



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal  
militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco  
Bolognesi, Arequipa 2023

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

**AUTOR:**

Carbajal Chang, Lessing Leych ([orcid.org/0000-0002-2219-696X](https://orcid.org/0000-0002-2219-696X))

**ASESORES:**

Dr. Godoy Caso, Juan ([orcid.org/0000-0003-3011-7245](https://orcid.org/0000-0003-3011-7245))

Dr. Garay Flores, Germán Vicente ([orcid.org/0000-0002-7118-6477](https://orcid.org/0000-0002-7118-6477))

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz ([orcid.org/0000-0002-4187-106X](https://orcid.org/0000-0002-4187-106X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ  
2023**

### **Dedicatoria**

El presente estudio es dedicado a mi madre Ruth, por su apoyo y fortaleza desde el inicio de mi carrera profesional, y a mi padre Ernesto que desde el cielo ilumina mi camino a seguir para el logro de mis metas profesionales.

### **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de la Escuela de Posgrado, gracias a sus enseñanzas fortalecieron mis capacidades para poder desempeñarme eficientemente en el sector público.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JUAN GODOY CASO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023", cuyo autor es CARBAJAL CHANG LESSING LEYCH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JUAN GODOY CASO DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 06- 08-2023 17:09:30

Código documento Trilce: TRI - 0599550



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARBAJAL CHANG LESSING LEYCH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARBAJAL CHANG LESSING LEYCH DNI: 43318204 ORCID: 0000-0002-2219-696X	Firmado electrónicamente por: LCARBAJALCH el 18- 09-2023 14:35:54

Código documento Trilce: INV - 1298422

## Índice de contenidos

### Página

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.1.1 Tipo de investigación: .....	14
3.1.2 Diseño de investigación: .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.2.2 Operacionalización de variables (ver anexo 02).....	14
3.3 Población, muestra, muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos .....	17
IV. Resultados.....	18
4.1 Resultados descriptivos. ....	18
4.1.1 Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento.....	18

4.1.2	Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral. ....	19
4.2	Resultados inferenciales .....	20
4.2.1	Prueba de hipótesis general .....	20
4.2.2	Prueba de hipótesis específico 1 .....	21
4.2.3	Prueba de hipótesis específico 2.....	21
4.2.4	Prueba de hipótesis específico 3 .....	22
V.	DISCUSIÓN.....	24
VI.	CONCLUSIONES.....	30
VII.	RECOMENDACIONES.....	31
	REFERENCIAS.....	32

## Índice de tablas

Tabla Nro. 1 Relación de expertos.....	16
Tabla Nro. 2 Gestión del conocimiento .....	18
Tabla Nro. 3 Rendimiento laboral.....	19
Tabla Nro. 4 Correlación entre la variable gestión del conocimiento y rendimiento laboral.....	20
Tabla Nro. 5 Correlación entre la dimensión creación del conocimiento el rendimiento laboral.....	21
Tabla Nro. 6 Correlación entre la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y el rendimiento laboral .....	22
Tabla Nro. 7 Correlación entre la uso y aplicación del conocimiento con el rendimiento laboral.....	23

## Índice de figuras

Figura Nro. 1 Variable gestión del conocimiento .....	18
Figura Nro. 2 Variable rendimiento laboral .....	19

## Resumen

La tesis tuvo por objetivo establecer la relación entre la gestión del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi. Se basó en el enfoque cuantitativo de tipo básico no experimental de corte transeccional descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo conformado por personal de oficiales, técnicos y sub oficiales, seleccionados a través del muestreo probabilístico, empleando la técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento al cuestionario. Los resultados para la variable gestión del conocimiento fueron, un 48,8% se encuentran en el nivel alto, el 43,8% en el nivel medio y el 7,8% en el nivel bajo y para la variable rendimiento laboral el 58,8% se encuentran en el nivel alto, el 40% en el nivel medio y el 1,3% en el nivel bajo. Asimismo, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva baja entre las variables ( $Rho = 0,324$  y  $p = 0,003 < 0,05$ ), aceptando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula. Concluyendo que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, rendimiento laboral, creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento, uso y aplicación del conocimiento.

## **Abstract**

The objective of this thesis was to establish the relationship between knowledge management and the work performance of the military personnel of the Coronel Francisco Bolognesi Artillery Group. It was based on the quantitative approach of a basic non-experimental type of descriptive and correlational transectional cut. The population and sample consisted of officers, technicians and sub-officers, selected through probabilistic sampling, using the survey as the data collection technique and the questionnaire as an instrument. The results for the knowledge management variable were 48.8% at the high level, 43.8% at the medium level and 7.8% at the low level, and for the work performance variable 58.8% at the high level, 40% at the medium level and 1.3% at the low level. Likewise, from the hypothesis test a low positive correlation was found between the variables ( $Rho = 0.324$  and  $p = 0.003 < 0.05$ ), accepting the general hypothesis and rejecting the null hypothesis. Concluding that knowledge management is significantly related to job performance of military personnel.

Keywords: knowledge management, job performance, knowledge creation, storage and knowledge transfer, knowledge use and application.

## I. INTRODUCCIÓN

En una sociedad globalizada, la gestión del conocimiento se ha vuelto una estratégica primordial para lograr la eficiencia en toda organización, debido al gran número de información disponible que existe actualmente y para transformar esta información en conocimiento se necesita de la cooperación del personal con el que laboran (Benjumea et al., 2019).

La intención de la gestión del conocimiento es optimizar la efectividad de la contribución de empleados en sus instituciones; a través, del entendimiento de la forma como se desarrolla una organización, como el de cooperar, socializar, intercambiar sus conocimientos y aprender de los otros miembros de la institución. (Chávez & Henríquez, 2019).

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), comenzó a realizar acciones con el fin de poner en marcha la gestión del conocimiento como elemento de la transformación institucional. Si bien se ha avanzado en esta materia, los resultados aún no han alcanzado los niveles esperados debido, principalmente, a la falta de una estrategia conjunta e integral para la gestión del conocimiento, si se gestionara apropiadamente la cantidad de conocimientos que la ONU ha ido acumulando desde su creación, se podría mejorar significativamente la eficacia y sostenibilidad de la organización (Ricardo, 2021).

En el ámbito nacional, en el Perú no existe, de manera formal una modalidad de administrar la información y el conocimiento, ni existe un método de obtención y transferencia de todo aquello que funciona bien; las experiencias no se documentan por eso se repiten los mismos errores, se busca soluciones a dificultades que ya habían sido resueltos, creando pérdidas de tiempo e ineficiencias; así mismo, todo aquello que funciona bien y trae buenos resultados no se aplican, ni se comparten (Ley N° 27658)

La gestión pública está en una etapa de cambios y modernización, en ese contexto, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 (PNMGP), establece en su objetivo prioritario N° 3, fortalecer la mejora continua e innovación del estado, con el fortalecimiento de la administración de la información, la administración del conocimiento, mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados priorizados y la implementación de incentivos para la mejora continua e

innovación.

A nivel local, el Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, viene gestionado el conocimiento de manera tradicional, mediante el estudio de los reglamentos, los informes militares, partes de campaña, estos procedimientos son formas muy limitadas de almacenar y compartir conocimiento; asimismo, las ideas nuevas tardan mucho tiempo en asentarse y la adopción de nuevas técnicas o metodologías se hacen lentas en la circulación especialmente derivados de los rígidos procedimientos de verificación, la pérdida de conocimiento (experiencia) es otro de los problemas que hacen ineficiente la gestión del conocimiento, todo esto se evidencio en el conflicto social sucedido en la región del sur del país, donde se desnudó lo mal que se tiene documentado la información en cada dependencia, donde las lecciones aprendidas no repercutieron al momento del accionar militar para el control de multitudes, esto sumado a la inexperiencia de muchos oficiales y personal auxiliar recientemente incorporado a la institución, que muchas veces tuvieron que actuar de manera informal basándose en sus propios juicios y no encontrando una base de datos de experiencias pasadas, que pudieran haber mejorado su actuar en el control del orden interno.

Luego de analizar el contexto, internacional, nacional y local, se trazó el siguiente problema general: ¿En qué medida se relaciona la gestión del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi? Así mismo, como problemas específicos: 1.-¿En qué medida se relaciona la creación del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi?, 2.-¿En qué medida se relaciona el almacenamiento y transferencia del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi?, 3.-¿En qué medida se relaciona la aplicación y uso del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi?.

Además, la investigación se justifica teóricamente, debido a que se efectuó el estudio, en base a las teorías planteadas por diversos autores, con la finalidad de crear nuevos conocimientos que contribuyan como medio de solución de posteriores investigaciones.

Así mismo de manera práctica la investigación se justifica, porque las dos variables en estudio son consideradas de gran trascendencia para hacer más eficaz y proactivo el cumplimiento de las tareas de las actividades administrativas y operativas del personal militar.

Seguidamente, en la justificación metodológica, la recolección de información y datos permitirá que los resultados obtenidos por este trabajo, sirva como apoyo de futuras investigaciones.

Finalmente, la justificación social, el trabajo de investigación ayudará a otras unidades militares a realizar las mejoras pertinentes en sus actividades laborales, a fin de cumplir con su misión institucional.

El objetivo general fue: Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi. Mientras que los objetivos específicos serán: 1.- Establecer la relación entre la creación del conocimiento y el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, 2.- Establecer la relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento y el desempeño laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, 3.- Establecer la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

Así mismo, la hipótesis general fue: La gestión del conocimiento se relaciona significativa con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi. Mientras que, las hipótesis específicas fueron: 1.- La creación del conocimiento se relaciona significativa con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, 2.- El almacenamiento y transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, 3.-La aplicación y uso del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, Aranibar y Travieso (2023) concluyeron que la gestión del conocimiento implícita y explícitamente mantiene una interacción con el capital intelectual; establece una fuerte relación en la promoción, el intercambio y la aplicación de sus conocimientos en varios niveles en función del capital intelectual que poseen; al mismo tiempo, establece una fuerte relación en la promoción, el intercambio y la aplicación de sus conocimientos en varios niveles en función del capital intelectual que poseen; al mismo tiempo, apoya el crecimiento eficiente de la pedagogía, la investigación, y procesos de producción académica.

También Gonzáles et al. (2020) demostraron que el liderazgo transaccional y el laissez-faire, influyen en la generación, almacenamiento y transferencia del conocimientos, dimensiones de la gestión de conocimiento pero no se manifiesta ninguna acción con respecto a la aplicación y uso del conocimiento, también en los resultados que obtuvieron se refleja que el modelo de liderazgo transformacional no influye sobre la gestión del conocimiento, ni en sus dimensiones, en el mismo sentido Pazmiño y Afcha (2019) concluyeron que las organizaciones al invertir en capacitaciones que fortalecen la adquisición del conocimiento, mejoran sus procesos; así como también, adquieren nuevas formas que le permiten innovar el conocimiento.

Además Calvo (2018) determinó que, la gestión de conocimiento se caracteriza por la socialización, la comunicación formal e informal y el interaprendizaje entre las personas y organizaciones, a la vez destaca la existencia de diferentes planteamientos de la gestión de conocimiento; el tecnológico, donde se adquiere la información a través de los recursos informáticos, y el orientado a los procesos organizacionales, donde se resaltan temas como las estrategias para mejorar las relaciones personales dentro de la organización; así como también el capital intelectual que se emplean para el progreso de la empresa.

Asimismo El-Charani y El-Abiad (2020) evidenciaron en su investigación un impacto significativo la adquisición, intercambio y la retención del conocimiento con el desempeño laboral del sector bancario libanés, en relación a esto la retención de conocimientos tiene el mayor impacto en el desempeño laboral, mientras que el intercambio de conocimientos tiene la connotación más baja en el

desempeño laboral, además, los resultados revelan un impacto no significativo entre la codificación del conocimiento y el desempeño laboral.

En ese mismo sentido los objetivos de la organización se logran haciendo un uso efectivo del conocimiento, por ello es fundamental que las organizaciones concentren su atención en cómo gestionar el conocimiento, toda vez que es considerado como un activo estratégico; asimismo, se debe impulsar el intercambio de conocimiento tácito, debido que esto es un recurso intangible alto, que hace que la organización sea más competitiva en el mercado laboral (Huie et al., 2020).

Asimismo Bohórquez et al. (2020) concluyen que las competencias y conocimientos que adquiere el personal de una organización logran a contribuir al desarrollo de las actividades encomendadas de manera eficiente y eficaz.

Además Edopkolor et al. (2022) del análisis de 138 profesores de estudios empresariales en universidades públicas de Nigeria, aplicando la correlación bivariada, la regresión lineal y el análisis de ruta a través del método de arranque de 5000 remuestras, hallaron que la adquisición y la difusión del conocimiento se relacionan considerablemente con el desempeño laboral, mientras que la capacidad de respuesta al conocimiento no guarda relación con el desempeño laboral.

Villasana et al. (2021) destacan que la era de la información y globalización se ha convertido en un reto para probar el conocimiento organizacional, pero el reto principal es cómo convertir los talentos en el capital del conocimiento con la finalidad de perfeccionar el nivel de decisión, la ejecución de las estrategias y los procesos, con el fin de lograr los objetivos de la institución.

