de Desarrollo Organizacional:

- Denominación: Cuestionario de “Desarrollo Organizacional”
- Elaborado por: Dayniria Merle Paredes Monteza
- Tiempo: 12 minutos
- Forma de administración: Virtual y Presencial
- Escala: Likert

Por otro lado, es preciso indicar que la validez de los instrumentos puede ser medido de manera concreta y directa (Carrasco, 2018), esto corresponde a determinar la procedencia y eficacia de un instrumento medible (Ñaupas et al, 2018).

De lo antes mencionado, en relación con la validez del contenido de los instrumentos, se consideró la validación a tres expertos, que se encuentran detallados en los anexos, asimismo utilizaron los formatos con respuestas dicotómicas establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, obteniendo un resultado general de “Aplicable”, tal como se detalla a continuación:

Tabla 1.

Validación de juicio de expertos

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: Gestión del conocimiento	1	Flor Alyssa Salazar Valenzuela	Magister en Gestión Pública	Aplicable
V2: Desarrollo Organizacional	2	Nadia Quispe Córdova	Magister en Gestión Pública	Aplicable
	3	Edgar Eduardo Silva Alarcón	Magister en Administración Pública	Aplicable

Nota. Certificado de validez de contenido de los instrumentos, 2021.

Sobre la confiabilidad, esta es definida como el rango en la que los resultados serán similares, al momento de aplicarse de manera reiterada el instrumento al mismo individuo y/o objeto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), aunado a ello el Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico usado para cuantificar la confiabilidad de un instrumento (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En tal sentido, se aplicó el criterio de Alpha de Cronbach, considerando una prueba piloto de 30 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul previamente establecida en la muestra objeto de análisis, cuyos valores se detallan a continuación:

Tabla 2.*Confiabilidad de instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Primera variable	0,851	10
Segunda variable	0,878	12

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.24 2021.

De lo expresado, en relación con la variable “Gestión del Conocimiento”, obtuvo un resultado de 0,851; lo que significa que es “Bueno”, asimismo para la variable “Desarrollo Organizacional”, obtuvo un resultado de 0,878; lo que significa que es “Bueno”, los valores detallados del procedimiento del Alpha de Cronbach se encuentran detallados en los anexos.

3.5. Procedimientos

Posterior a la aprobación de proyecto de investigación, se inició con la recopilación de la información para obtener la respuesta de 109 trabajadores, de esta manera analizar y entender el comportamiento de las variables de investigación.

A continuación, se elaboró los instrumentos de campo, mediante el cual se realizaron el levantamiento de datos utilizando herramientas previamente definidas. Consecutivamente, se llevaron a cabo los procesamientos estadísticos e interpretaciones de los resultados teniendo presente la ética del investigador.

Finalmente, se realizó la contrastación de hipótesis y discusión de resultados para tener una postura clara para la redacción de las conclusiones y propuesta de recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos consistió en someter a medición los datos con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación. Para ello, se realizó el proceso de análisis de datos comenzando con la especificación de los requisitos, recopilación, procesamiento, limpieza y análisis de datos; para, posteriormente,

realizar la comunicación de los resultados de estos. En la presente investigación se utilizó el software SPSS v22.0, dicho instrumento proporcionó un análisis y muestra de cuadros de porcentaje, tablas de frecuencia y diagramas por cada variable.

Se precisó que, en relación con las variables y dimensiones, se empleó la escala de Likert, con 5 opciones que se detallan a continuación: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

3.7. Aspectos éticos

El citado informe responde a la ética de la investigación debido a que busca conocer más sobre las variable de gestión del conocimiento y gestión de conflictos; asimismo, se llevó a cabo con coherencia en los métodos de investigación utilizados. De igual manera, se precisa que la investigación cuenta con total autenticidad y veracidad respecto al instrumento generado y su posterior aplicación de campo, de igual manera, en relación con el análisis estadístico y evaluación de los resultados obtenidos, guardando coherente con las normas y reglamentos éticos de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Variable “Gestión del conocimiento”

En la siguiente tabla 3, luego del levantamiento de data y procesamiento de estas, se obtuvieron como resultados de la dimensión gestión de la información que, el 43,1 %, de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro, perciben que es inadecuada la forma de creación de información relevante en la gestión, de igual manera, se evidencia que el 41,3 % considera que es adecuado; mientras que el 15,6%, establece que es regular.

Tabla 3.

Dimensión N.º 01: Gestión de la información

Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	47	43,1 %
Regular	17	15,6 %
Adecuado	45	41,3 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

De igual manera, en la tabla 4 se observa el resultado de los análisis efectuados por cada pregunta, que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul evidencian que, casi siempre, la información se almacena usando mecanismos que salvaguardan su conservación y futura accesibilidad a esta; asimismo, existen procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.

Tabla 4.*Dimensión gestión de la información (por pregunta)*

Preguntas	Trabajadores	Porcentaje
1. Los colaboradores de su área de labores crean información relevante para la gestión considerando la unificación de información.	Siempre	43 39,4 %
	Casi Siempre	48 44%
	Algunas Veces	16 14,7 %
	Casi nunca	2 1,8%
	Nunca	0 0%
	Total	109 100 %
2. La información se almacena mediante el uso de mecanismos para su conservación y futura accesibilidad a esta.	Siempre	28 25,7 %
	Casi Siempre	56 51,4 %
	Algunas Veces	20 18,3 %
	Casi nunca	3 2,8 %
	Nunca	2 1,8 %
	Total	109 100 %
3. Se lleva a cabo procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.	Siempre	24 22 %
	Casi Siempre	5 51,4 %
	Algunas Veces	23 21,1 %
	Casi nunca	56 4,6 %
	Nunca	1 0,9 %
	Total	109 100 %
4. El proceso de recopilación, análisis, almacenamiento y preservación de la información es el adecuado para gestionar la información en su área de labores	Siempre	27 24,8 %
	Casi Siempre	51 46,8 %
	Algunas Veces	22 20,2 %
	Casi nunca	8 7,3 %
	Nunca	1 0,9 %
	Total	109 100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

En la siguiente tabla 5, luego del levantamiento de data y procesamiento de estas, se obtuvieron como resultados que el 43,1 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, evidencian que la gestión de recursos humano es inadecuada; siguiendo con el porcentaje de 41.3% como adecuado y, por último, 15,6% regular. Por lo tanto, producto de los resultados se aprecia que gestión edil no ha desarrollado motivación, participación y compromiso que coadyuven a un fin común.

Tabla 5.

Dimensión N.º 02: Gestión de Recursos Humanos

Niveles	Trabajadore s	Porcentaj e
Inadecuado	47	43,1 %
Regular	17	15,6 %
adecuado	45	41,3 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

De igual manera, es importante hacer el análisis por cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario de la dimensión de recursos humanos; en ese sentido, se evidenció en los resultados que la mayoría de personas encuestadas manifiestan que la rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora y, casi siempre, con un porcentaje de 41,3 %, evidencia que el establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado.

Ambos aspectos son fundamentales para la gestión de recursos humanos ya que la rotación del personal influirá en la continuidad de las labores que realizaba el trabajador; por otro lado, establece perfiles de puestos que sean adecuados a las actividades o acciones que van a llevar a cabo los trabajadores acorta el tiempo de aprendizaje y agiliza el desarrollo de las tareas asignadas.