De igual forma Reina y Muñoz (2020) determinó que la gestión del conocimiento tiene una correspondencia significativa y positiva con el desempeño organizacional, donde la gestión del conocimiento se encuentra influenciado por variables tanto internas como externas, por lo tanto, se puede deducir que, si se gestiona mejor el conocimiento, los empleados pueden realizar su trabajo con mayor eficacia.

También Henao-Calad et al. (2017) concluyeron que el conocimiento se adquiere de fuentes externas e internas, pudiendo ser utilizadas para toda la organización en su conjunto, o para parte de ella, en ese sentido Favoretto y Carvalho (2021) identificaron a partir de sus resultados que las principales

estrategias para tratar el conocimiento tácito e explícito son la adquisición del conocimiento por parte de expertos y la documentación por parte de formas codificadas, a la vez este tipo de conocimiento están fuertemente relacionados con la gestión del proyecto asociados al logro de objetivos de tiempo, costo y calidad.

Para Galvis et al. (2017) determinaron que el éxito en la gestión del conocimiento se debe principalmente al factor humano, y como principales obstáculos los recursos financieros limitados, la inexperiencia y desconocimiento en gestión del conocimiento.

Para Dávila et al. (2019) encontraron en su estudio de investigación que la aplicación del conocimiento influyen en el desempeño institucional de las empresas brasileñas, determinando que se debe perfeccionar la gestión del conocimiento tácito, como habilidad complementaria de otras cualidades relacionadas con la gestión del conocimiento como son la adquisición y aplicación del conocimiento inmerso en la tecnología, o conocimiento explícito.

Asimismo Namdarian et al. (2020) hallaron una concordancia directa y positiva entre la gestión del conocimiento y las dimensiones del desempeño organizacional, a la vez indicaron que la mayoría de cambios en el desempeño organizacional, se debe al alto de índice de gestión del conocimiento que tiene la organización, también concluyeron que la cultura del conocimiento y las herramientas informáticas son los indicadores más importantes de la gestión del conocimiento.

Por otro lado Khalilzadeh et al. (2023) demostraron que existe un impacto positivo entre las variables como la estructura, tecnología organizacional, estrategia, cultura y confianza en la gestión del conocimiento organizacional, a la vez alienta a los gerentes y empleados a hacer un mejor uso de los capitales organizacionales, incluido el capital humano, para avanzar en las técnicas de gestión del conocimiento.

También Leiva y Brenes (2018) utilizando una base de datos conformada por 356 emprendedores que recién iniciaron su propio negocio en Costa Rica, obtuvieron una asociación positiva y pertinente entre el conocimiento y la innovación empresarial para varios emprendimientos jóvenes en Costa Rica,

En cuanto antecedentes nacionales Romero (2019) determinó que la tecnología es un instrumento que impacta significativamente en la gestión del

conocimiento debido a que se distribuye el conocimiento adquirido por la organización con todos sus integrantes de manera rápida y efectiva.

Por otra parte Inga et al. (2023) concluyen que para generar una ventaja competitiva en la organización, se propone las relaciones intra e interorganizacionales para creación, difusión y uso del conocimiento.

Al respecto Reynoso (2020) confirmó que existe un vínculo positivo entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional, afirmando que, una mejora en la gestión del conocimiento también mejorará el desempeño organizacional de las medianas y grandes compañías.

En la misma línea Quispe (2021) concluyó que existe una concordancia entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje N° 1-UGEL 5, a partir de datos recabados de una muestra de 182 docentes de los tres niveles del sistema educativo.

Con respecto a la variable rendimiento laboral a nivel internacional Juyumaya (2018) determinó que el compromiso institucional tiene un vínculo considerable con la satisfacción laboral, y que éste está fuertemente relacionada con el rendimiento en la tarea. Se espera que las instituciones con una cultura organizacional firme, tengan un impacto positivo en la conexión entre compromiso institucional, satisfacción laboral y rendimiento en la tarea.

También Flores et al. (2018) concluyeron que, uno de los motivos por lo cual el rendimiento laboral es bajo, se debe al estrés laboral, debido a que muchos de los trabajadores sienten tensión por la alta carga laboral que poseen, la razón es porque el jefe no organiza adecuadamente las funciones que deben desempeñar los trabajadores, demostrando la ausencia de liderazgo y de capacidad de organización.

Por otro lado Park et al. (2018) sostienen que el rendimiento laboral asegura que se alcance o no, las metas de una organización, ya que unos trabajadores en un ambiente laboral adecuado, son trabajadores productivos y motivados.

Asimismo Juyumaya et al. (2021) concluyeron que si un miembro de la organización se encuentra empoderado en sus capacidades cuando está desempeñando su tarea, tendrá un mayor rendimiento laboral, es por ello que la satisfacción y el desempeño de los trabajadores es significativa e ineludible en una

organización. La existencia entre la satisfacción laboral y el trabajo del personal es beneficiosa ya que un empleado satisfecho se desempeña mejor y produce más, como lo demostró Yee (2018) en su investigación donde observo que hay una correlación entre los elementos de la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal docente de las universidades privadas de Malasia.

En cuanto a investigaciones nacionales para la variable rendimiento laboral, Huaranga (2020) determina que el clima organizacional es un componente necesario para lograr que los empleados se sientan apoyados y motivados por sus compañeros de trabajo, lo que redundará en una mayor efectividad y desempeño de la fuerza laboral de la organización.

También Rolin (2020) estableció que el método de incentivos se relaciona con el rendimiento laboral, debido a que la organización motiva a sus trabajadores por medio de beneficios económicos, capacitaciones, logrando mejorar la efectividad de la empresa. Por otro lado Oseda et al. (2019) manifiesta que entre el trabajo colaborativo y la productividad laboral, existe una conexión débil, por lo que un esfuerzo colaborativo eficaz tendrá como resultado una alta productividad laboral y viceversa.

Adicionalmente Quispe y Paucar (2020) concluyeron que existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional luego de analizar datos de los docentes de una universidad pública en Perú utilizando un diseño explicativo secuencial de método mixto, en esa misma línea Hurtado (2018) concluye que existe una relación y correlación altamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua 2017, a su vez Paredes (2021) observo que si existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021.

Asimismo, Flores (2022) demostró la existencia de una correlación entre las variables gestión del conocimiento y rendimiento laboral, determinando que la adecuada gestión del conocimiento generado en la entidad contribuye al incremento del rendimiento de sus trabajadores.

Jara y Rodríguez (2020) concluyeron que existe una correlación fuerte entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral; así mismo, se afirmó

que la relación es proporcionalmente directa; es decir a mayor eficiencia con la gestión del conocimiento más óptimo es el desempeño laboral.

En cuanto a los conceptos de la primera variable de estudio, tiene sus inicios en 1994 con los aportes de Peter Senge que se refiere al conocimiento como una forma de promover el aprendizaje tanto dentro como fuera de las organizaciones y, como resultado, redundando en un cambio en el comportamiento humano (Senge, 1994).

Pérez y Urbáez (2016) citando a Drucker, 1968; Nonaka 1991; Garvin, 1993, conceptualiza la definición de la gestión del conocimiento sobre dos enfoques, la organizacional donde destaca la importancia del proceso de adquirir y generar los conocimientos para afrontar a los desafíos actuales y anticiparse a los desafíos futuros, y la que destaca su importancia para la generación de recursos económicos.

En el contexto orientado al punto de vista organizacional de la gestión del conocimiento, para Nonaka y Takeuchi (1995) enfatiza que la información debe ser procesada y combinada con las ideas e intenciones subjetivas de los integrantes de la organización para que la creación del conocimiento sea valiosa y accesible para todos.

Wiig (1993) según el autor el conocimiento debe ordenarse con la finalidad de que su uso sea útil y valioso para la organización, este modelo se basa en cinco procesos: adquisición, captura, renovación, intercambio y uso del conocimiento.

Para Paniagua (2007) el tipo de gestión del conocimiento se compone de recursos, actividades y factores del conocimiento, y a pesar de que cada una de estas dimensiones es diferente, deben unirse para que este modelo sea implementada con éxito.

Según Marquardt (2002) menciona al conocimiento como un activo organizacional, debido a que el trabajo es cada vez más intelectual que físico. El paradigma de gestión del conocimiento que propone es la generación, creación, almacenaje análisis y extracción de datos, transferencia y difusión, aplicación y validación del conocimiento.

Según Nonaka & Takeuchi (1995) en su teoría denominada la espiral del conocimiento, definida como la transformación del conocimiento tácito al explícito, estando el conocimiento tácito directamente relacionado con la experiencia personal, mientras que la explícita es fácil de expresar y transmitir en un entorno formal, menciona la externalización como el proceso por el cual la información tácita puede convertirse en conocimiento explícito pero cuando se combina ambos conocimientos se produce información totalmente innovadora, este proceso es una espiral de generación de conocimiento que pasa por la socialización (tácito a tácito) donde la información se almacena en el cerebro de las individuos; por lo tanto, el objetivo de una organización es descubrir métodos para recopilar este conocimiento, este conocimiento por lo general se comparte a través de interacciones sociales, la segunda fase de este modelo es la exteriorización (tácito a explícito) donde se le da al conocimiento tácito una forma visible y lo transforma en conocimiento explícito, siendo el desarrollo de creación de conocimiento del más alto orden, en el que el conocimiento tácito se hace explícito a través de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos, finalmente la última fase es la combinación (explícito a explícito) a través de este paso no se crea nuevo conocimiento más bien implica refinar la información que ya hemos obtenido para producir una síntesis, análisis o revisión de tal manera que se logre consolidar el conocimiento.

Las dimensiones de la gestión del conocimiento, a partir del estudio de los diferentes autores, se pueden sugerir creación, transferencia y almacenamiento, y aplicación y uso como dimensiones de la gestión del conocimiento.

Para la dimensión creación del conocimiento Nonaka y Takeuchi (1995) menciona dos formas, la epistemológica y la ontológica, con respecto a lo epistemológico enfatizan el tipo de conocimiento explícito e implícito o tácito, el primero es un conocimiento que se puede documentar y transferir fácilmente entre personas, mientras que el segundo es un conocimiento que se basa en la experiencia personal; por lo tanto es más difícil de compartir entre los demás. La dimensión ontológica se refiere a la forma como se adquiere el conocimiento y esto se da de forma individual, grupal, organizacional e Inter organizacional.

También Marquardt (2002) para la primera dimensión menciona que para incorporar nuevos aprendizajes se debe desarrollar en un sistema de 5 elementos relacionados entre sí, un aprendizaje ágil, transferencia organizacional, empoderamiento, dirección de conocimientos y avance tecnológico. El subsistema aprendizaje: se basa en tres tipos: el adaptativo cuando se genera el conocimiento en base a la experiencia, el anticipatorio ocurre cuando adquieres conocimiento al visualizar varios futuros y el activo cuando se adquiere el conocimiento en base al análisis de la realidad actual, el cuanto al subsistema organización se menciona cuatro componentes: visión, cultura, estrategia y estructura, en relación al subsistema empoderamiento, se incluye a todos miembros de la organización, el subsistema conocimiento incluye todo el conocimiento adquirido y creado por la organización y finalmente el subsistema tecnología se compone de redes tecnológicas que se utiliza para acceder e intercambiar información.

Además, la segunda dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento es definida por Nonaka y Takeuchi (1995), como el proceso por la cual una organización es influenciada por la experiencia de otra, lo que implica modificaciones e innovaciones para desarrollar cargos o funciones en las organizaciones.

Para Perez (2008) una vez capturado y organizado el conocimiento, se transfiere o difunde de manera efectiva a todos los miembros de la organización, mediante compartimiento intermedio (representado por el conocimiento de información) empleando los recursos tecnológicos que hace rápido y eficiente el intercambio de información, y con el compartimiento directo (representado por el capital humano), que es el conocimiento tácito en la cual debe aplicarse estrategias para la transferencia efectiva del conocimiento que posee una persona a los demás miembros de la institución.

Nonaka y Takeuchi (1995) describen la tercera dimensión aplicación y el uso del conocimiento, cuando el conocimiento se transforma dinámicamente en un bien o servicio, se torna en el activo más significativo y beneficioso dentro para una organización porque, a través de la aplicación y el uso, se genera y se obtiene nuevo conocimiento.

En cuanto a la segunda variable rendimiento laboral, hasta finales del período de los años 80, se encuentra colmada de investigaciones relacionadas a

medir la producción y la eficacia de los trabajadores, es por ello que no existe una clara definición, siendo en muchas ocasiones abordados como conceptos variables, Motowilo (2003) el rendimiento laboral es el trabajo de cada integrante en relación con su rol dentro de la organización durante un período de tiempo específico, mientras que para Schneider y Reichers (1983) es el progreso de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para desempeñar una función productiva en una variedad de contextos, como resultado de los altos estándares que demanda los sectores productivos, así mismo para Stoner et al. (2003) el rendimiento laboral es la manera como los miembros de la institución realizan sus actividades eficientemente para conseguir las metas propuestas; sin embargo Chiavenato (2001) lo define como el comportamiento de cada miembro de la organización, en la búsqueda y logro de objetivos trazados, estableciéndose como un método de desenvolvimiento individual.

En lo que respecta a los modelos del rendimiento laboral, se han hecho distinciones entre los desarrollados de manera general para todos los trabajos y los desarrollados de manera específica para ciertas ocupaciones, con respecto a los modelos existentes para todos los trabajos Murphy y Saal (1990) mencionan que puede ser formado a partir de las siguiente manera: (a) conductas que están centrados en la tarea, y tienen que ver con el ambiente de trabajo; (b) conductas centrado en las relaciones interpersonales; (c) conductas relacionadas con el tiempo que se pierde en el trabajo dentro de la organización, y (d) comportamientos nefastas y destructivas, que corren el riesgo pérdida de productividad para la empresa.