Tabla 6.*Dimensión gestión de recursos humanos (por pregunta)*

Preguntas		Trabajadores	Porcentaje
5. El establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado	Nunca	0	0%
	Casi Nunca	1	0,9 %
	Algunas Veces	21	19,3 %
	Casi Siempre	45	41,3 %
	Siempre	42	38,5 %
	Total	109	100 %
6. La rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora	Nunca	7	6,4 %
	Casi Nunca	7	6,4 %
	Algunas Veces	15	13,8 %
	Casi Siempre	49	45 %
	Siempre	31	28,4 %
	Total	109	100 %
7. Se fortalece la formación continua en el personal de la Municipalidad con fines de coadyuvar al proceso de la gestión del conocimiento	Nunca	3	2,8 %
	Casi Nunca	11	10,1 %
	Algunas Veces	31	28,4%
	Casi Siempre	41	37,6 %
	Siempre	23	21,1 %
	Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

En la tabla 7, cuenta con los siguientes resultados que se refieren a la dimensión “Gestión de tecnologías de la información”. Se muestra que el 45,9% los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul evidencian que la gestión de tecnologías de información es inadecuada; por otro lados, el 31,2% considera que es adecuada; mientras que el 22.9 %, evidencia un resultado regular. Por lo tanto, se puede concluir que la Municipalidad Distrital de Cerro Azul no ha desarrollado una adecuada gestión de tecnología de información; no obstante, podría realizar intervención en esta dimensión con el fin de mejorar; cabe resaltar que existe un porcentaje mayor que lo considera entre adecuado y regular la dimensión, lo cual es positivo.

Tabla 7.

Dimensión N.º 03: Gestión de tecnologías de la información

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	50	45,9 %
Regular	25	22,9 %
Adecuado	34	31,2 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

Los resultados presentados en la tabla 8, se refieren a las preguntas que se realizaron para el levantamiento de datos y posterior análisis respecto a la dimensión “Gestión de tecnologías de la información”. En la afirmación “se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora”, un 29.4 % respondió que casi siempre; para la afirmación “se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores”, el 33, 9% respondió que casi siempre y, por último, como respuesta a “se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores”, un 45 % de trabajadores respondió que casi siempre. Por lo tanto, se puede deducir que

Tabla 8.*Dimensión gestión de tecnologías de la información (por pregunta)*

Preguntas	Trabajadores	Porcentaje
8. Se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora	Nunca	10 9,2 %
	Casi Nunca	15 13,8 %
	Algunas Veces	21 19,3 %
	Casi Siempre	32 29,4 %
	Siempre	31 28,4 %
	Total	109 100 %
9. Se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores	Nunca	9 8,3 %
	Casi Nunca	16 14,7 %
	Algunas Veces	23 21,1 %
	Casi Siempre	37 33,9 %
	Siempre	24 22 %
	Total	109 100 %
10. Se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores	Nunca	9 8,3 %
	Casi Nunca	6 5,5 %
	Algunas Veces	24 22 %
	Casi Siempre	49 45 %
	Siempre	21 19,3 %
	Total	109 100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

En la tabla 9, cuenta con los siguientes resultados que se refieren a la variable “Gestión del conocimiento” donde se evidencia que el 46,8 % de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul consideran de inadecuado la gestión del conocimiento; no obstante, un porcentaje cercano 42,2 % de trabajadores considera que es adecuado; por último, el 11 % considera que es regular.

Tabla 9.

Variable Gestión del Conocimiento

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	51	46,8 %
Regular	12	11 %
Adecuado	46	42,2 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

Los resultados presentados en la tabla 10, se refieren a las dimensiones de las variables de la gestión de conocimiento. En primer lugar, en la dimensión gestión de la información se puede deducir que el 43,1 % de trabajadores manifiestan que la gestión de la información es inadecuada en la gestión edil; respecto a la gestión de recursos humanos el 43,1 % de trabajadores considera que es inadecuado; no obstante un 41,3 % de trabajadores lo considera adecuado y, por último, sobre la dimensión de la gestión de tecnologías de información, según el análisis y resultado, un 45,9 %, lo considera inadecuado, sin embargo, 31,2 % de trabajadores manifiesta que es adecuado. Luego se observan los resultados, se dedujo que la variable gestión del conocimiento no ha sido trabajada satisfactoriamente por la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul; no obstante, también se puede evidenciar y resaltar que un porcentaje entre 30 % a 42 % consideran que las dimensiones gestión de la información, gestión de recursos humanos, gestión de las tecnologías de información son adecuadas; por lo tanto, se podría mejorar con intervención estratégica en esos indicadores.

Tabla 10.*Variable Gestión del conocimiento por dimensión*

Dimensiones	Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Gestión de la información	Inadecuado	47	43,1 %
	Regular	17	15,6 %
	Adecuado	45	41,3 %
	Total	109	100 %
Gestión de recursos humanos	Inadecuado	47	43,1 %
	Regular	17	15,6 %
	adecuado	45	41,3 %
	Total	109	100 %
Gestión de tecnologías de la información	Inadecuado	50	45,9 %
	Regular	25	22,9 %
	Adecuado	34	31,2 %
	Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

De igual manera se realizó el levantamiento de datos para analizar la variable desarrollo organizacional y sus dimensiones entidad pública, clima organizacional, comportamiento en equipo y comportamiento individual. Producto de ello se demuestran los siguientes resultados.

En primer lugar, se analizará la dimensión entidad pública, por lo cual, según se aprecia en la tabla 11, que el 60,6 % de los trabajadores consideran de adecuada específicamente refiriéndose a la generación de valor público desde la entidad; es decir, la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se encuentra trabajando para brindar satisfacción a los ciudadanos. Asimismo, se puede deducir que gestión pública de la municipalidad está en coordinación y alineación de los objetivos que tiene el Estado.

Tabla 11.*Dimensión N° 04: Entidad Pública*

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Adecuado	66	60,6 %
Inadecuado	43	39,4 %
Regular	0	0 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

Los resultados presentados en la tabla 12, se refieren a las preguntas que se llevaron a cabo para obtener los datos que sirvieron para el análisis y resultados de la dimensión “Entidad pública”. Respecto a la afirmación “Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul”, los resultados evidenciaron que el 45,9 % trabajadores consideran que siempre se realiza; asimismo, el 40,4 % de trabajadores respondieron que casi siempre; por otro lado, respecto a la afirmación “Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público” el 48,6 % de los trabajadores mencionan que casi siempre; el 38,5 % siempre, 9,2 % de trabajadores manifestaron que algunas veces; por último, respecto a la afirmación “Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público” el mayor porcentaje es de 47,7 % demostrando que los trabajadores consideran que es casi siempre, el 35,8 % de trabajadores respondieron siempre, el 12,8 % algunas veces, 2,8 % casi nunca y, 0,9 % nunca. Es decir, en las tres afirmaciones, los trabajadores en su mayoría respondieron que se lleva a cabo casi siempre; esto nos permite deducir que la mayoría de los trabajadores considera que se esta llevando a cabo el fortalecimiento de los principios y valores organizacionales, el trabajo y la información producida generan valor público; asimismo, evidencian que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público.

Tabla 12.*Dimensión Entidad Pública (por pregunta)*

Preguntas		Trabajadores	Porcentaje
11. Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul	Nunca	0	0 %
	Casi Nunca	2	1,8 %
	Algunas Veces	13	11,9 %
	Casi Siempre	44	40,4 %
	Siempre	50	45,9 %
	Total	109	100 %
12. Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público	Nunca	0	0 %
	Casi Nunca	4	3,7 %
	Algunas Veces	10	9,2 %
	Casi Siempre	53	48,6 %
	Siempre	42	38,5 %
	Total	109	100 %
13. Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público	Nunca	1	,9 %
	Casi Nunca	3	2,8 %
	Algunas Veces	14	12,8 %
	Casi Siempre	52	47,7 %
	Siempre	39	35,8 %
	Total	109	100 %

Nota: Cuestionario de la variable gestión de la información, 2021.