Para Campbell et al. (1990) desarrollaron un modelo de ocho dimensiones: (a) destreza para una tarea concreta, medida por el nivel que un miembro de la organización realiza sus deberes y funciones; (b) habilidades relacionadas a tareas que no están específicamente relacionadas con un trabajo y no son parte de un trabajo en particular; (c) comunicación oral y escrita, relacionada con el medio por el cual un trabajador interactúa con los demás miembros de la organización, (d) demostración de esfuerzo, que tiene que ver con la determinación de la persona de llevar a cabo la tarea; (e) disciplina personal, que abarca los medios para prevenir actitudes negativos en el centro laboral; (f) trabajo en equipo, se relaciona al trabajo armonioso entre los trabajadores de la organización; (g) supervisión, control de la

organización; y (h) gerencia, encargados de establecer los lineamientos de la entidad.

Así mismo, Borman y Motowidlo (1993) en base a las teorías de los modelos anteriormente expuestos, sostuvieron como dimensiones el desempeño relacionado al cumplimiento de la tarea y el desempeño relacionado a conductas, en relación a este último, son los comportamientos que favorecen de manera explícita e implícita en el ambiente social y psicológico de la organización, por ejemplo, el voluntarismo, la persistencia, la ayuda, la cooperación y el cumplimiento de las reglas son formas del desempeño en el contexto.

En cuanto a los modelos para tareas específicas Campbell et al. (1990) basando su trabajo en modelos de efectividad militar, identificaron cinco dimensiones (a) competencia técnica, (b) habilidades competentes, (c) voluntad y liderazgo, (d) disciplina personal, (e) aptitud militar, mientras que Borman et al. (1985) desarrollaron un modelo de cuatro dimensiones: (a) rendimiento en la tarea, (b) lealtad, (c) trabajo en equipo y (d) determinación.

De los modelos descritos se observa muchas semejanzas en tal sentido Koopmans et al. (2011) afirma que el rendimiento laboral se conforma por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

El nivel en el que los miembros de la organización demuestran su aptitud en tareas que directa o indirectamente promueven los objetivos se conoce como rendimiento en la tarea (Koopmans et al., 2011), a su vez el rendimiento en el contexto representa la proactividad, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los demás, el compromiso con la organización (Omar, 2009) y el comportamiento laboral contraproducente conceptualmente se define como conductas irregulares que intencionalmente realiza un miembro de la organización, y que los demás miembros de la organización lo perciben como contraria a sus intereses (Sackett, 2002).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Básica, porque la intención principal de la investigación es obtener nuevos conocimientos sobre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de una manera metódica (Ñaupas et al., 2014). Respecto al enfoque del estudio es cuantitativo, porque se analizó los datos empleando métodos estadísticos para explicar, describir los fenómenos de la investigación (Sánchez, 2019).

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El diseño de la investigación es no experimental, se realizó el análisis de las variables sin realizar modificaciones (Hernández y Mendoza, 2018). Es transversal correlacional, se describió y analizó la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral en un momento definido (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo se empleó el método hipotético deductivo, debido que la investigación está basado en hipótesis, ya que la investigación se iniciará con unas aseveraciones en forma de hipótesis, y su objetivo será desmentir o refutar dichas hipótesis extrayendo conclusiones que es necesario verificar (Bernal, 2006).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Variables**

Variable X: Gestión del conocimiento

Es un estilo de gestión que tiene como objetivo emplear el conocimiento organizado y sistematizado para lograr objetivos y optimizar la elección dentro de la institución. (Villasana et al., 2021).

Variable Y: Rendimiento laboral

Son las habilidades del personal de la organización para crear estrategias, planes de fortalecimiento y mejora que apoyen la eficacia organizacional. (Pashanasi et al., 2021).

##### **3.2.2 Operacionalización de variables (ver anexo 02)**

Es la composición de un número de metodologías que se utilizaron para medir la variable definida conceptualmente, reuniendo la mayor cantidad de información posible sobre la variable elegida para determinar su significado.

(Espinoza, 2019)

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.2.1 Población**

Es el conjunto del fenómeno a estudiar, ostentan una particularidad común y son a los que se eligió para emplear el instrumento del presente estudio (Hernández y Mendoza, 2018), la población será de 100 personas del rango militar de oficiales y personal auxiliar del Ejército del Perú, que laboran en las diferentes unidades militares del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

#### **Criterios de inclusión**

El personal de oficiales, y personal auxiliar sin distinción de sexo, edad, y que decidieron colaborar voluntariamente en el estudio .

#### **Criterios de exclusión**

Que no pertenezca a la jerarquía militar de Oficiales, Técnicos y SSOO del Ejército del Perú.

#### **3.2.2 Muestra**

Es una organización que refleja la población de interés y que sirvió para llevar a cabo la investigación, se extrajo mediante un método probabilístico (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra del estudio fue de 80 personas entre Oficiales y personal auxiliar de Ejército del Perú que laboran en el Agrupamiento de Artillería Crl “Francisco Bolognesi”

#### **3.2.3 Muestreo:**

Se utilizó una muestra aleatoria simple para la ejecución del estudio, donde cualquier oficial y personal auxiliar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi tuvieron igual oportunidad de ser escogidos para conformar la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se realizó una encuesta al personal de Oficiales y personal auxiliar que labora en el Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, procedimiento realizado para acopiar los datos que sirvieron para la medición de las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

A la vez como instrumento se aplicó dos cuestionarios estructurados, con cuarenta y uno (41) Items, para medir la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral y las respuestas se contabilizaron utilizando la escala de Likert.

La validez, fue determinado por cuatro expertos relacionados con el estudio de acuerdo a la tabla 1, que juzgaron la precisión con la que el instrumento mide las variables del estudio. Se empleó el Alpha de Cronbach usando el aplicativo SPSS v.25, para medir la solidez y lógica interna del instrumento (Hernández y Mendoza, 2018), obteniéndose para la gestión del conocimiento un rango de 0,954, y para el rendimiento laboral un rango de 0,903, siendo para las dos variables un coeficiente muy alto. Ver anexo 7

**Tabla Nro. 1** *Relación de expertos.*

N °	Grado	Apellidos y Nombres	Dictamen
1	Maestro	Carbajal Motta Erick	Favorable
2	Maestro	Gamero Rivera Paulo	Favorable
3	Maestro	Malaga Mansilla Emerson	Favorable
4	Maestro	Baldera Inoñan Carlos	Favorable

### 3.5 Procedimientos

Primero: se solicitó al Comandante General del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi la autorización para aplicar el instrumento al personal de oficiales que laboran en las Unidades Militares correspondiente, con los permisos aprobados se invitó a participar a los Oficiales y personal auxiliar, a quienes se les explicó previamente sobre la investigación a realizar y a los que acepten apoyar se les envió el link del cuestionario mediante el formato de Google.

Segundo: Los ítems se realizaron a través de un formulario del buscador Google y el enlace ser compartido en la red social WhatsApp.

Tercero: Una vez que se recibió cada respuesta, se empleó el Microsoft Office Excel y el software SPSS v25, donde se tabuló y se extrajo tablas y figuras que permitió el análisis de los datos conseguidos en las encuestas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Estadística descriptiva: se efectuó un análisis descriptivo de los datos, valores puntuaciones que se obtuvo para cada variable de la investigación, como resultado de aplicar la encuesta a la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Estadística inferencial: Se efectuó generalizaciones de la muestra a la población, para comprobar las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018) y para correlacionar las variables se empleó la prueba rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para para evitar discusiones y contratiempos relacionados con el plagio, además de cuidar los derechos de autor y se eviten los delitos conexos, la investigación se realizó de acuerdo con el principio fundamental de integridad científica; asimismo, se respetó el principio de confidencialidad del personal militar a quien se aplicó el cuestionario, siendo el único fin el desarrollo del presente trabajo.

## IV. Resultados

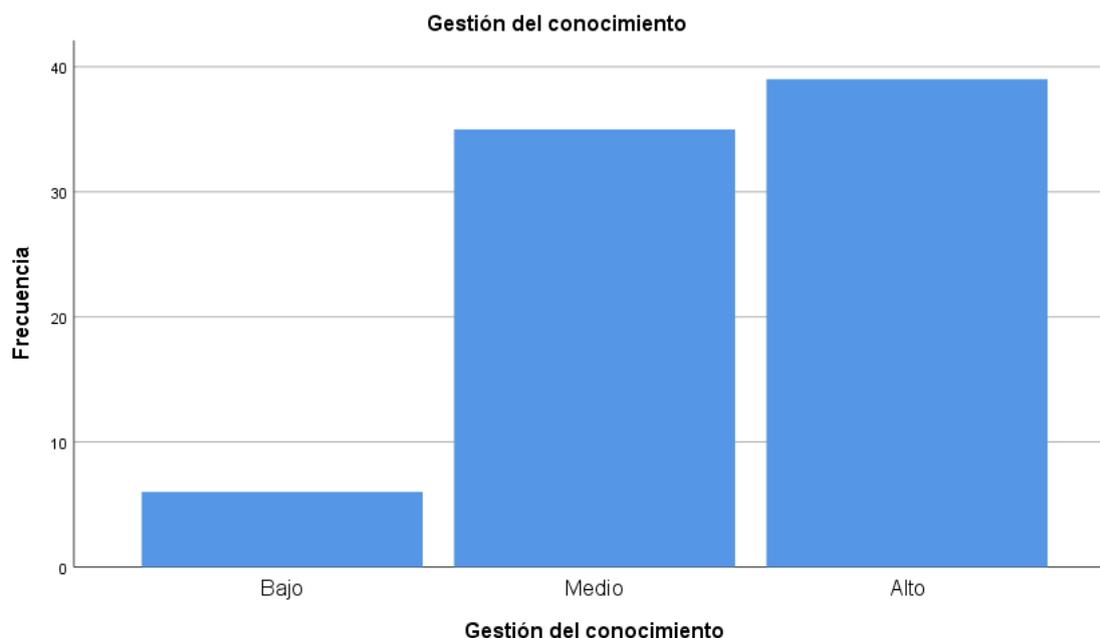
### 4.1 Resultados descriptivos.

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento

Tabla Nro. 2 *Gestión del conocimiento*

		Gestión del conocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,5	7,5	7,5
	Medio	35	43,8	43,8	51,2
	Alto	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura Nro. 1 *Variable gestión del conocimiento*



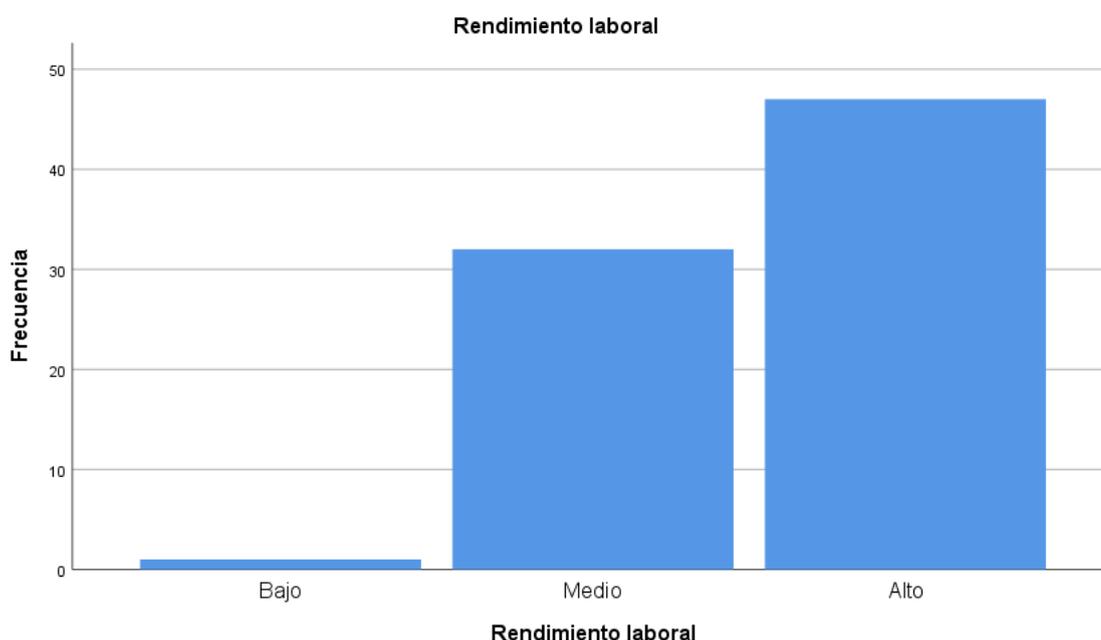
De los resultados obtenidos, como figura en la Tabla2 y Figura1 de haber realizado la encuesta a 80 personal militar entre Oficiales y personal auxiliar, se observa que un 48,8% reportan que la gestión del conocimiento está en un índice alto, frente a un 43,8% que está en un nivel medio y un 7,5% que está en un nivel bajo, lo que muestra que la unidades militares debe realizar estrategias para optimizar y fortalecer la gestión de conocimiento, a fin de que ello contribuya a mejorar su rendimiento tanto administrativamente como operativamente.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la variable rendimiento laboral.