En segundo lugar, se analizará la dimensión clima organizacional, en ese sentido, en la tabla 13 se observa que el 59,6 % de trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Cerro Azul considera que es adecuado; no obstante, el 40,4 % de los trabajadores manifiestan que es inadecuado; asimismo, se demuestra que no existe porcentaje en el nivel regular. Por lo tanto, se puede deducir que existe un clima organizacional adecuado en donde se ha trabajado experiencias, cultura organizacional y liderazgo.

Tabla 13.

Dimensión N.º 05: Clima organizacional

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Adecuado	65	59,6 %
Inadecuado	44	40,4 %
Regular	0	0 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

En cuanto a los resultados de cada una de las afirmaciones dadas en las encuestas, se puede apreciar que para la afirmación “Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad” 48,6 % de los trabajadores respondieron que casi siempre, el 43,1 % hizo referencia a que siempre, de manera menos significativa, con porcentajes de 6,4 % y 1,8 % se refieren a algunas veces y nunca, respectivamente. En la siguiente afirmación “Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona”, el 46,8 % de los trabajadores consideran que siempre, el 41,3 % manifiestan que casi siempre y, por último, 11,9 % algunas veces. En la afirmación “Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución” el 45 % de trabajadores de la municipalidad consideran que casi siempre, el 38,5 % casi siempre y el 16,5 % algunas veces. Con estos resultados se puede concluir que la gestión edil está haciendo incidencia, principalmente, en la estructura ya que influyen positivamente en las labores del trabajador; asimismo, se ha implementado y definido procesos de transferencia de conocimientos y, por último, pero no menos importante, el

liderazgo existente se considera que influye, motiva, organiza las acciones para lograr un objetivo en común.

Tabla 14.

Dimensión Clima organizacional (por pregunta)

	Preguntas	Trabajadores	Porcentaje
14. Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad.	Nunca	2	1,8 %
	Casi nunca	0	0 %
	Algunas Veces	7	6,4 %
	Casi Siempre	53	48,6 %
	Siempre	47	43,1 %
	Total	109	100 %
15. Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona.	Nunca	0	0 %
	Casi Nunca	0	0 %
	Algunas Veces	13	11,9 %
	Casi Siempre	45	41,3 %
	Siempre	51	46,8 %
	Total	109	100 %
16. Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución	Nunca	0	0 %
	Casi Nunca	0	0 %
	Algunas Veces	18	16,5 %
	Casi Siempre	49	45 %
	Siempre	42	38,5 %
	Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

En la tabla 15, respecto a la dimensión comportamiento en equipo, se evidencia que un 56,9 % considera que es inadecuado; no obstante, el 43,1% considera que este es adecuado; también se puede apreciar que no existe porcentaje en el nivel regular. Por lo tanto, se deduce que falta cohesión y coherencia en el equipo que no permite que los trabajadores compartan en su mayoría que existe un comportamiento en equipo adecuado.

Tabla 15.

Dimensión N.º 06: Comportamiento en equipo

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	62	56,9 %
Adecuado	47	43,1 %
Regular	0	0 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

En la tabla 16, en lo que se refiere a la dimensión comportamiento en equipo se analizarán los resultados de las afirmaciones correspondientes a esta dimensión; en ese sentido, en primer lugar, se analiza la afirmación “Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo” de la cual se puede evidencia que el 56% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de cerro Azul respondieron que casi siempre, seguido de siempre con 32,1 %, algunas veces con 10,1 % y casi nunca y nunca con un porcentaje, ambos de, 0,9 %. En segundo lugar, en la afirmación “ Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo” se evidencia que el 54,1 % de los trabajadores respondieron casi siempre, el 22 % siempre, seguido por algunas veces con 20,2 % y, casi nunca y nunca, ambos, con un 1,8 %. Por último, en la afirmación “Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo” el 49,5 % de trabajadores respondió que casi siempre, seguido por 30,3 % que respondió siempre, a continuación, algunas veces con 18,3 % y, finalmente, casi nunca y nunca, ambos, con 0,9 %. Todo los resultados evidencian que en la gestión edil de Cerro Azul los trabajadores no se sienten satisfechos con

el comportamiento en equipo; es decir, esto se traduce en el trabajo en equipo y el aporte de este en la gestión.

Tabla 16.

Dimensión Comportamiento en equipo (por pregunta)

Preguntas		Frecuencia	Porcentaje
17. Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo	Nunca	1	0,9 %
	Casi Nunca	1	0,9 %
	Algunas Veces	11	10,1 %
	Casi Siempre	61	56 %
	Siempre	35	32,1 %
	Total	109	100 %
18. Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo	Nunca	2	1,8 %
	Casi Nunca	2	1,8 %
	Algunas Veces	22	20,2 %
	Casi Siempre	59	54,1 %
	Siempre	24	22 %
	Total	109	100 %
19. Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo	Nunca	1	,9 %
	Casi Nunca	1	,9 %
	Algunas Veces	20	18,3 %
	Casi Siempre	54	49,5 %
	Siempre	33	30,3 %
	Total	109	100 %

Nota: Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

En la tabla 17, respecto a la dimensión Comportamiento individual se evidencia que de acuerdo con el análisis se puede demostrar que existe un porcentaje de 56,9 % que lo establece como inadecuado; no obstante, el 43,1 % determina que es adecuado, cabe recalcar que no existe un porcentaje que evidencie el nivel regular.

Tabla 17.

Dimensión N.º 07: Comportamiento individual

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	62	56,9 %
Adecuado	47	43,1 %
Total	109	100 %

Nota. Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

Respecto al análisis de las afirmaciones hechas para recoger información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul se puede evidenciar que, para la afirmación “Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores” el 52,3 % respondió que casi siempre, el 34,9 %, siempre; el 11,0 % algunas veces y el 1,8 % nunca; no se evidenció en las respuestas el denominador casi nunca. En la afirmación “Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes” el 48,6 % de trabajadores respondió que casi siempre, el 37,6 %, siempre, 12,8 % algunas veces, y, 0,9 % casi nunca. Para la afirmación “La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos comunes” los trabajadores evidenciaron que el 45,9 % opina que casi siempre, el 23,9 % que siempre, 22 % que algunas veces, 4,6 % nunca y el 3,7 % casi nunca.

Tabla 18.*Dimensión Comportamiento individual (por pregunta)*

Preguntas		Trabajadores	Porcent aje
20. Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores	Nunca	2	1,8 %
	Casi nunca	0	0 %
	Algunas Veces	12	11,0 %
	Casi Siempre	57	52,3 %
	Siempre	38	34,9 %
	Total	109	100 %
21. Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes	Nunca	0	0 %
	Casi Nunca	1	0,9 %
	Algunas Veces	14	12,8 %
	Casi Siempre	53	48,6 %
	Siempre	41	37,6 %
	Total	109	100 %
22. La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos comunes	Nunca	5	4,6 %
	Casi Nunca	4	3,7 %
	Algunas Veces	24	22 %
	Casi Siempre	50	45,9 %
	Siempre	26	23,9 %
	Total	109	100 %

Nota: Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

En la tabla 19, cuenta con los siguientes resultados que se refieren a la variable “Desarrollo Organizacional” se evidencia en los resultados que un 62,4 %

lo considera adecuado; no obstante, un 33 % manifiesta que es inadecuado; asimismo, en el nivel regular se muestra un 4,6 %. Con ello se puede deducir que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul perciben el trabajo realizado por la gestión edil respecto a las dimensiones como entidad pública y clima organizacional.