**Tabla Nro. 3** *Rendimiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	32	40,0	40,0	41,3
	Alto	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura Nro. 2** *Variable rendimiento laboral*



Tal como se muestra los resultados de la Tabla3 y Figura2 de haber encuestado a 80 personal militar entre Oficiales y personal auxiliar, se observa que un 58,8% señalan que el nivel del rendimiento laboral es alto, mientras que el 40,0% señalan que el rendimiento laboral es medio, entre tanto el 1,3% señalan que el rendimiento laboral es bajo, esto muestra que existe un índice de personas que considera que el rendimiento laboral no es la adecuada dentro de la unidad militar, demostrando que el personal militar no desarrolla su trabajo en su área laboral de manera eficaz, afectando a la institución al logro de sus objetivos planteados.

## 4.2 Resultados inferenciales

### Nivel de significancia:

Si  $\alpha$  es igual 0.05, corresponde a un nivel de confianza del 95%.

### Regla de decisión:

Si  $p$  es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p$  es mayor igual a 0,05, se acepta la hipótesis nula.

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

H<sub>1</sub>: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

**Tabla Nro. 4** *Correlación entre la variable gestión del conocimiento y rendimiento laboral*

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

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

Se obtuvo una correlación baja y positiva de la variable X: gestión del conocimiento con la variable Y: rendimiento laboral, un  $Rho=0.324$  y la Sig. (bilateral) igual a 0.003 que es  $<$  a 0.05 encontrándose debajo del error permitido, consecuentemente se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis específico 1

H<sub>0</sub>: La creación del conocimiento no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

H<sub>1</sub>: La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

**Tabla Nro. 5** *Correlación entre la dimensión creación del conocimiento el rendimiento laboral*

			Creación del conocimiento	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

Se logró una correlación baja y positiva entre la creación del conocimiento con la variable rendimiento laboral, un Rho=0.304 y la Sig. (bilateral) igual a 0.006 que es < a 0.05 encontrándose debajo del error permitido, por lo tanto se desestima la hipótesis nula y se acepta la alterna. Consecuentemente, la creación del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería coronel Francisco Bolognesi.

#### 4.2.3 Prueba de hipótesis específico 2

H<sub>0</sub>: El almacenamiento y transferencia del conocimiento no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

H<sub>1</sub>: El almacenamiento y transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento

de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

**Tabla Nro. 6** *Correlación entre la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento y el rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>			Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,306**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

Se obtuvo una correlación baja y positiva entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento con la variable rendimiento laboral, un  $Rho=0.306$  y la Sig. (bilateral) igual a 0.006 que es  $<$  a 0.05 encontrándose debajo del error permitido, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta alterna. Encontrándose que el almacenamiento y transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería coronel Francisco Bolognesi.

#### **4.2.4 Prueba de hipótesis específico 3**

H<sub>0</sub>: El uso y aplicación del conocimiento no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

H<sub>1</sub>: El uso y aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

**Tabla Nro. 7** *Correlación entre la uso y aplicación del conocimiento con el rendimiento laboral*

			Aplicación y uso del conocimiento	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Aplicación y uso del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,330**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,330**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

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

Se obtuvo una correlación baja y positiva entre el uso y aplicación del conocimiento con la variable rendimiento laboral, un  $Rho=0.330$  y la Sig. (bilateral) igual a 0.003 que es  $<$  a 0.05 encontrándose debajo del error permitido, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Observándose que el uso y transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

## V. DISCUSIÓN

El Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi fue el escenario del estudio, teniendo como objetivo general establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral del personal militar que labora en esta Gran Unidad del Ejército del Perú. Los resultados del procesamiento y análisis estadístico revelaron una Sig. (bilateral) = 0,003 y Rho de Spearman = 0,324, lo que refleja una relación baja entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral, también se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

El resultado encontrado es similar a la investigación de Flores (2022) desarrollada en el hospital de emergencia de Ate Vitarte, obteniendo como resultado Sig. (bilateral) = 0.005 y el Rho de Spearman = 0,519 demostrando una correlación moderada y positiva entre la gestión del conocimiento y rendimiento laboral, asimismo el resultado del estudio guarda relación con la investigación de Reynoso (2020) donde la Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,770 determinando que la gestión de conocimiento se relaciona directa y positivamente con el desempeño organizacional.

Por otro lado, se contrastan los hallazgos con los de la investigación de Paredes (2021), donde el procesamiento y análisis estadístico revelaron Sig. (bilateral) = 0.041 y Rho de Spearman = 0.290, lo que representa que existe una relación débil y significativa entre el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo Libertad y la creación de conocimiento

También coincide en la investigación Reina y Muñoz (2020) en su investigación factor crítico de la gestión del conocimiento en el éxito del desempeño organizacional, donde la gestión del conocimiento tiene una correspondencia significativa y positiva con el desempeño organizacional, el conocimiento es un procedimiento que se encuentra influenciado por variables tanto internas como externas, por lo tanto se puede deducir que si se gestiona mejor el conocimiento, los empleados pueden realizar su trabajo con mayor eficacia porque tendrán mejores recursos para hacerlo, por eso la gestión del conocimiento se asocia favorablemente al aumento de los índices de rendimiento y desempeño organizacional.

Asimismo concuerda con el resultado de Edopkolor et al. (2022) sobre la

relación que existe entre las dimensiones de la gestión del conocimiento, compromiso en el trabajo y el desempeño laboral de profesores de estudios empresariales de Nigeria, donde los resultados revelaron una correlación significativamente y positivamente bajas ( $r = .216$ ) esto demuestra los bajos niveles estratégicos que desarrollan las organizaciones en cuanto a gestión del conocimiento.

De igual forma los resultados encontrados se relaciona con los mencionados en la investigación de Rolin (2020) quien afirma que el uso del sistema de incentivos por conocimiento ha llevado a altos niveles de desempeño laboral entre los empleados, debido a que los participantes proponen más ideas de mejora, se cometen menos errores, sus actividades están coordinadas y sus responsabilidades logran una meta específica de acuerdo con sus habilidades y los requisitos de sus puestos de trabajo; es decir, el nivel de participación e identificación con los estándares de calidad entre los trabajadores aumenta con el conocimiento del trabajador. Por lo tanto, influir en el talento humano a través de la educación, la capacitación y la renovación del conocimiento es fundamental para el desarrollo organizacional, lo cual mejorará su competitividad individual y se reflejará en su desempeño organizacional, dado que hay una identificación de los recursos humanos con los procesos y metas organizacionales, causando el aumento de la productividad.

De la discusión de resultados alcanzados en relación a la dimensión de creación de conocimiento con respecto al objetivo específico<sup>1</sup> el 51,2% se hallan dentro del nivel alto, un 36,3% se encuentra en un nivel moderado y 12,5% se encuentra debajo del índice medio, con respecto al rendimiento laboral. Además, después de contrastar la hipótesis particular<sup>1</sup> se observó una correlación débil y favorable entre la dimensión de creación de conocimiento y el rendimiento laboral con Sig. (bilateral) = 0.006 y el Rho de Spearman = 0,304; consecuentemente, se acepta la hipótesis específica<sup>1</sup> y se excluye la hipótesis nula.

Este resultado se asemeja al estudio de El-Chaarani y El-Abiad (2020) donde demostraron que la creación de conocimiento incide en el desempeño de los colaboradores del sector bancario libanes de manera favorable y significativa, debido que se obtuvo la Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,954.

Asimismo, Quispe (2021) al someter a prueba su primera hipótesis específica obtiene como resultado Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,69, esto indica una relación relevante entre la capacidad de creación del conocimiento de los docentes y su desempeño como educadores de la institución educativa de la red de aprendizaje N° 1, UGEL 05. Por lo expuesto anteriormente la creación del conocimiento es el elemento clave para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo, porque mediante este proceso se incrementan en los trabajadores competencias, habilidades que les permitirán aumentar la eficiencia, productividad, innovación, capacidad de respuesta y adaptabilidad a cambios en el ambiente de trabajo.

En ese mismo sentido los resultados de la investigación se asemejan a lo encontrado por Paredes (2021) donde el Rho Spearman fue de 0,286 y la Sig. (bilateral) de 0.044, consecuentemente existe una correlación positiva débil entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral en el Centro de Empleo de la Libertad.

Otra investigación que concuerda con la investigación es la de Edopkolor et al. (2022), en el cual el resultado de la dimensión de la gestión del conocimiento como es la adquisición del conocimiento es un Rho de Spearman = .169,  $p < .05$ , por lo tanto se relaciona significativamente pero muy bajo con la dimensión del desempeño laboral (rendimiento contextual) de los profesores de empresariales de Nigeria.

Con respecto al objetivo específico2 los resultados obtenidos respecto a la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento el 42,5% se hallan en un índice alto, un 45% está dentro del índice medio y 12,5% se encuentra en el debajo del nivel medio frente a la variable rendimiento laboral. Además, tras contrastar la hipótesis específico2 se observa una correlación baja y positiva de la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento con el rendimiento laboral en un Sig. (bilateral) = 0.006 y el Rho de Spearman = 0,306; a raíz de ello, se admite la hipótesis específica2 y se niega la hipótesis nula.

Ese sentido el resultado es similar a la investigación de Jara y Rodríguez (2020), donde se obtuvo una correlación bilateral de 0.589 y un valor de significancia de 0.000 entre la dimensión transferencia del conocimiento y

desempeño laboral, lo que evidencia que existe relación entre la transferencia del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte.

Además, es similar a la investigación de Quispe (2021) acerca de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del docente de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1, UGEL 5, donde la rho de Spearman es igual a 0.680 y un valor de significancia de 0.000, demostrando que la dimensión compartir conocimiento se vincula con la variable desempeño laboral del docente de las instituciones educativas en estudio.

Además la investigación guarda relación con lo dicho por Huie et al. (2020) que una organización para ser competitivas en el mercado global debe existir una gestión del conocimiento eficaz, donde el intercambio del conocimiento tácito, juega un papel fundamental porque contribuye al aprendizaje organizacional y esto, mejora el rendimiento laboral, aceptando que el intercambio de conocimiento tiene relevancia en el desempeño laboral.

De igual manera la investigación concuerda con el resultado encontrado por Edopkolor et al. (2022) sobre la relación entre la dimensión difusión del conocimiento y el desempeño en el contexto, obteniendo el Rho de Spearman = .280,  $p < .05$ , lo que significa que las dos dimensiones guardan relación significativa pero de manera baja. De los resultados expuestos el almacenamiento y transferencia del conocimiento brinda a todos los miembros de la organización las herramientas necesarias para actuar en diversas situaciones del campo laboral, dándole autonomía y reduciendo los tiempos de respuesta y solución frente a los problemas que se presenten, ya que se dispondrá de información estandarizada, con el fin de utilizarlo en las prácticas administrativas y operativas, y de esta manera optimizar los procesos de gestión de la organización.

En ese mismo contexto la investigación de Namdarian et al. (2020) se asemeja al resultado de la investigación; toda vez, que del análisis de la gestión del conocimiento con el rendimiento personal obtuvo un efecto positivo y significativo entre las variables mencionadas, observando que la conformación de equipos de trabajo y las interacciones sociales crean múltiples interpretaciones que aportan nuevas realidades y aumentan el compromiso organizativo, siendo esto

fundamental para la mejora y el fortalecimiento del conocimiento de la organización, para desarrollar las interacciones entre los miembros del personal, una organización debe utilizar diversos puntos de vista, como la lluvia de ideas y el pensamiento crítico, los distintos puntos de vista llevan a una organización a asumir el riesgo de utilizar un determinado tipo de conocimiento en distintas situaciones, implementar y aplicar una amplia variedad de soluciones requiere el compromiso de los miembros del personal; si las perspectivas de los miembros del personal son pasados por alto por los directivos, una organización fracasa en la resolución de los problemas.

Por otro lado Romero (2019) en relación a la tecnología en la transferencia del conocimiento observo que, que es una herramienta eficaz facilitar la comunicación entre todos los miembros, tanto internos como externos, a la vez facilita el trabajo en equipo y el acceso a la información puede realizarse en el momento necesario en caso se requiera para la tarea encomendada. En resumen, se encontró que la tecnología es una herramienta con un impacto sustancial en la gestión del conocimiento, con herramientas tecnológicas y técnicas adecuadas para transferir información entre todos los miembros de la organización.

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico3 los resultados obtenidos respecto a la dimensión uso y aplicación del conocimiento el 58,8% está dentro del índice alto, un 36,3% está dentro del índice medio y el 5% se encuentra en el índice bajo frente a la variable rendimiento laboral. De la confrontación de la hipótesis específico3, se observa una correlación baja y positiva de la dimensión uso y aplicación del conocimiento con el rendimiento laboral en un Sig. (bilateral) = 0.003 y el Rho de Spearman = 0,330; consecuentemente se admite la hipótesis alterna y se excluye la hipótesis nula.

En relación a esto Quispe (2021) como resultado de someter a prueba su tercera hipótesis específica de investigación, obtuvo Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,680 lo que significa que la dimensión aplicar el conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral del docente de las unidades educativas de la red de aprendizaje N° 1, UGEL 5.