Tabla 19.

Variable Desarrollo organizacional

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Inadecuado	36	33 %
Regular	5	4,6 %
Adecuado	68	62,4 %
Total	109	100 %

Nota: Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

Para la variable “Gestión del conocimiento” se realizó la prueba de normalidad, en donde se procedió a plantear las siguientes dos hipótesis:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos provienen de una distribución no normal

Por lo tanto, si la significancia (p-valor) es mayor a 0.05 se aceptará Ho; sin embargo, si la significancia (p-valor) es menor a 0.05 se rechazará Ho.

Tabla 20.

Prueba de normalidad de la variable gestión del conocimiento

VARIABLES	TRABAJADORES	SIGNIFICANCIA (p-valor)
Gestión del conocimiento	109	0,038

Nota. Cuestionario de la variable gestión del conocimiento, 2021.

Teniendo como referencia la tabla 20, para realizar el análisis de la variable gestión del conocimiento se ha empleado la metodología Kolmogorov-Smirnova ya que contamos con una muestra de 109 trabajadores; a partir de ello, se puede apreciar que la significancia (p-valor) es de valor 0.038 que es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se determina que los datos de la variable en estudio corresponden a una distribución no normal.

Asimismo, para la variable “Desarrollo Organizacional”, se realizó la prueba de normalidad, por lo cual se procedió a plantear las siguientes dos hipótesis:

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

H_1 : Los datos provienen de una distribución no normal

Por lo tanto, si la significancia (p-valor) es mayor a 0.05 se aceptará H_0 ; sin embargo, si la significancia (p-valor) es menor a 0.05 se rechazará H_0 .

Tabla 21.

Prueba de normalidad de la variable desarrollo organizacional

VARIABLES	TRABAJADORES	SIGNIFICANCIA (p-valor)
Desarrollo organizacional	109	0,000

Nota. Cuestionario de la variable desarrollo organizacional, 2021.

Según la tabla 21, para realizar el análisis de la variable desarrollo organizacional se ha empleado la metodología Kolmogorov-Smirnova ya que contamos con una muestra de 109 trabajadores; en ese sentido, se puede apreciar

que la significancia (p-valor) es de valor 0.000 que es menor a 0.05; por consiguiente, se rechaza la H_0 y se determina que los datos de la variable en estudio corresponden a una distribución no normal.

En este apartado se contrastó la primera hipótesis específica:

H_0 : No existe relación entre la gestión de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

H_1 : Existe relación entre la gestión de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, producto de ello se puede evidenciar los siguientes resultados en la tabla 23:

Tabla 22.

Contraste de hipótesis específica 1

			Gestión de la información	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,537
	Gestión de la información	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	0,537	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

Nota. Cuestionario de las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional, 2021.

Del análisis se obtuvo un resultado de 0.537 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, ya que el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la Ho; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la gestión de la información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021. Además, según Hernández (2014), se puede precisar que la correlación existente es positiva moderada.

En este apartado se contrastó la segunda hipótesis específica:

Ho: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

Hi: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, producto de ello se puede evidenciar los siguientes resultados en la tabla 23:

Tabla 23.

Contraste de hipótesis específica 2

			Gestión de recursos humanos	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	0,547
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	109	109
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	0,547	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

Nota. Cuestionario de las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional, 2021.

Del análisis se obtuvo un resultado de 0.547 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, ya que el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la H_0 ; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021. De igual manera, según Hernández (2014), se puede precisar que la correlación existente es positiva moderada.

En este apartado se contrastó la tercera hipótesis específica:

H_0 : No existe relación entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

H_1 : Existe relación entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021

Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, producto de ello se puede evidenciar los siguientes resultados en la tabla 24:

Tabla 24.*Contraste de hipótesis específica 3*

		Gestión de tecnologías de información	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,562
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coeficiente de correlación	0,562	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

Nota. Cuestionario de las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional, 2021.

Del análisis se obtuvo un resultado de 0.562 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, ya que el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la H_0 ; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021; asimismo, según Hernández (2014), se puede precisar que la correlación existente es positiva moderada.

En este apartado se contrastó la hipótesis general:

H_0 : No existe relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

H1: Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, producto de ello se puede evidenciar los siguientes resultados en la tabla 26:

Tabla 25.

Contraste de hipótesis general

			Gestión del conocimiento	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,659
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desarrollo Organizacional	N	109	109
		Coeficiente de correlación	0,659	1,000
I		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	109	109

Nota. Cuestionario de las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional, 2021.

Del análisis se obtuvo un resultado de 0.659 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, ya que el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la H_0 ; en consecuencia, se concluye que existe relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021; de igual manera, según Hernández (2014), en la tabla del coeficiente Rho de Spearman se puede precisar que la correlación existente es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión de los resultados de la presente investigación, en la cual se busca determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021; para ello, en los capítulos anteriores se ha revisado el marco teórico y, posteriormente, realizado un minucioso análisis de las variables e indicadores, teniendo como insumo las percepciones de los trabajadores de la entidad en estudio.

Cabe señalar que, durante la revisión del marco teórico, se evidenció que existen investigaciones que buscan examinar la relación entre las variables de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional. Según Santandreu, A.; Arroyo, R.; Lujan, A. y Valle, J. la gestión del conocimiento se orienta, a grupos de personas que se encuentran establecidos mediante una estructura, haciendo uso del conocimiento con el fin de generar mayor competitividad a partir de las experiencias.

Asimismo, es importante mencionar que, Ferreira, (2012) señala que el sector público relaciona los procesos de la gestión del conocimiento como la tipificación, creación, reciprocidad, almacenamiento y la ejecución del conocimiento; todo ello, en el marco de aprender e innovar; en ese sentido, el objetivo es aumentar la capacidad de los servicios y producir eficacia en los procesos públicos, debido a que todos los servicios están enmarcados en generar valor a los ciudadanos.

De igual manera, Bernuy Alva, A. (2014) citando a Swan et al. (1999) señala que la gestión del conocimiento es el proceso de crear, obtener, aprehender, comunicar y trasladar el conocimiento para optimizar el desempeño y desarrollo en las organizaciones.

Desde el Estado peruano, mediante políticas nacionales como el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprobó la Política Nacional de Modernización de

la Gestión Pública, se colocó como quinto pilar al sistema de información, observación del proceso, valoración y gestión del conocimiento con el fin de iniciar el proceso para fortalecer la creación, organización y el análisis de la información que sea útil para la toma de decisiones que beneficien a los ciudadanos generando la satisfacción de sus necesidades mediante la calidad; ya que, a largo plazo se busca el desarrollo sostenible.

De igual manera, fue necesario conceptualizar la variable desarrollo organizacional; en ese sentido, basándonos en Mello (2004) se definió como un proceso dinámico y continuo que hace uso de estrategias, herramientas e instrumentos que optimicen la eficiencia de la organización. También, Burke (1988) menciona que el desarrollo organizacional es un sumario de cambios mediante herramientas institucionales que forman parte de la cultura de la organización; por lo tanto, es un proceso planificado que va de acuerdo con lo que se quiere lograr en un plazo deseado.

1. Posterior a ello, en el cuarto capítulo se pudo analizar cada una de las variables e indicadores, producto de ello, se realizó el contraste de la hipótesis general utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman que obtuvo un resultado de 0.537 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, dada la interpretación se precisó que la correlación existente es positiva moderada entre las variables de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional. Ello, coincide con la investigación "*Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*" de Estrella, (2016) que de igual manera, utilizó una investigación no experimental de nivel correlacional para buscar información sobre las variables gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en distintas dimensiones, cuyos resultados evidenciaron que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Para Sminia, Harry y Antonie van Nistelrooij (2006) mediante la investigación realizada en UWV, organización administrativa para las regulaciones de beneficios

colectivos para empleados holandeses, demostró que un cambio de enfoque de abajo hacia arriba, es decir con la participación de los empleados, cosecha beneficios en el desarrollo organizacional; por lo tanto, es crucial el proceso de la dirección y gestión estratégica en el sector.

Asimismo, Reynoso, (2012), en la investigación denominada “*Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del sector consultoría y servicios de Lima 2019*”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de gestión del conocimiento y desempeño organizacional, con el objetivo de evidenciar que los indicadores de la tecnología de la información, la organización y el conocimiento se relacionan directamente con el desempeño organizacional; para ello, empleó un diseño de investigación no experimental y transversal correlacional. En consecuencia, luego del análisis estadístico mediante software estadístico, se pudo afirmar que se evidencia una relación directa y positiva entre ambas variables.

2. Respecto al contraste de la primera hipótesis específica, utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar en los resultados que el coeficiente de correlación responde a 0,537 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo tanto, se concluyó que existe relación entre la gestión de la información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 y se precisa que la correlación existente es positiva moderada.

Gil-Montelongo, M.; López-Orozco, G.; Molina-García, C.; Bolio-Yris, C. (2011), en la tesis denominada “La gestión de la información como base de una iniciativa de gestión del conocimiento” identificó que existe relación entre la gestión de información y conocimiento en una organización. Asimismo, señala que se necesita de una estrategia de gestión de información coordinada con la finalidad de obtener, distribuir, descifrar y acopiar el conocimiento que producirá valor a los procedimientos procesos fundamentales; esto permitirá el aprovechamiento de las habilidades y aptitudes del recurso humanos de manera que genere un mayor desarrollo a la organización.

3. Respecto al contraste de segunda hipótesis específica, de igual modo, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman que arrojó como resultados que el coeficiente de correlación es de 0,547 y la significancia (p-valor) 0.000; en consecuencia, se pudo concluir que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 y se precisa que la correlación existente es positiva moderada.

Según, Quevedo (2017), en la tesis denominada “Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017” tuvo como objetivo demostrar la relación entre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, por lo que usó una investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, en la cual se aplicó una estadística no paramétrica Rho de Spearman. Producto de ese análisis se pudo obtener que entre las variables: gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional la correlación de Spearman es de 0,559 y la significancia $p = 0,000$ lo cual demostró que existe una relación significativa positiva moderada que coincide con el hallazgo en la presente investigación.

Asimismo, Martín (2011), en la tesis denominada “*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*” hace referencia lo importante de la gestión de recursos humano que conlleva a la mejora de los resultados y la competitividad organizacionales; por lo tanto, una de las conclusiones es que las direcciones deben valorar el concepto de capital humano ya que los empleados son los que aportan conocimientos y experiencias a las organizaciones y con ello contribuyen al desarrollo organizativo.

4. En referencia al contraste la tercera hipótesis específica, utilizando la misma metodología para el análisis se pudo evidenciar que el coeficiente de correlación es de 0,562 y la significancia (p-valor) 0.000; por lo cual, existe una relación positiva moderada entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

Según Chuang, S. H., Liao, C., & Lin, S. (2013) en su investigación llamada “Determinants of knowledge management with information technology support impact on firm performance” tuvo como propósito plantear la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo en una empresa; para ello, el estudio se centró en los efectos en el desempeño con el análisis de tecnología de la información. Asimismo, menciona que las tecnologías de la información apoyan y facilitan la gestión de conocimientos mediante un proceso articulados de creación, transferencia, integración y el aprovechamiento del conocimiento de tal manera que se relacionan positivamente con el desarrollo; es decir, el uso de estas conduce a niveles más altos de rendimiento; por lo tanto, se sugiere que las organizaciones intenten vincular las tecnologías de información con el desempeño a nivel operativo.

Adicionalmente, cabe señalar que esta investigación se llevó a cabo en el periodo de la pandemia por el SARS CoV-2 que trajo consigo pérdidas humanas y deterioro de la salud pública; por lo tanto, se establecieron estrategias de contención y mitigación del virus y se implementaron medidas como el distanciamiento y aislamiento social, lo que produjo que muchas organizaciones prioricen el trabajo remoto. A partir de este escenario, la gestión del conocimiento ha denotado mayor relevancia dado que, el trabajo realizado por una persona de manera individual se debe trasladar y transformar en el conocimiento organizacional. Como bien refiere Rasula, J., Vuksic, V. B., y Stemberger, M. I. (2012), la gestión del conocimiento es un proceso donde se convierte el conocimiento individual en el organizacional; además, que tiene como propósito principal mejorar los procesos del conocimiento.

Ahora bien, no resulta extraño evidenciar que, en este proceso de adaptarse a un escenario de pandemia, existe una probabilidad de que la gestión del conocimiento ha resaltado; ya que es necesario llevar a cabo todos los procesos que conlleva y trasladarlos a la organización para que se evidencie el trabajo individual; asimismo, ha generado que la gestión de la información, gestión de recursos humanos y la gestión de tecnologías de información ayuden en ello.

La gestión del conocimiento, el capital intelectual y activos intangibles (como el liderazgo, la misión y visión, las metas y objetivos) conforman una estructura organizativa que revela y anticipa escenarios de cambios positivos ante la pandemia del coronavirus SARS CoV-2 y la enfermedad Covid-19.

VI. CONCLUSIONES

1. Producto del contraste de la hipótesis general se estableció que existe una relación positiva moderada entre las variables de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021; ello coincide con las investigaciones que se ha tomado de referencia.
2. En el contraste de la primera hipótesis específica, utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman, en los resultados se pudo evidenciar que existe relación positiva moderada entre la gestión de la información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.
3. Para el caso de la segunda hipótesis específica, arrojó como resultados que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 y se precisa que la correlación existente es positiva moderada.
4. En referencia al contraste la tercera hipótesis específica, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021. Asimismo, se menciona que las tecnologías de la información apoyan y facilitan la gestión de conocimientos mediante un proceso articulados de creación, transferencia, integración y el aprovechamiento del conocimiento de tal manera que se relacionan positivamente con el desarrollo

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar capacitaciones para fortalecer la gestión del conocimiento dado que se ha evidenciado que existe relación positiva moderada entre esta y el desarrollo organizacional; por lo tanto, la gestión edil puede mejorar las habilidades y aptitudes de su personal para que mejore el desempeño y conduzca a una transformación institucional positiva al servicio del ciudadano.
2. La gestión de la información debe trabajarse para consolidarse en la gestión de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, debido a que se ha demostrado que existe una relación positiva entre esta variable y el desarrollo organizacional; por lo tanto, coadyuvará a con los procesos de análisis, almacenamiento y transformación de información como mecanismos para brindar y garantizar y buen servicio basados en la información.
3. Se debe capacitar al personal en la gestión de recursos humanos ya que este es el capital esencial para brindar valor público; asimismo, una buena gestión en este indicador puede ayudar a generar mayor compromiso entre los colaboradores.
4. Se debe fortalecer la gestión de tecnologías de información debido a que estas son indispensables en el proceso para generar gestión de conocimiento; de igual manera, resaltar que todo el personal debe tener acceso a ellas y un manejo intermedio para poder ayudar en el proceso de almacenamiento y transferencia de información que ayude a desarrollar mejor la gestión de la institución.
5. Cabe señalar que, a la fecha de este informe de investigación, se continua con las medidas de mitigación y prevención del COVID 19; por lo tanto, se ha demostrado que es necesario fortalecer la gestión del conocimiento debido a que el trabajo remoto requiere de mayor uso de la gestión de información y tecnologías de información, sin dejar de lado el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acevedo D., Ángel E. (2014) Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen Disciplinario Sapienza Organizacional, vol. 1, núm. 2, pp. 125-146. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/5255>
- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *Journal MIS Quarterly* Vol. 25, No. 1, 107-136. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Álvarez, B. (2020) La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú). *Revista Scientific*, 5(17), 205-220. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.10.205-220>
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), pp. 53-70 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Beltrán, D. (2017, del 14 al 17 de noviembre). XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. La gestión del conocimiento incrementa el valor público. Madrid, España. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D3ED7847075002E80525822D00792712/\\$FILE/beltrogi.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/D3ED7847075002E80525822D00792712/$FILE/beltrogi.pdf)
- Beltrán, R. J., López, G. J., Gelvez, V. C., Quintero, B. S. y Benítez, C. V. (2019). Gestión del conocimiento: una estrategia innovadora para el desarrollo de las universidades. *Revista Clío América*, 13(26), XX. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3513>
- Benavides, M., Pedraza, X. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *Revista Signos*, 10(2), 175-191. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>