En ese sentido Hurtado (2018) en su investigación alcanzó un Rho de Spearman de 0,386 que representa una relación baja entre la gestión del

conocimiento y el desempeño laboral, considerando la Sig. (bilateral) = 0.000 se establece una correlación significativa entre las dimensiones aplicación del conocimiento y el desempeño laboral de los empleados del gobierno subnacional de Moquegua.

También se relaciona con lo determinado en la investigación de Dávila et al. (2019) sobre la influencia de la gestión estratégica del conocimiento en la innovación y el rendimiento de las empresas del sur de Brasil, observaron una relevancia significativa entre las prácticas estratégicas del conocimiento y el desempeño innovador con una Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,520 y en las prácticas estratégicas de la gestión del conocimiento con el desempeño organizacional una Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho de Spearman = 0,281, mostrando que las empresas que consideran el conocimiento y las habilidades como parte de su planificación estratégica tienden a ser más innovadoras; así como también alcanzan los objetivos de rendimiento organizacional, por otra parte también se observa que, para mejorar el rendimiento organizacional se debe mejorar la gestión del conocimiento tácito, como habilidad complementaria de otras capacidades relacionadas con la adquisición y aplicación del conocimiento de la mano con la tecnología o en el conocimiento explícito. De igual manera tiene concordancia con la investigación de Huie et al. (2020) donde se obtuvo que la interacción entre personas (adquisición del conocimiento) y tecnologías (transferencia del conocimiento) permite que una organización realice tareas difíciles e innovadoras.

En relación a lo mencionado anteriormente, cabe señalar que la aplicación y uso del conocimiento permite mejorar la productividad de la organización, esto debido que mediante el proceso de creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento los trabajadores desarrollan capacidades que le permiten construir sus propios conocimientos, convirtiéndolos en conocimiento explícitos, que le permite elegir decisiones acertadas y de esta manera obtener resultados óptimos en cuanto a la productividad e innovación se refiere.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se ha determinado una correlación positiva baja en relación objetivo específico1, debido al valor de la Sig. (bilateral) = 0.006 y el Rho de Spearman = 0,304. Esto representa que una mejora en la creación del conocimiento también mejora el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi

**Segunda:** Del mismo modo se ha determinado una correlación positiva baja en relación al objetivo específico2, toda vez que el resultado obtenido de la Sig. (bilateral) es igual 0.006 y el Rho de Spearman es igual a 0,306, lo que significa que, mejorando el almacenamiento y transferencia del conocimiento, también mejora el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi.

**Tercera:** De la misma manera se ha determinado en relación al objetivo específico3 una correlación positiva baja debido que se tiene un valor de la Sig. (bilateral) igual a 0.003 y el Rho de Spearman igual 0,330, esto quiere decir que el uso y aplicación del conocimiento mejorará el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi,

**Cuarta:** De acuerdo al análisis estadístico se ha determinado, una correlación positiva, pero de nivel bajo entre la variable gestión del conocimiento y el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, cumpliéndose así el objetivo general de la investigación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se sugiere a las comandantes de las unidades militares del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi incluyan en su plan de trabajo anual, actividades medibles que mejore la gestión del conocimiento, estas actividades deben apoyarse en la instrucción, perfeccionamiento y adiestramiento constante del personal de oficiales y personal auxiliar, en las formas en que uno puede utilizar y administrar efectivamente el conocimiento adquirido de actores externos como los generados dentro de la unidad, con el propósito de mejorar la eficiencia en el trabajo de la unidad militar.

**Segundo:** Se recomienda realizar actividades de intercambio de conocimiento entre la toda la corporación de oficiales, técnicos y sub oficiales aprovechando la formación profesional de cada miembro de la unidad, para reforzar y/o actualizar las habilidades del personal tanto en las actividades administrativas como operativas.

**Tercero:** Implementar tecnologías para el almacenamiento de información, con el fin de optimizar el rendimiento de las tareas asociadas al trabajo del personal militar, se recomienda tener un back up donde los integrantes de la unidad pueden colaborar fácilmente en el proceso de creación, almacenamiento, transferencia y uso de la información, que le permitan mejorar procesos de trabajo; así mismo, los nuevos integrantes de la unidad puedan encontrar la información necesaria para el desempeño eficiente de sus funciones.

**Cuarto:** Se sugiere mantener una organización funcional con el personal idóneo en cada puesto, de acuerdo a sus capacidades profesionales, que al complementarse con el conocimiento generado dentro de la unidad le permitan tomar decisiones asertivas en el logro de los objetivos establecidos por la unidad militar.

## REFERENCIAS

- Aranibar, E., & Travieso, D. (2023). Gestión del conocimiento, capital intelectual y producción académicoscientífica en el posgrado: Un estudio diagnóstico: Knowledge management, intellectual capital and academic/scientific production in the postgraduate: diagnostic study. *Revista Cubana de Educacion Superior*, 42(1), 101-116. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=163298124&lang=es&site=ehost-live>
- Benjumea, M., Valencia, A., & Correa, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2a. ed). Pearson Educación.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Calvo Giraldo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19(1), 140-163. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chávez, M., & Henriquez, E. (2019). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (5ta edición). MCGRAW-HILL Interamericana, S. A.
- Davila, G., Varvakis, G., & North, K. (2019). Influence of Strategic Knowledge Management on Firm Innovativeness and Performance. *Brazilian Business*

- Review*, 16(3), 239-254. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.3.3>
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., & Osifo, K. E. (2022). Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement. *KINFORMS*, 17(1), 27-64. <https://doi.org/10.55819/mrij.2022.17.1.27>
- El-Chaarani, H., & El-Abiad, Z. (2020). Knowledge management and job performance: the case of lebanese banking sector. *International Review of Management and Marketing*, 10(1), 91-98. <https://doi.org/10.32479/irmm.9225>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S199086442019000400171&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S199086442019000400171&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Favoretto, C., & Carvalho, M. M. D. (2021). An analysis of the relationship between knowledge management and project performance: Literature review and conceptual framework. *Gestão & Produção*, 28(1), e4888. <https://doi.org/10.1590/0104-530x4888-20>
- Flores, P., Rosero, S. F., & Reinoso, D. R. (2018). Estrés laboral y afectación Psico-Física en el rendimiento del personal en un call center Policial, Quito-Ecuador. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(24), Article 24. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n24p88>
- Flores, M. (2022). Gestión del conocimiento y rendimiento laboral en el hospital de emergencia Ate Vitarte, 2021 [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82429>
- Galvis-Lista, E. A., González-Zabala, M. P., & Sánchez-Torres, J. M. (2017). Estudio exploratorio sobre factores de éxito y barreras para la gestión de conocimiento en organizaciones desarrolladoras de software en Colombia. *Clio America*, 11(21). <https://doi.org/10.21676/23897848.2114>
- González, C., García, M., & Murillo, G. (2020). Efecto de los estilos del liderazgo en la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior: effect of leadership styles on knowledge management in institutions of higher education. *Revista Prisma Social*, 31, 283-303. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=147287>

929&lang=es&site=ehost-live

- Henao-Calad, M., Montoya, P. R., & Ochoa, B. U. (2017). Procesos de gestión del conocimiento y procesos de gestión de la propiedad intelectual: un marco conceptual integrado. *AD-Minister*, 31, 137-161. <https://doi.org/10.17230/administer.31.8>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Huaranga, O. L. C. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A./The climate organizational and its influence in the performance of workers at company GSH S.A. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 57-65. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Huie, C. P., Cassaberry, T., & Rivera, A. K. (2020). *The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance*. 2. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1264026.pdf>
- Hurtado, P. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en gestión y gobernabilidad]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>
- Inga, M. F., Churampi, R. L., Inga, M. A., Vicente, W., & Rodríguez, W. (2023). Value generation and knowledge management in Peruvian microenterprises. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 743-754. Scopus. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.1.006>
- Jara, Y., & Rodriguez, Y. (2020). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de la empresa proyecto inmobiliario Nuevo Horizonte, La Victoria [Tesis para obtener el grado académico de licenciada en administración.]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55635>.
- Juyumaya, J., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Efectos Del Empoderamiento Y El Compromiso En El Rendimiento De Los Trabajadores De La Industria Textil Chilena: effects of empowerment and engagement on performance of employees in the chilean textile industry. *Estudios de Administración*, 28(2), 97-109. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108>

- Khalilzadeh, M., Banihashemi, S. A., & Bahari, A. (2023). Investigation of the Effects of Knowledge Management on Organizational Performance Through Human Resource Management as Mediator. *Business Perspectives and Research*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/22785337221148567>
- Leiva, J. C., & Brenes, R. (2018). The influence of knowledge related to innovative performance. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 23(45), 138-149. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-11-2017-0106>
- Ley N° 27658. (s. f.). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. Davies-Black Pub.
- Murphy, K., & Saal, F. (1990). *Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Publisher. <https://www.routledge.com/Psychology-in-Organizations-integrating-Science-and-Practice/Murphy-Saal/p/book/9781138876057>
- Namdarian, L., Sajedinejad, A., & Bahanesteh, S. (2020). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Study. *AD-Minister*, 37, 85-108. <https://doi.org/10.17230/Administer.37.4>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press. [https://books.google.com.pe/books?id=B-qxrPaU1-MC&pg=PR3&hl=es&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=B-qxrPaU1-MC&pg=PR3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- Ñaupas, H., Novoa, E., Villagómez, A., & Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y Redacción de la tesis* (Cuarta edición). Ediciones de la U.
- Oseña, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Paniagua, E. (2007). *La gestión tecnológica del conocimiento*. Editum. Ediciones de la Universidad de Murcia. <https://doi.org/10.6018/editum.1201>
- Paredes, J. (2021). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los

- colaboradores del centro de empleo [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98505>.
- Park, S., Kang, H.-S. (Theresa), & Eun-Jee, K. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: An empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 57-74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pazmiño, M., & Afcha, S. (2019). Influencia de la capacidad para la gestión del conocimiento en el desarrollo de la innovación de procesos. *Interciencia*, 44(3), 140-147. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&sw=w&issn=03781844&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA593675803&sid=googleScholar&linkaccess=abs>
- Perez, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones: Fundamentos, metodología y praxis*. Trea. <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/gestion-conocimiento.html>
- Pérez, V. A., & Urbáez, M. F. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: Descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.181>
- Quispe, J. (2021). Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño Laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 UGEL 05. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión y administración de la educación]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6162?show=full>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Reynoso, A. (2020). Relación entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional en medianas y grandes empresas del sector consultoría y

servicios de lima 2019. [Tesis para obtener el grado académico de licenciada en administración].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2ff8945-ad12-4e57-a9d5-e722ab833878/content>

- Reina, J. S., & Muñoz, F. A. (2020). Knowledge management, a critical success factor in organizational performance. *Criterio Libre*, 18(33), 131–149. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.7535>
- Ricardo, M. A. (2021). Knowledge management and the 2030 agenda for sustainable development in the United Nations context. *Ciencias Administrativas*, 17, Article 17. <https://doi.org/10.24215/23143738e077>
- Rolin, C. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: Una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Romero, R. (2019). Factores generadores de éxito para la gestión del conocimiento mediante la aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales. *Educación*, 28(55), 182-202. <https://doi.org/10.18800/educacion.201902.009>
- Sackett, P. R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (1. Currency paperback ed). Currency Doubleday.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2003). *Administracion* (6ta ed.).
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramirez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Wiig, K. M. (1993). *Knowledge Management Foundations—Thinking about*

*Thinking—How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge.* 1, 428.