- Capcha, G. A. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública Peruana. (Tesis título profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú) Repositorio de Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12417>
- Castillo Arzola, N.; Santana Cruz, J. V. y González Villafruela, M. R. (2017). Impacto social de la gestión del conocimiento en el desarrollo municipal. *Revista trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 9(16), 47-61. <https://doi.org/10.22430/21457778.180>
- Cepeda-Carrión, I., Martelo-Landróquez, S., LealRodríguez, A. L., y Leal-Millán, A. (2017). Critical processes of knowledge management: An approach toward the creation of customer value. *Journal European Research on Management and Business Economics*, 23(1), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.03.001>
- Chávez, H; Oré, E. y Rengifo, G. (2018) Implementación de la Gestión del Conocimiento en el Instituto Nacional de Salud, Lima-Perú. <http://hdl.handle.net/10760/32759>
- Chuang, Shu-hui; Liao, Chechen; Lin, Shinyi (2013) Determinants of knowledge management with information technology support impact on firm performance. *Information Technology and Management*; New York Tomo 14, N.º 3 pages217–230 <https://www.proquest.com/docview/1434562439/fulltextPDF/B7789D27D9A94017PQ/1?accountid=37408>
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6717860>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (7 de julio de 2020). *Acerca de Gestión Pública* . Obtenido de www.cepal.org: <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>

- Cruz, L. (2021) Management knowledge, intangible assets and intellectual capitals in the Covid-19 era. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*, 16(8) doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2021.v8.n16.a98>
- Estrada, R. (2019) *Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla*, 2019. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio de Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40416>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: an introduction to theory, research. and practice*. Routledge.
- Fatemeh, T y El-Denb, J. (2017) The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Journal Procedia Computer Science* 124 (2017) 300–310 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050917329277>
- Farooq, R. (2018). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139-160. <https://doi.org/10.1108/IJIS-07-2018-0068>
- Figueroa, A. (2016, del 8 al 11 de noviembre) XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. a gestión del conocimiento en materia de monitoreo y evaluación como herramienta del desarrollo institucional. Santiago, Chile. <http://www.clad.org/congresos/congresos-anteriores/xxi-congreso>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., y Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gil-Montelongo, M.; López-Orozco, G.; Molina-García, C.; Bolio-Yris, C. (2011). La gestión de la información como base de una iniciativa de gestión del conocimiento. *Ingeniería Industrial*, vol. XXXII, núm. 3, septiembre-diciembre, 2011, pp. 231-237. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433577009.pdf>

- Gómez, P., Huamaní, V., & Ángela, G. (2018). Importancia de la Gestión del Conocimiento para la continuidad y competitividad de las empresas familiares, en etapa de madurez, en Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)., Lima, Perú. (Tesis de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas) Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/10.19083/tesis/624776>
- Ha, S-T, Lo, M-C, & Wang, Y-C. (2016). Relationship between knowledge management and organizational performance: a test on SMEs in Malaysia. *Journal Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 184-189. DOI:10.1016/j.sbspro.2016.05.438
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Educación.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance. Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(1), 36-59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>
- Kogut, B., y Zander, U. (1992): Knowledge of the Firm, Combinative Capacities, and the Replication of Technology, *Journal Organization Science*, vol. 3. pp. 383-397 <https://doi.org/10.1287/orsc.3.3.383>
- Kolb, D. (1985). *Experiential Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs , 5-25.
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado – Ley 27658 (2002, 29 de enero). Congreso de la República. El Peruano. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Lin, H-F. (2015). Linking knowledge management orientation to balanced score card outcomes. *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1224-1249. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2015-0132>

- Martín, G. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. (Tesis de maestría). Universidad de España. Repositorio de la Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Visión de futuro*, 15-21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Monroy, S. (2010) Innovación. Desafío para el Desarrollo en el Siglo XXI. *Revista Innovar* vol.20 (38) pp.113-126. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512010000300019
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis. Colombia: Ediciones de la U.
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014) Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Revista Suma de Negocios*, 5(11): 39-48. España. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Peluffo, M y Catalan, E. (2002) Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES N° 22, ISSN electrónico: 1680-8878, pp. 7-25. Santiago de Chile. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Pérez-Montoro, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *Revista El profesional de la información*, pp. 526-534. <http://dx.doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>

Pulido, J y Muñoz, F. (2020) Gestión del Conocimiento, Factor Crítico de Éxito en el Desempeño Organizacional. Criterio Libre N.º 33, pp. 131-149.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7535/6567>

Quevedo, G. (2017) Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores-2017. Tesis de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14940/Quevedo_DMGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Reynoso, A. (2019) *“Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del sector consultoría y servicios de lima 2019”*. Tesis de la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10411/1/2020_Reynoso%20Fern%C3%A1ndez.pdf

Romero, C. (2017). El proceso de modernización del estado peruano: aspectos importantes a tener en cuenta en la gestión pública. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lumen, (13), 83-92. <https://doi.org/10.33539/lumen.2017.v13.574>

Sánchez, G (2009) El Desarrollo Organizacional: Una Estrategia de Cambio para las Instituciones Documentales. Anales de Documentación, núm. 12, 2009, pp. 235-254. Espinardo, España. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>

Santandreu, A.; Arroyo,R. ; Lujan. A. y Valle. J. . (2015). Enfoque de Gestión del Conocimiento orientado al aprendizaje y Sistema de Gestión de

Conocimiento en proyectos Ecosalud . CoPEH-LAC, 6.
https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio_41/decisio41_saber8.pdf

Secretaría de Gestión pública (2019, del 3 al 4 de diciembre). IV Seminario Internacional de Modernización de la Gestión Pública. Mejores servicios, mejores regulaciones. Lima, Perú. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/01/Memoria-IV-Seminario-Internacional-de-Modernizacion-de-la-Gestion-Publica.pdf>

Secretaría de Gestión pública (2021). Modernización de la gestión Pública al 2021. Presidencia del Consejo de Ministros. Lima, Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/\\$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8C26ACE86B1726BB05257C310057B6F9/$FILE/1_pdfsam_Cartilla_Modernizacion.pdf)

Secretaría de Gestión Pública. (6 de Julio de 2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Obtenido de www.pcm.gob.pe <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Sminia, H. y Nistelrooij, A. (2006) Strategic Management and Organization Development: Planned Change in a Public Sector Organization. *Journal of Change Management*; London Tomo 6, N.º 1, 99-113. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/strategic-management-organization-development/docview/194774679/se-2?accountid=37408>