[https://www.researchgate.net/publication/31672277\\_Knowledge\\_Management\\_Foundations\\_Thinking\\_about\\_Thinking\\_How\\_People\\_and\\_Organizations\\_Create\\_Represent\\_and\\_Use\\_Knowledge\\_KM\\_Wiig](https://www.researchgate.net/publication/31672277_Knowledge_Management_Foundations_Thinking_about_Thinking_How_People_and_Organizations_Create_Represent_and_Use_Knowledge_KM_Wiig)

Yee, L. C. (2018). An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities. *Social Sciences*, 1(2). <http://ruijass.com/wp-content/uploads/2017/10/2-002LCY-Final.pdf>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Gestión del conocimiento y rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable X: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida se relaciona la gestión del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿En qué medida se relaciona la creación del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿En qué medida se relaciona el almacenamiento y transferencia del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿En qué medida se relaciona la aplicación y uso del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la gestión del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Establecer la relación entre la creación del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Establecer la relación entre el almacenamiento y transferencia del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Establecer la relación entre aplicación y uso del conocimiento con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> El almacenamiento y transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> La aplicación y uso del conocimiento se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi, Arequipa 2023.</p>	1. Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Externa</li> <li>✓ Interna</li> </ul>	1,2,3,4,5	Escala politómica de Likert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Nunca</li> <li>(2) Casi nunca</li> <li>(3) A veces</li> <li>(4) Casi siempre</li> <li>(5) Siempre</li> </ul>
			2. Almacenamiento y transferencia del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preservación</li> <li>✓ Intercambiar conocimiento</li> <li>✓ Transferencia del conocimiento</li> </ul>	6,7,8,9,10,11,12		
			4. Aplicación y uso del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Crear conocimiento</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Mejora de actividades</li> </ul>	13,14,15,16,17,18		

Variable Y: Rendimiento laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
1. Rendimiento en la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del trabajo.</li> <li>✓ Planificación y organización.</li> <li>✓ Trabajo eficiente.</li> <li>✓ Orientación al resultado</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala politómica de Likert.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
2. Rendimiento en el contexto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tomar la iniciativa</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Responsabilidad</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18		
3. Comportamientos laborales contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actitudes negativas.</li> <li>✓ Comportamientos negativos.</li> </ul>	19,20,21,22,23		

## Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Gestión del Conocimiento</b>	Es un método de gestión que busca emplear el conocimiento creado de manera sistemática y estructurada, para alcanzar metas y optimizar la toma de decisiones dentro de una organización (Villasana et al., 2021)	Se evaluará con un cuestionario, donde se medirá las tres dimensiones de la variable objeto de estudio.	Creación del conocimiento  Almacenamiento y Transferencia  Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Externo</li> <li>✓ Interno</li> <li>✓ Preservación</li> <li>✓ Intercambiar conocimiento</li> <li>✓ Transferencia del conocimiento</li> <li>✓ Conocimiento explícito</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Logro de actividades</li> </ul>	Ordinal
<b>Rendimiento Laboral</b>	Son las competencias del personal de la organización para diseñar estrategias, de fortalecimiento y mejora que promuevan la efectividad y el éxito de la organización (Pashanasi et al., 2021).	Se evaluará con un cuestionario, donde se medirá las tres dimensiones.	Rendimiento en la tarea  Rendimiento en el contexto  Comportamiento contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calidad del trabajo</li> <li>✓ Planificación y organización</li> <li>✓ Trabajo eficiente</li> <li>✓ Orientación al resultado</li> <li>✓ Tomar la iniciativa</li> <li>✓ Cooperación</li> <li>✓ Actitudes negativas</li> <li>✓ Comportamientos negativos</li> </ul>	Ordinal

### Anexo 3. Población y muestra

#### *Población de estudio*

Gran Unidad	Población
Oficiales	45
Técnicos y Sub oficiales	55
Total	100

**Nota:** De acuerdo al PC-15 del Agrup. Art. CrI "FB"

#### *Muestra de estudio*

Gran Unidad	Población	Muestra
Agrup. Art. CrI "FB"	100	80
Total	100	80

**Nota:** De acuerdo al PC-15 del Agrup. Art. CrI "FB"

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

Donde:

n : Tamaño de la muestra (80 personas)

z : Nivel de confianza deseado (95%)

p : Proporción de la población con la característica deseada (50%)

q : Proporción de la población sin la característica deseada (50%)

e : Nivel de error dispuesto a cometer (5%)

N : Tamaño de la población (100 personas)

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de información



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario sobre Gestión del conocimiento

Tenga Ud. buen día, mediante el presente cuestionario se desea conocer el grado de percepción de la gestión del conocimiento en la unidad militar donde labora. La información que proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO				
		Cuestionario con escala: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5 Siempre				
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>						
Indicador: Interno						
1	En su centro de trabajo se fomenta el desarrollo de iniciativas para la creación e innovación de nuevos conocimientos.					
2	El jefe elabora estrategias para mejorar los niveles de conocimientos del personal.					
3	En su centro de trabajo se captura el conocimiento no documentado del personal.					
Indicador: Externo.						
4	En su centro de trabajo personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones					
5	En su centro de trabajo se mantiene la interacción con otras instituciones para mejorar las funciones del personal en las diferentes áreas.					
<b>DIMENSIÓN: ALMACENAMIENTO Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO.</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
Indicador: Preservación						

6	En su centro de trabajo se propicia la utilización de herramientas tecnológicas para la preservación de la información y evitar la pérdida del conocimiento generado.					
7	En su centro de trabajo se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.					
<b>Indicador: Intercambio de conocimientos</b>						
8	En su centro de trabajo se realizan reuniones de trabajo para intercambiar conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.					
9	En su centro de trabajo existe el compromiso por la cooperación, el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los miembros de la organización.					
<b>Indicador: Transferencia de conocimiento</b>						
10	En su centro de trabajo la transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.					
11	En su centro de trabajo la transferencia del conocimiento se realiza por medios formales (informes, lecciones aprendidas, etc).					
12	En su centro de trabajo la transferencia del conocimiento se realiza verbalmente de manera informal.					
<b>DIMENSIÓN: APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</b>				<b>VALORACIÓN</b>		
<b>Indicador: Conocimiento explícito</b>						
13	El conocimiento explícito facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente.					
14	El conocimiento explícito permite adaptarse a los diferentes retos, problemas situaciones y necesidades que se presentan dentro de la organización.					
<b>Indicador: Toma de decisiones</b>						
15	El personal toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos adquiridos.					
16	En su centro de trabajo se ha ampliado el área de la toma de decisiones donde todos los miembros participan.					
<b>Indicador: Mejora de actividades</b>						
17	El conocimiento generado a nivel interno y externo mejora las actividades que se realizan dentro de la organización.					
18	El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades laborales.					

Gracias por tu participación.



**Cuestionario sobre Rendimiento laboral**

Tenga Ud. buen día, mediante el presente cuestionario se desea conocer el grado de percepción del rendimiento laboral en la unidad militar que labora. La información que proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO				
		Cuestionario con escala: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5 Siempre				
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>						
Indicador: Calidad del trabajo						
1	Cumple sus funciones con los resultados esperados.					
2	Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Realiza tareas laborales desafiantes.					
Indicador: Planificación y organización del trabajo.						
4	Planifica su trabajo de manera tal que logra hacerlo en tiempo establecido.					
5	Trabaja sus actividades de acuerdo a su planificación diaria.					
Indicador: Trabajo eficiente.						
6	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo					
7	Conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo					
Indicador: Orientado a los resultados						
8	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr.					
9	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.					

10	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO.</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Indicador: Tomar la iniciativa</b>						
11	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que le pidan.					
12	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área de trabajo.					
13	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
<b>Indicador: Trabajo en equipo</b>						
14	Participa activamente de las reuniones laborales.					
15	Colabora con los demás para lograr los objetivos de la unidad.					
16	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su labor de manera eficiente.					
<b>Indicador: Responsabilidad</b>						
17	Cumple con las tareas asignadas dentro de los cronogramas establecidos.					
18	Realiza un trabajo eficiente porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario.					
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTES</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Indicador: Actitudes negativas</b>						
19	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus demás compañeros.					
20	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas.					
21	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución.					
<b>Indicador: Comportamiento negativo</b>						
22	Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo.					
23	Agranda los problemas que se presentan en el trabajo.					

Gracias por tu participación.



<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la gestión del conocimiento en dicha Institución.
-----------------------	--

## 2. Soporte teórico:

La gestión del conocimiento se fundamenta en el modelo de Nonaka y Takeuchi (1995) que refiere que la gestión del conocimiento implica la creación o estructuración, transformación y transferencia de conocimiento, hasta su almacenamiento e ingreso en todos los procesos de la organización, este modelo enfatiza que la información tiene que ser procesada y combinada con las ideas subjetivas e intenciones de los miembros de la organización, para hacer valiosa la creación del conocimiento y hacerla disponibles a todos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	Creación del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995) resulta el tipo de conocimiento ontológico, que se refiere a la forma como se adquiere el conocimiento y esto se da de manera individual, grupal, organizacional e Inter organizacional.
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como el proceso mediante el cual una institución, área o unidad orgánica, es influenciada por la experiencia de otra, lo cual implica que existirán cambios y modificaciones respecto de las actitudes y acciones para desarrollar las funciones o tareas en las organizaciones en consecución del logro
	Aplicación y uso del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como la aplicación del conocimiento se da cuando este se transforma en producto o servicio y se vuelve dinámico, vale decir cuando el conocimiento se vuelve en lo más importante y valioso para una organización, ya que al aplicar y hacer uso del conocimiento se genera y crea nuevos conocimientos.

## 3. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento" elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Creación del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la creación del conocimiento del personal militar dentro de la organización donde se desempeña.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interno	En la unidad donde labora se fomenta el desarrollo de iniciativas creación e innovación de nuevos conocimientos.	4	4	4	
	El jefe elabora estrategias para mejorar los niveles de conocimientos del personal.	4	4	3	
	En la unidad donde labora se captura el conocimiento no documentado del personal.	4	4	4	
Externo	El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	La unidad donde labora mantiene interacción con otras instituciones para mejorar las funciones del personal en las diferentes áreas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Almacenamiento y transferencia del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el conocimiento generado por la organización es almacenado y transferencia de manera óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preservación	Se propicia la utilización de herramientas tecnológicas para la preservación de la información y evitar la pérdida del conocimiento.	4	4	4	
	Se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	4	4	4	
Intercambio de conocimientos	Se realizan reuniones de trabajo para intercambiar conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.	4	4	4	
	Existe el compromiso por la cooperación, el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	
Transferencia de conocimientos	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	4	4	3	
	La transferencia del conocimiento se realiza por medios formales (informes, lecciones aprendidas, etc).	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza verbalmente de manera informal.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Aplicación y uso del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la aplicación y uso del conocimiento generado por la organización tiene consecuencias positivas en el desarrollo de las funciones del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento Explicito	El conocimiento explícito facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente.	4	4	4	
	El conocimiento explícito permite adaptarse a los diferentes retos, problemas situaciones y necesidades que se presentan dentro de la organización.	4	3	4	
Toma de decisiones	El personal toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos adquiridos.	4	4	4	
	Se ha ampliado el área de la toma de decisiones donde todos los miembros participan.	4	4	4	
Mejora de actividades.	El conocimiento generado a nivel interno y externo mejora las actividades que se realizan dentro de la organización.	4	4	4	
	El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades laborales.	4	4	3	

.....  


Firma del evaluador.

DNI: 46405348



<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el rendimiento laboral en dicha Institución.
-----------------------	---

### 3. Soporte teórico:

El rendimiento laboral es aquello que espera la organización respecto al actuar de cada miembro de la organización, en relación a su función dentro de la entidad en un periodo de tiempo (Motowilo 2003).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Rendimiento laboral</b>	Desempeño en la tarea	El rendimiento en la tarea es, es el nivel en el que los miembros de la organización demuestran la competencia en actividades que contribuyen al logro de los objetivos de manera directa o indirecta (Koopmans et al., 2011).
	Desempeño en el contexto	El rendimiento en el contexto representa la proactividad, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los demás, el compromiso con la organización (Omar, 2009).
	Comportamientos contraproducentes.	El comportamiento laboral contraproducente conceptualmente se define como comportamientos irregulares, es decir, conductas deliberadas por parte de un elemento de la organización, percibida por los demás miembros de la organización como contraria a sus legítimos intereses (Sackett, 2002).

### 4. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Rendimiento Laboral” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Desempeño en la Tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del cumplimiento de las tareas asignadas al personal militar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad en el trabajo	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	4	3	4	
	Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Realiza tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
Planificación y organización en el trabajo	Planifica su trabajo de manera tal que logra hacerlo en tiempo establecido.	4	4	4	
	Trabaja sus actividades de acuerdo a su planificación diaria.	4	4	4	
Trabajo eficiente	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo	4	4	4	
	Conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo	4	4	4	
Orientado a los resultados	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr.	4	4	4	
	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	4	4	3	
	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Desempeño en el contexto
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos diferentes a los referidos del rendimiento laboral tienen consecuencias positivas en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar la iniciativa	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que le pidan.	4	4	4	
	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área de trabajo.	4	4	4	
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
Trabajo en equipo	Participa activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	Colabora con los demás para lograr los objetivos de la unidad.	4	4	4	
	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su labor de manera eficiente.	4	4	3	
Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas dentro de los cronogramas establecidos.	4	4	4	
	Realiza un trabajo eficiente porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos contrarios al interés de la organización tienen consecuencias al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Actitudes negativas	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus demás compañeros.	4	4	4	
	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución.	4	4	4	
Comportamientos negativos	Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	3	
	Agranda los problemas que se presentan en el trabajo.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 46405348



#### 4. Soporte teórico:

La gestión del conocimiento se fundamenta en el modelo de Nonaka y Takeuchi (1995) que refiere que la gestión del conocimiento implica la creación o estructuración, transformación y transferencia de conocimiento, hasta su almacenamiento e ingreso en todos los procesos de la organización, este modelo enfatiza que la información tiene que ser procesada y combinada con las ideas subjetivas e intenciones de los miembros de la organización, para hacer valiosa la creación del conocimiento y hacerla disponibles a todos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	Creación del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995) resulta el tipo de conocimiento ontológico, que se refiere a la forma como se adquiere el conocimiento y esto se da de manera individual, grupal, organizacional e Inter organizacional.
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como el proceso mediante el cual una institución, área o unidad orgánica, es influenciada por la experiencia de otra, lo cual implica que existirán cambios y modificaciones respecto de las actitudes y acciones para desarrollar las funciones o tareas en las organizaciones en consecución del logro
	Aplicación y uso del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como la aplicación del conocimiento se da cuando este se transforma en producto o servicio y se vuelve dinámico, vale decir cuando el conocimiento se vuelve en lo más importante y valioso para una organización, ya que al aplicar y hacer uso del conocimiento se genera y crea nuevos conocimientos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Creación del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la creación del conocimiento del personal militar dentro de la organización donde se desempeña.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interno	En la unidad donde labora se fomenta el desarrollo de iniciativas creación e innovación de nuevos conocimientos.	4	4	4	
	El jefe elabora estrategias para mejorar los niveles de conocimientos del personal.	4	4	4	
	En la unidad donde labora se captura el conocimiento no documentado del personal.	3	4	3	
Externo	El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	La unidad donde labora mantiene interacción con otras instituciones para mejorar las funciones del personal en las diferentes áreas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Almacenamiento y transferencia del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el conocimiento generado por la organización es almacenado y transferencia de manera óptima.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Preservación</b>	Se propicia la utilización de herramientas tecnológicas para preservación de la información y evitar la pérdida del conocimiento generado.	4	4	4	
	Se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	4	4	3	
<b>Intercambio de conocimientos</b>	Se realizan reuniones de trabajo para intercambiar conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.	4	3	3	
	Existe el compromiso por la cooperación, el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los miembros de la organización.	3	4	4	
<b>Transferencia de conocimientos</b>	La transferencia del conocimiento por medios por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza por medios formales (informes, lecciones aprendidas, etc).	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza verbalmente de manera informal.	4	4	3	



- **Tercera dimensión:** Aplicación y uso del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la aplicación y uso del conocimiento generado por la organización tiene consecuencias positivas en el desarrollo de las funciones del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento Explicito	El conocimiento explicito facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente.	4	4	4	
	El conocimiento explicito permite adaptarse a los diferentes retos, problemas situaciones y necesidades que se presentan dentro de la organización.	4	4	3	
Toma de decisiones	El personal toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos adquiridos.	4	4	4	
	Se ha ampliado el área de la toma de decisiones donde todos los miembros participan.	3	3	3	
Mejora de actividades.	El conocimiento generado a nivel interno y externo mejora las actividades que se realizan dentro de la organización.	4	4	4	
	El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades laborales.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI:40213701

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Rendimiento Laboral**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la mejora continua en el rendimiento laboral del personal militar. Agradezco su valiosa colaboración.