Sukmawati, S. (2015). A knowledge management strategy to achieve organisation competitiveness. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(8), 334-339. <http://www.ijstr.org/final-print/apr2016/A-Knowledge-Management-Strategy-To-Achieve-Organisation-Competitiveness.pdf>

Torrelles, Cristina; Coiduras, Jordi; Isus, Sofía; Carrera, F. Xavier; París, Georgina; Cela, José M. (2011) Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de*

Profesorado, vol. 15, núm. 3, pp. 329-344. Universidad de Granada.
Granada, España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56722230020>

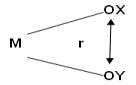
Tragodara, C. (2015) Avances de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú. Secretaría de Gestión pública. Lima, Perú.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Avances-de-la-Reforma-y-Modernizacion-del-Estado-en-el-Peru.pdf>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis
- Anexo 2. Tabla de operacionalización de la variables
- Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 4. Autorización para utilizar el nombre de la organización
- Anexo 5. Validez de instrumentos (Juicio de Expertos)

Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021							
AUTOR: Dayniria Merle Paredes Monteza							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021?</p> <p>Los problemas específicos son:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación existente entre la gestión de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 2. Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 3. Determinar la relación existente entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre la gestión de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 2. Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021 3. Existe relación entre la gestión de tecnologías de información y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de la información ▪ Almacenamiento de la información ▪ Transferencia del conocimiento 	1-4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado [22-39] Regular [39-40] Adecuado [40-50]
			Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de formación ▪ Rotación ▪ Capacitación 	5 – 7		
			Gestión de tecnologías de información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación de software ▪ Recursos multimedia ▪ Utilización de plataformas virtuales 	8 – 10		
			Variable 2: Desarrollo organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Entidad Pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucionalidad ▪ Valor público ▪ Normatividad 	1 – 4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado [34-48] Regular [48-50] Adecuado [50-60]
			Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia ▪ Cultura organizacional ▪ Liderazgo 	5 – 7		
			Comportamiento en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Responsabilidades ▪ Comunicación 	8 – 10		
Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creencias ▪ Actitudes ▪ Motivación 	11-13					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		

<p>Tipo: Básico o pura. Diseño: Nivel de investigación correlacional – transversal, no experimental.</p>  <p>Donde: M = Muestra O1 = Datos de la variable “Gestión del conocimiento”. O2 = Datos de la variable “Desarrollo Organizacional”. r = Correlación de variables R². Prueba de regresión logística ordinal Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 150 trabajadores Muestra: 109 trabajadores Muestreo: Probabilístico.</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Dayniria Merle Paredes Monteza</p> <p>Variable 2: Desarrollo Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Dayniria Merle Paredes Monteza</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba de regresión logística ordinal.</p>
--	--	--	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de la variables

	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1	Gestión del conocimiento	X1: Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> • X1.1: Creación de la información • X1.2: Almacenamiento de la información • X1.3: Transferencia del conocimiento 	Ordinal
		X2: Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • X2.1: Nivel de formación • X2.2: Rotación • X2.3: Capacitaciones 	Ordinal
		X3: Gestión de tecnologías de información	<ul style="list-style-type: none"> • X3.1: Aplicación de software • X3.2: Recursos multimedia • X3.3: Utilización de plataformas virtuales 	Ordinal
VARIABLE 2	Desarrollo Organizacional	Y1: Entidad Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Y1.1: Institucionalidad • Y1.2: Valor público • Y1.3: Normatividad 	Ordinal
		Y2: Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Y2.1: Procesos cognoscitivos • Y2.2: Cultura • Y2.3: Liderazgo 	Ordinal
		Y3: Comportamiento en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Y3.1: Compromiso • Y3.2: Responsabilidades • Y3.3: Comunicación 	Ordinal
		Y4: Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Y4.1: Creencias • Y4.2: Actitudes • Y4.3: Motivación 	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de investigación: Cuestionarios

CUESTIONARIO “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO”

Tesis titulada: **Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la
Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021**

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

Estimada (o) apoderada, por la presente encuesta se pretende obtener información al proceso de la gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021, para lo cual se le solicita su colaboración respondiendo cada una de las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán sugerir la mejora en cuanto a la gestión de la variable a nivel de la institución. Para el llenado se solicita que marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, para lo cual se ha considerado las siguientes opciones:

- A. Siempre (5)
- B. Casi siempre (4)
- C. Algunas veces (3)
- D. Casi nunca (2)
- E. Nunca (1)

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

El objetivo del presente trabajo de investigación determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad para lo que se le requiere responda a cada una de las interrogantes marcando la respuesta que crea por conveniente. Cabe resaltar que esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para fines académicos.

Nº	PREGUNTA	A	B	C	D	E
	Dimensión: Gestión de la información					
1	Los colaboradores de su área de labores crean información relevante para la gestión considerando la unificación de información.					
2	La información se almacena mediante el uso de mecanismos para su conservación y futura accesibilidad a esta.					
3	Se lleva a cabo procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.					
4	El proceso de recopilación, análisis, almacenamiento y preservación de la información es el adecuado para gestionar la información en su área de labores					
	Dimensión: Gestión de recursos humanos					
5	El establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado					
6	La rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora					
7	Se fortalece la formación continua en el personal de la Municipalidad con fines de coadyuvar al proceso de la gestión del conocimiento					
	Dimensión: Gestión de tecnologías de información					
8	Se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora					
9	Se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores					
10	Se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores					

CUESTIONARIO “ DESARROLLO ORGANIZACIONAL ”

Tesis titulada: **Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en la
Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021**

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL

Estimada (o) apoderada, por la presente encuesta se pretende obtener información sobre el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021, para lo cual se le solicita su colaboración respondiendo cada una de las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán sugerir la mejorar en cuanto a la gestión de la variable a nivel de la institución. Para el llenado se solicita que marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, para lo cual de ha considerado las siguientes opciones:

- F. Siempre (5)
- G. Casi siempre (4)
- H. Algunas veces (3)
- I. Casi nunca (2)
- J. Nunca (1)

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

El objetivo del presente trabajo de investigación determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul, 2021.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad para lo que se le requiere responda a cada una de las interrogantes marcando la respuesta que crea por conveniente. Cabe resaltar que esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para fines académicos.

Nº	PREGUNTA	A	B	C	D	E
----	----------	---	---	---	---	---

	Dimensión: Entidad Pública				
1	Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul				
2	La gestión actual ha creado condiciones favorables que permiten mejorar la capacidad de gobernar por ende se refleja en el rendimiento institucional				
3	Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público				
4	Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público				
	Dimensión: Clima Organizacional				
5	Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad.				
6	Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona.				
7	Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución				
	Dimensión: Comportamiento en equipo				
8	Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo				
9	Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo				
10	Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo				
	Dimensión: Comportamiento Individual				
11	Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores				

12	Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes					
13	La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos					

Anexo 4. Autorización de uso de nombre de la entidad



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CERRO AZUL

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**Juntos
lograremos
el cambio**

Cerro Azul, 15 de octubre del 2021

Señora:

DAYNIRIA MERLE PAREDES MONTEZA

Asunto: Respuesta a solicitud de Autorización

Referencia: Carta N° 025-2021/DMPM

De nuestra consideración:

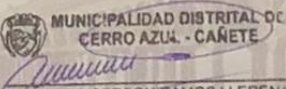
Tengo en agrado de dirigirme a su persona para saludarla y hacer de su conocimiento que, en virtud del documento de la referencia, la Gerencia General ha dispuesto la autorización para publicar la identidad de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul en los resultados de la investigación; por ello, se adjunta el formato "Autorización de la Organización para Publicar su Identidad en los Resultados de las Investigaciones" firmado por el representante de la Entidad.

Tomar en consideración que para dicha investigación la Municipalidad Distrital de Cerro Azul cuenta con **150 colaboradores** que le servirán para su población objetivo.

Cabe resaltar que para nuestra gestión es importante apoyar trabajos de investigación que consigan información medible para evidenciar, corregir o desarrollar el conocimiento y sirvan como referente a nuestros profesionales.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CERRO AZUL - CAÑETE
LIC. CALEB GERSON RAMOS LLERENA
GERENTE MUNICIPAL



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20160852195
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
TERENCIA	
Nombres y Apellidos	DNI:
TERENCIA TIOFA CORDOVA DE SALAZAR	15364985

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], 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 Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul al 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Programa Académico de Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Dayniria Merle Paredes Monteza	45769484

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 (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cerro Azul, 13 de octubre de 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL - CAÑETE

Firma:

[Handwritten Signature]
D. CALER GERSON RAMOS LLERENA
GERENTE MUNICIPAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.

ANEXO 5. Validez de instrumentos (Juicio de Expertos)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de la información								
1	Los colaboradores de su área de labores crean información relevante para la gestión considerando la unificación de información.	✓		✓		✓		
2	La información se almacena mediante el uso de mecanismos para su conservación y futura accesibilidad a esta.	✓		✓		✓		
3	Se lleva a cabo procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.	✓		✓		✓		
4	El proceso de recopilación, análisis, almacenamiento y preservación de la información es el adecuado para gestionar la información en su área de labores	✓		✓		✓		
Gestión de recursos humanos								
5	El establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado	✓		✓		✓		
6	La rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora	✓		✓		✓		
7	Se fortalece la formación continua en el personal de la Municipalidad con fines de coadyuvar al proceso de la gestión del conocimiento	✓		✓		✓		
Gestión de tecnologías de información								
8	Se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora	✓		✓		✓		
9	Se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores	✓		✓		✓		
10	Se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Silva Aragón Edgar Eduardo DNI: 15758575

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 14, de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entidad Pública							
1	Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul	✓		✓		✓		
2	Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público	✓		✓		✓		
	Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad	✓		✓		✓		
5	Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona	✓		✓		✓		
6	Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
	Comportamiento en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Individuo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores	✓		✓		✓		
11	Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes	✓		✓		✓		
12	La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Silva Aragón Edgar Eduardo

DNI: 15758575

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 14, de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de la información								
1	Los colaboradores de su área de labores crean información relevante para la gestión considerando la unificación de información.	✓		✓		✓		
2	La información se almacena mediante el uso de mecanismos para su conservación y futura accesibilidad a esta.	✓		✓		✓		
3	Se lleva a cabo procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.	✓		✓		✓		
4	El proceso de recopilación, análisis, almacenamiento y preservación de la información es el adecuado para gestionar la información en su área de labores	✓		✓		✓		
Gestión de recursos humanos								
5	El establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado	✓		✓		✓		
6	La rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora	✓		✓		✓		
7	Se fortalece la formación continua en el personal de la Municipalidad con fines de coadyuvar al proceso de la gestión del conocimiento	✓		✓		✓		
Gestión de tecnologías de información								
8	Se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora	✓		✓		✓		
9	Se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores	✓		✓		✓		
10	Se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Salazar Valenzuela Flor Alyssa** **DNI: 70937613**

Especialidad del validador: **Maestría en Gestión Pública**

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 14, de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Entidad Pública								
1	Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul	✓		✓		✓		
2	Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público	✓		✓		✓		
Clima Organizacional								
4	Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad.	✓		✓		✓		
5	Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona.	✓		✓		✓		
6	Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
Comportamiento en equipo								
7	Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
Individuo organizacional								
10	Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores	✓		✓		✓		
11	Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes	✓		✓		✓		
12	La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Salazar Valenzuela Flor Alyssa **DNI: 70937613**

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 14, de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión de la información							
1	Los colaboradores de su área de labores crean información relevante para la gestión considerando la unificación de información.	✓		✓		✓		
2	La información se almacena mediante el uso de mecanismos para su conservación y futura accesibilidad a esta.	✓		✓		✓		
3	Se lleva a cabo procesos mediante los cuales fluye la información que contiene la gestión realizada por su área de labores.	✓		✓		✓		
4	El proceso de recopilación, análisis, almacenamiento y preservación de la información es el adecuado para gestionar la información en su área de labores	✓		✓		✓		
	Gestión de recursos humanos							
5	El establecimiento de perfiles de puestos exigidos para el cumplimiento de funciones es el adecuado	✓		✓		✓		
6	La rotación de personal influye en el desempeño laboral y la gestión del área en la que labora	✓		✓		✓		
7	Se fortalece la formación continua en el personal de la Municipalidad con fines de coadyuvar al proceso de la gestión del conocimiento	✓		✓		✓		
	Gestión de tecnologías de información							
8	Se aplican software que ayudan a la gestión de la información del área que labora	✓		✓		✓		
9	Se utiliza recursos multimedia como audios, imágenes, videos con la finalidad de transmitir la información generada en su área de labores	✓		✓		✓		
10	Se utiliza como herramientas las plataformas virtuales para generar conocimiento colaborativo y fortalecer las capacidades de los trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Nadia Mapur Quispe Córdova DNI: 43411057

Especialidad del validador: Maestría en Administración con mención en gestión pública


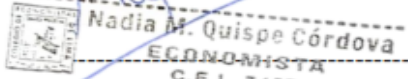
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 12, de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	VARIABLE	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Entidad Pública							
1	Usted, mediante su trabajo ha ayudado a fortalecer los principios y valores organizacionales de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul	✓		✓		✓		
2	Usted mediante su trabajo y la información producida considera que ha generado valor público	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la normatividad que enmarca sus funciones coadyuva a generar valor público	✓		✓		✓		
	Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera importante la implementación y definición de procesos de transferencia de conocimientos adquiridos mediante la experiencia en la entidad.	✓		✓		✓		
5	Los principios relacionados a la estructura de la Municipalidad Distrital de Cerro Azul influyen positivamente en las labores realizadas por su persona.	✓		✓		✓		
6	Existe un liderazgo que influye, motiva, organiza las acciones para lograr los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
	Comportamiento en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe compromiso de los trabajadores en las labores que realiza; por ende, aportan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Las responsabilidades se encuentran delimitadas de manera que ayuda a generar cohesión y coherencia en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada comunicación en los trabajadores que ayudan al trabajo en equipo	✓		✓		✓		
	Individuo organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se obtiene resultados positivos basados en las estructuras elaboradas y arraigadas a partir del aprendizaje que usted ha adquirido en años anteriores	✓		✓		✓		
11	Sus actividades se encuentran enmarcadas en funciones específicas que conducen a objetivos comunes	✓		✓		✓		
12	La Municipalidad Distrital de Cerro Azul practica la motivación del trabajador permitiendo canalizar el esfuerzo y conducta positiva hacia el logro de objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Nadia Mapur Quispe Córdova
DNI: 43411057
Especialidad del validador: Maestría en Administración con mención en gestión pública
Lima 12, de octubre de 2021.
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.




 Nadia M. Quispe Córdova
 ECONOMISTA
 C.E.L. 7457
Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO AZUL, 2021", cuyo autor es PAREDES MONTEZA DAYNIRIA MERLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI DNI: 70082745 ORCID: 0000-0002-6569-0634	Firmado electrónicamente por: DCALDERONPA el 10-01-2022 18:54:16

Código documento Trilce: TRI - 0261667