### 3. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>EMERSON MALAGA MANSILLA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	UNIDADES MILITARES DEL EJERCITO DEL PERU
<b>Institución donde labora:</b>	EJERCITO DEL PERU
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	NO APLICA

### 4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Rendimiento Laboral
<b>Autor:</b>	Carbajal Chang, Lessing Leych
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el rendimiento laboral en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

El rendimiento laboral es aquello que espera la organización respecto al actuar de cada miembro de la organización, en relación a su función dentro de la entidad en un periodo de tiempo (Motowilo 2003).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Rendimiento laboral</b>	Desempeño en la tarea	El rendimiento en la tarea es, es el nivel en el que los miembros de la organización demuestran la competencia en actividades que contribuyen al logro de los objetivos de manera directa o indirecta (Koopmans et al., 2011).
	Desempeño en el contexto	El rendimiento en el contexto representa la proactividad, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los demás, el compromiso con la organización (Omar, 2009).
	Comportamientos contraproducentes.	El comportamiento laboral contraproducente conceptualmente se define como comportamientos irregulares, es decir, conductas deliberadas por parte de un elemento de la organización, percibida por los demás miembros de la organización como contraria a sus legítimos intereses (Sackett, 2002).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Rendimiento Laboral” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Desempeño en la Tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del cumplimiento de las tareas asignadas al personal militar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Calidad en el trabajo</b>	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	4	4	4	
	Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Realiza tareas laborales desafiantes.	4	3	3	
<b>Planificación y organización en el trabajo</b>	Planifica su trabajo de manera tal que logra hacerlo en tiempo establecido.	4	4	4	
	Trabaja sus actividades de acuerdo a su planificación diaria.	4	4	4	
<b>Trabajo eficiente</b>	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo	4	4	4	
	Conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo	4	4	4	
<b>Orientado a los resultados</b>	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr.	3	3	3	
	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	3	4	3	
	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Desempeño en el contexto
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos diferentes a los referidos del rendimiento laboral tienen consecuencias positivas en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar la iniciativa	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que le pidan.	4	4	4	
	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área de trabajo.	4	4	4	
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
Trabajo en equipo	Participa activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	Colabora con los demás para lograr los objetivos de la unidad.	4	3	4	
	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su labor de manera eficiente.	4	4	4	
Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas dentro de los cronogramas establecidos.	4	4	4	
	Realiza un trabajo eficiente porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos contrarios al interés de la organización tienen consecuencias al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes negativas	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus demás compañeros.	4	3	3	
	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución.	4	4	3	
Comportamientos negativos	Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	3	
	Agranda los problemas que se presentan en el trabajo.	4	3	3	



Firma del evaluador.

DNI:40213701





**4. Soporte teórico:**

La gestión del conocimiento se fundamenta en el modelo de Nonaka y Takeuchi (1995) que refiere que la gestión del conocimiento implica la creación o estructuración, transformación y transferencia de conocimiento, hasta su almacenamiento e ingreso en todos los procesos de la organización, este modelo enfatiza que la información tiene que ser procesada y combinada con las ideas subjetivas e intenciones de los miembros de la organización, para hacer valiosa la creación del conocimiento y hacerla disponibles a todos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	Creación del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995) resulta el tipo de conocimiento ontológico, que se refiere a la forma como se adquiere el conocimiento y esto se da de manera individual, grupal, organizacional e Inter organizacional.
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como el proceso mediante el cual una institución, área o unidad orgánica, es influenciada por la experiencia de otra, lo cual implica que existirán cambios y modificaciones respecto de las actitudes y acciones para desarrollar las funciones o tareas en las organizaciones en consecución del logro
	Aplicación y uso del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como la aplicación del conocimiento se da cuando este se transforma en producto o servicio y se vuelve dinámico, vale decir cuando el conocimiento se vuelve en lo más importante y valioso para una organización, ya que al aplicar y hacer uso del conocimiento se genera y crea nuevos conocimientos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Creación del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la creación del conocimiento del personal militar dentro de la organización donde se desempeña.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Interno</b>	En la unidad donde labora se fomenta el desarrollo de iniciativas creación e innovación de nuevos conocimientos.	4	4	4	
	El jefe elabora estrategias para mejorar los niveles de conocimientos del personal.	4	4	4	
	En la unidad donde labora se captura el conocimiento no documentado del personal.	4	4	4	
<b>Externo</b>	El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	La unidad donde labora mantiene interacción con otras instituciones para mejorar las funciones del personal en las diferentes áreas.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Almacenamiento y transferencia del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el conocimiento generado por la organización es almacenado y transferencia de manera óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Preservación</b>	Se propicia la utilización de herramientas tecnológicas para preservación de la información y evitar la pérdida del conocimiento generado.	4	4	4	
	Se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	4	4	4	
<b>Intercambio de conocimientos</b>	Se realizan reuniones de trabajo para intercambiar conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.	4	4	4	
	Existe el compromiso por la cooperación, el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	
<b>Transferencia de conocimientos</b>	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza por medios formales (informes, lecciones aprendidas, etc).	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza verbalmente de manera informal.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Aplicación y uso del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la aplicación y uso del conocimiento generado por la organización tiene consecuencias positivas en el desarrollo de las funciones del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conociminet o explecito.	El conocimiento explicito facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente.	4	4	4	
	El conocimiento explicito permite adaptarse a los diferentes retos, problemas situaciones y necesidades que se presentan dentro de la organización.	4	4	4	
Toma de decisiones	El personal toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos adquiridos.	4	4	4	
	Se ha ampliado el área de la toma de decisiones donde todos los miembros participan.	4	4	4	
Mejora de actividades.	El conocimiento generado a nivel interno y externo mejora las actividades que se realizan dentro de la organización.	4	4	4	
	El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades laborales.	4	4	4	

.....  
Firma del evaluador.

DNI:40265002

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Rendimiento Laboral**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la mejora continua en el rendimiento laboral del personal militar. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>ERICK ANTENOR CARBAJAL MOTTA</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ESCUELA DE FORMACION DE OFICIALES DEL EJERCITO	
	UNIDADES MILITARES DEL EJERCITO DEL PERU	
<b>Institución donde labora:</b>	EJERCITO DEL PERU	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	NO APLICA	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Rendimiento Laboral
<b>Autor:</b>	Carbajal Chang, Lessing Leych
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el rendimiento laboral en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

El rendimiento laboral es aquello que espera la organización respecto al actuar de cada miembro de la organización, en relación a su función dentro de la entidad en un periodo de tiempo (Motowilo 2003).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Rendimiento laboral</b>	Desempeño en la tarea	El rendimiento en la tarea es, es el nivel en el que los miembros de la organización demuestran la competencia en actividades que contribuyen al logro de los objetivos de manera directa o indirecta (Koopmans et al., 2011).
	Desempeño en el contexto	El rendimiento en el contexto representa la proactividad, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los demás, el compromiso con la organización (Omar, 2009).
	Comportamientos contraproducentes.	El comportamiento laboral contraproducente conceptualmente se define como comportamientos irregulares, es decir, conductas deliberadas por parte de un elemento de la organización, percibida por los demás miembros de la organización como contraria a sus legítimos intereses (Sackett, 2002).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Rendimiento Laboral” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Desempeño en la Tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del cumplimiento de las tareas asignadas al personal militar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
<b>Calidad en el trabajo</b>	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	4	4	4	
	Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Realiza tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
<b>Planificación y organización en el trabajo</b>	Planifica su trabajo de manera tal que logra hacerlo en tiempo establecido.	4	4	4	
	Trabaja sus actividades de acuerdo a su planificación diaria.	4	4	4	
<b>Trabajo eficiente</b>	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo	4	4	4	
	Conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo	4	4	4	
<b>Orientado a los resultados</b>	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr.	4	4	4	
	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos en resultados	4	4	4	



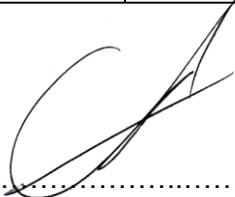
- **Segunda dimensión:** Desempeño en el contexto
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos diferentes a los referidos del rendimiento laboral tienen consecuencias positivas en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Tomar la iniciativa</b>	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que le pidan.	4	4	4	
	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área de trabajo.	4	4	4	
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	Participa activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	Colabora con los demás para lograr los objetivos de la unidad.	4	4	4	
	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su labor de manera eficiente.	4	4	4	
<b>Responsabilidad</b>	Cumple con las tareas asignadas dentro de los cronogramas establecidos.	4	4	4	
	Realiza un trabajo eficiente porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos contrarios al interés de la organización tienen consecuencias al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Actitudes negativas</b>	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus demás compañeros.	4	4	4	
	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución.	4	4	4	
<b>Comportamientos negativos</b>	Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	Agranda los problemas que se presentan en el trabajo.	4	4	4	

  
.....  
Firma del evaluador.

NI:40265002

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a mejorar la gestión del conocimiento dentro de la organización. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>GAMERO RIVERA PAULO CESAR</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestro (x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ESCUELA DE FORMACION DE OFICIALES DEL EJERCITO UNIDADES MILITARES DEL EJERCITO DEL PERU		
<b>Institución donde labora:</b>	EJERCITO DEL PERU		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No aplica		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Gestión del conocimiento.
<b>Autor:</b>	Carbajal Chang, Lessing Leych
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la gestión del conocimiento en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

La gestión del conocimiento se fundamenta en el modelo de Nonaka y Takeuchi (1995) que refiere que la gestión del conocimiento implica la creación o estructuración, transformación y transferencia de conocimiento, hasta su almacenamiento e ingreso en todos los procesos de la organización, este modelo enfatiza que la información tiene que ser procesada y combinada con las ideas subjetivas e intenciones de los miembros de la organización, para hacer valiosa la creación del conocimiento y hacerla disponibles a todos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	Creación del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995) resulta el tipo de conocimiento ontológico, que se refiere a la forma como se adquiere el conocimiento y esto se da de manera individual, grupal, organizacional e Inter organizacional.
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como el proceso mediante el cual una institución, área o unidad orgánica, es influenciada por la experiencia de otra, lo cual implica que existirán cambios y modificaciones respecto de las actitudes y acciones para desarrollar las funciones o tareas en las organizaciones en consecución del logro
	Aplicación y uso del conocimiento	Nonaka y Takeuchi (1995), lo define como la aplicación del conocimiento se da cuando este se transforma en producto o servicio y se vuelve dinámico, vale decir cuando el conocimiento se vuelve en lo más importante y valioso para una organización, ya que al aplicar y hacer uso del conocimiento se genera y crea nuevos conocimientos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Creación del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la creación del conocimiento del personal militar dentro de la organización donde se desempeña.

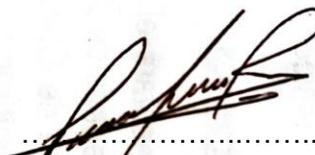
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interno	En la unidad donde labora se fomenta el desarrollo de iniciativas creación e innovación de nuevos conocimientos.	4	4	4	
	El jefe elabora estrategias para mejorar los niveles de conocimientos del personal.	4	4	4	
	En la unidad donde labora se captura el conocimiento no documentado del personal.	4	4	4	
Externo	El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	La unidad donde labora mantiene interacción con otras instituciones para mejorar las funciones del personal en las diferentes áreas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Almacenamiento y transferencia del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el conocimiento generado por la organización es almacenado y transferencia de manera óptima.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Preservación</b>	Se propicia la utilización de herramientas tecnológicas para preservación de la información y evitar la pérdida del conocimiento generado.	4	4	4	
	Se puede acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de red informática.	4	4	4	
<b>Intercambio de conocimientos</b>	Se realizan reuniones de trabajo para intercambiar conocimientos y experiencias entre los miembros de la organización.	4	4	4	
	Existe el compromiso por la cooperación, el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los miembros de la organización.	4	4	4	
<b>Transferencia de conocimientos</b>	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza por medios formales (informes, lecciones aprendidas, etc).	4	4	4	
	La transferencia del conocimiento se realiza verbalmente de manera informal.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Aplicación y uso del conocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si la aplicación y uso del conocimiento generado por la organización tiene consecuencias positivas en el desarrollo de las funciones del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Conocimiento Explicito</b>	El conocimiento explicito facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente.	4	4	4	
	El conocimiento explicito permite adaptarse a los diferentes retos, problemas situaciones y necesidades que se presentan dentro de la organización.	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	El personal toma decisiones basadas en la aplicación de conocimientos adquiridos.	4	4	4	
	Se ha ampliado el área de la toma de decisiones donde todos los miembros participan.	4	4	4	
<b>Mejora de actividades.</b>	El conocimiento generado a nivel interno y externo mejora las actividades que se realizan dentro de la organización.	4	4	4	
	El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades laborales.	4	4	4	



.....  
Firma del evaluador

DNI:29724606



#### 4. Soporte teórico:

El rendimiento laboral es aquello que espera la organización respecto al actuar de cada miembro de la organización, en relación a su función dentro de la entidad en un periodo de tiempo (Motowilo 2003).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento laboral	Desempeño en la tarea	El rendimiento en la tarea es, es el nivel en el que los miembros de la organización demuestran la competencia en actividades que contribuyen al logro de los objetivos de manera directa o indirecta (Koopmans et al., 2011).
	Desempeño en el contexto	El rendimiento en el contexto representa la proactividad, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los demás, el compromiso con la organización (Omar, 2009).
	Comportamientos contraproducentes.	El comportamiento laboral contraproducente conceptualmente se define como comportamientos irregulares, es decir, conductas deliberadas por parte de un elemento de la organización, percibida por los demás miembros de la organización como contraria a sus legítimos intereses (Sackett, 2002).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el “Cuestionario sobre Rendimiento Laboral” elaborado por Carbajal Chang, Lessing Leych en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

mediendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Respeto de los derechos, equidad, relevancia, pertinencia, eficacia, eficiencia.

- **Primera dimensión:** Desempeño en la Tarea
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del cumplimiento de las tareas asignadas al personal militar.

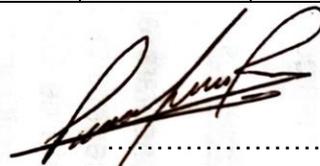
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Calidad en el trabajo</b>	Cumple sus funciones con los resultados esperados.	4	4	4	
	Se le ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Realiza tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
<b>Planificación y organización en el trabajo</b>	Planifica su trabajo de manera tal que logra hacerlo en tiempo establecido.	4	4	4	
	Trabaja sus actividades de acuerdo a su planificación diaria.	4	4	4	
<b>Trabajo eficiente</b>	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo	4	4	4	
	Conoce las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo	4	4	4	
<b>Orientado a los resultados</b>	En su trabajo, tiene en mente los resultados que debe lograr.	4	4	4	
	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño en el contexto
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos diferentes a los referidos del rendimiento laboral tienen consecuencias positivas en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Tomar la iniciativa</b>	Cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que le pidan.	4	4	4	
	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área de trabajo.	4	4	4	
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	Participa activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
	Colabora con los demás para lograr los objetivos de la unidad.	4	4	4	
	Cuenta con el apoyo de sus compañeros para realizar su labor de manera eficiente.	4	4	4	
<b>Responsabilidad</b>	Cumple con las tareas asignadas dentro de los cronogramas establecidos.	4	4	4	
	Realiza un trabajo eficiente porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamientos contraproducentes
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar si los comportamientos contrarios al interés de la organización tienen consecuencias al logro de los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Actitudes negativas</b>	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus demás compañeros.	4	4	4	
	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenta aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la institución.	4	4	4	
<b>Comportamientos negativos</b>	Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	
	Agranda los problemas que se presentan en el trabajo.	4	4	4	



.....  
Firma del evaluador.

DNI:29724606

## Anexo 6. Carta de consentimiento informado



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral en el Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi. Si decide participar en este estudio se realizará una encuesta virtual, que constará de 41 preguntas, las cuales estarán divididas en 2 secciones.

No existen riesgos mínimos al participar en este trabajo de investigación, su participación será anónima, asimismo, usted es libre de participar en el estudio. No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento.

Los datos que usted proporcione durante la encuesta serán confidenciales, así mismo su participación será anónima. La investigadora tendrá acceso a los datos y no se brindará ninguna información que permita dar indicios de su identidad. En el informe final del estudio no se proporcionará información individual que vulnerar la confidencialidad de su participación.

La información recolectada se utilizará para desarrollar análisis, que permitan mejorar la gestión del conocimiento en el Agrupamiento de Artillería Coronel Francisco Bolognesi y con ello incrementar el rendimiento laboral del personal de Oficiales y personal auxiliar, considerando las normas de confidencialidad.

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarme al correo: [icarbajal\\_108@hotmail.com](mailto:icarbajal_108@hotmail.com) o llamar al: 974770578, el investigador es Lessing Carbajal Chang.

He leído esta hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Lima, 21 de junio del 2023

Firma Investigador

Lessing Carbajal Chang

## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

*Rangos y magnitud de confiabilidad del Alfa de Cronbach.*

Rangos	Magnitud
0,81 - 1,00	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy Baja

*Nota:* Cronbach (1951)

*Estadística de confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N ° de ítems
Gestión del conocimiento	0,954	18
Rendimiento laboral	0,903	23

*Nota:* Estadística de confiabilidad\_SPSS.v.25(2023)

## → Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

### Escala: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	18

## → Fiabilidad

### Escala: RENDIMIENTO LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	23

## Anexo 8. Validez del instrumento

### Gestión del conocimiento

Variables	Ítem	Categorías	Juez				Promedio	V de Aiken Ítems	V de Aiken Var.	V de Aiken Total Var.
			1	2	3	4				
Gestión del conocimiento	P1	Claridad	4	4	4	4	4	1.00	0.9861	0.9722
	P2	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P3	Claridad	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P4	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P7	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P8	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P9	Claridad	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P10	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P11	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P13	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P15	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P16	Claridad	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P17	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P1	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00	0.9815	
	P2	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P3	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P4	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P7	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P8	Coherencia	3	3	4	4	3.5	0.83		
	P9	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P10	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P11	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P13	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P15	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P16	Coherencia	3	3	4	4	3.5	0.83		
	P17	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P1	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00	0.9491	
	P2	Relevancia	3	4	4	4	3.75	0.92		
	P3	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P4	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Relevancia	3	4	4	4	3.75	0.92		
	P7	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P8	Relevancia	3	3	4	4	3.5	0.83		
	P9	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P10	Relevancia	3	4	4	4	3.75	0.92		
	P11	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P13	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P15	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P16	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P17	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Relevancia	3	4	4	4	3.75	0.92		

## Rendimiento laboral

Variables	Ítem	Categorías	Juez				Promedio	V de Aiken Ítems	V de Aiken Var.	V de Aiken Total Var.
			1	2	3	4				
Rendimiento laboral	P1	Claridad	4	4	4	4	4	1.00	0.9928	0.9867
	P2	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P3	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P4	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P7	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P8	Claridad	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P9	Claridad	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P10	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P11	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P13	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P15	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P16	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P17	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P19	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P20	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P21	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P22	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P23	Claridad	4	4	4	4	4	1.00		
	P1	Coherencia	3	4	4	4	3.75	0.92		
	P2	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P3	Coherencia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P4	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P7	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P8	Coherencia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P9	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P10	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P11	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P13	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P15	Coherencia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P16	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P17	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P19	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P20	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P21	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P22	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P23	Coherencia	4	4	4	4	4	1.00		
	P1	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P2	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P3	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P4	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P5	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P6	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P7	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P8	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.92		
	P9	Relevancia	3	3	4	4	3.5	0.83		
	P10	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P11	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P12	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P13	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P14	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P15	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P16	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P17	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P18	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P19	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P20	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P21	Relevancia	3	4	4	4	3.75	0.92		
	P22	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		
	P23	Relevancia	4	4	4	4	4	1.00		

### Anexo 9. Base de datos

	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																	
	CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO					ALMACENAMIENTO Y TRANSFERENCIA							APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3
2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3
3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2
6	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4
7	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
8	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
10	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
12	5	4	5	5	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
13	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4
16	2	3	3	5	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	1	4	3
17	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
18	3	4	3	4	4	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	4	4	3
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
20	5	4	3	4	5	6	1	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
22	3	4	3	5	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4
28	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	5	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	1	4	2
30	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3
31	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
32	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1
37	3	2	4	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	1	4	3	3

38	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
40	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	5	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	1
43	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
45	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	3	3
46	3	3	4	5	4	4	3	3	2	5	4	4	1	4	4	3	4	3
47	2	2	4	3	4	1	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	5
48	2	1	1	1	5	3	1	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
51	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	1	2	1	2	1
56	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
62	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4
63	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4
64	5	5	3	4	3	5	1	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
65	1	5	1	3	1	1	1	1	5	3	3	1	1	1	2	1	1	1
66	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3
67	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
71	3	1	1	3	1	1	5	3	3	5	4	1	3	4	3	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5
74	5	1	1	5	3	3	3	2	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1
75	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2
76	3	3	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
77	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3
80	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4

## Base de datos rendimiento laboral

RENDIMIENTO LABORAL																						
RENDIMIENTO EN LA TAREA										RENDIMIENTO DEL CONTEXTO								COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTES				
P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	2	2	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	1	1	1
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	1	1
4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1
4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	2	1	1	1
3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	1	1	2	1
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	3	1
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2
5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	1	1	1	1
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	1	1	1
4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	1	3	3	3

1	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	1	1	1
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	1	1	2	2	5
3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2
4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	2	1	1	1
3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	1
4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	5	3	3	3	5	4	4	1	5	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	1	1
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	1	1	1	3	2
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	1	3	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	1	1	1
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	1	2	1
4	4	1	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	2	2	1	2	1
5	5	5	5	1	3	3	3	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2
5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1
4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	1	1
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1
2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1
3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1
5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	2
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	1

## Anexo 10. Autorización para aplicar el instrumento de recopilación de datos

SOLICITA: SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA AL PERSONAL DE OFICIALES TÉCNICOS Y SUB-OFICIALES DEL AGRUPAMIENTO ART "CRL FB".

SEÑOR GRAL DE BRIG CMDTE GRAL DEL AGRUPAMIENTO DE ARTILLERIA CRL FRANCISCO BOLOGNESI- TINGO

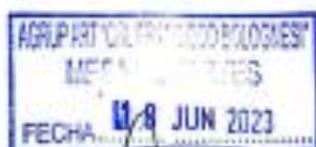
Mi General:

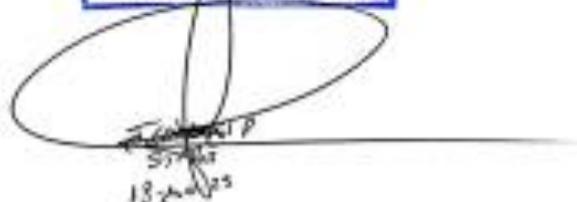
LESSING CARBAJAL CHANG TTE CRL ART, identificado con DNI N° 43318204, CIP N° 121256700, Celular N° 974770578, con correo electrónico [icarabajal@hotmail.com](mailto:icarabajal@hotmail.com); con el debido respeto me presento y expongo:

Que, estando en el ciclo final de la maestría en gestión pública que vengo desarrollando en la Universidad Cesar Vallejo, donde me encuentro realizando el estudio de investigación titulado "GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DEL AGRUPAMIENTO DE ARTILLERÍA", por tal motivo solicito a Ud., Mi General se digne disponer a quien corresponda, se me autorice a poder realizar la aplicación del instrumento de recolección de datos al personal de Oficiales Técnicos y Suboficiales del Agrup Art Crl FB".

Arequipa, 18 de Junio del 2023

  
LESSING CARBAJAL CHANG  
TTE CRL ART  
CIP: 121256700







PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	III División del Ejército	Agrupamiento de Artillería "CrI FB"
------	--------------------------	-------------------	------------------------------	-------------------------------------

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tingo, 21 de junio del 2023

Oficio N° 135 /III DE/AGRUP Art "FB"/SEPER/H-1/07.00

Señor Tte CrI Art Carbajal Chang Lessing Leych

Asunto : Autoriza la recolección de datos en el Agrup. Art CrI Francisco Bolognesi.

Ref : Solicitud N° 055 del 18 de junio del 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, este comando autoriza realizar la aplicación del instrumento de recolección de datos para el análisis de su investigación Titulada "Gestión del Conocimiento y Rendimiento Laboral del personal militar del Agrupamiento de Artillería CrI Francisco Bolognesi", toda vez que contribuirá a realizar las mejoras al sistema de procesamiento de información y del conocimientos y de esta manera hacer más eficiente el desempeño del personal militar que labora en este Agrupamiento.

Sin otro particular reitero a Ud., los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



  
O - 224830172 - O+  
VICTOR MANUEL CANALES ROSAS  
GENERAL DE BRIGADA  
CMOTE GRAL DEL AGRUP ART CRI "FB"