



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una
municipalidad distrital de Trujillo 2023**

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

AUTORA:

Garate Calle, Ana Sofia (orcid.org/:0009-0008-7134-4122)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/:0000-0002-9242-3881)

Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo (orcid.org/: 0000-0002-4605-5475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis hijos, sus presencias representan el regalo invaluable máspreciado que he recibido en la vida, por el cual agradezco a Dios cada día. Son mi mayor tesoro, fuente de constante motivación y alegría incomparable.

Agradecimiento

A mi esposo y mis padres por brindarme siempre el soporte necesario para sacar adelante mis proyectos.

A mis maestros por sus enseñanzas y la paciencia en brindarnos sus conocimientos.

A mis amigos por apoyarme en el proceso y en poder ejecutar esta tesis, en especial a Chelita.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO Y PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de la Tesis titulada: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023", cuya autora es GÁRATE CALLE ANA SOFÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

Trujillo, 17 de Setiembre del 2023

Apellidos y nombres del asesor: Morales Salazar Pedro Otoniel	
DNI N° 17910106	
ORCID: 0000-0002-9242-3881	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARATE CALLE ANA SOFIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 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
GARATE CALLE ANA SOFIA DNI: 42113721 ORCID: 0009-0008-7134-4122	Firmado electrónicamente por: AGARATE el 08-11- 2023 10:49:15

Código documento Trilce: INV - 1348014

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.1.1 Tipo de investigación	20
3.1.2 Diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.3.1 Población	23
- Criterios de inclusión	24
- Criterios de exclusión	24
3.3.2 Muestra	24
3.3.3 Muestreo	25
3.3.4 Unidad de análisis	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	40

VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de colaboradores por área de una municipalidad distrital de Trujillo	23
Tabla 2	Distribución de la población de colaboradores por área de una municipalidad distrital de Trujillo	24
Tabla 3	Relación de expertos que validaron los instrumentos	26
Tabla 4	Nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	29
Tabla 5	Nivel de dimensiones del desarrollo organizacional en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023	29
Tabla 6	Nivel de gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	29
Tabla 7	Nivel de gestión del conocimiento y sus dimensiones en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	31
Tabla 8	Comparación entre las variables desarrollo organizacional y gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	32
Tabla 9	Tabla de doble entrada entre desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023	33
Tabla 10	El desarrollo organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	34
Tabla 11	El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	34
Tabla 12	El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	35
Tabla 13	El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	36
Tabla 14	La dimensión sistemas de incentivos del desarrollo organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023	36
Tabla 15	La dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	37

Tabla 16	La dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	38
Tabla 17	La dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	39
Tabla 18	Medidas de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables con la otra variable, Trujillo - 2023	39

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de desarrollo organizacional y sus dimensiones en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	28
Figura 2	Nivel de gestión del conocimiento y sus dimensiones en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	30
Figura 3	Comparación entre las variables desarrollo organizacional y gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023	31

Resumen

El objetivo planteado en esta investigación es determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, para ello se realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, tomando como muestra a 30 colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, el muestro usado fue conveniencia de la investigadora, los instrumentos usados han sido adaptados para las variables de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional con 24 y 14 ítems respectivamente, el mismo que se aplicó de manera presencial en las instalaciones de la municipalidad. Se encontró como resultados en contrastar la hipótesis general de la investigación, la cual se obtuvo haciendo el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman para medir la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa, lo que indica que a un mejor desarrollo organizacional se generará un incremento en la gestión del conocimiento y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, gestión del conocimiento, gestión pública, municipalidad.

Abstract

The objective set out in this research is to determine the relationship between organizational development and knowledge management in a district municipality of Trujillo - 2023, for which an investigation was carried out with a quantitative, basic, non-experimental, transversal and descriptive approach. correlational, taking as a sample 30 collaborators from a district municipality of Trujillo, the sample used was convenience of the researcher, the instruments used have been adapted for the variables of knowledge management and organizational development with 24 and 14 items respectively, the same as It was applied in person at the municipal facilities. It was found as results in contrasting the general hypothesis of the investigation, which was obtained by calculating the Spearman correlation coefficient to measure the relationship between organizational development and knowledge management in a district municipality of Trujillo - 2023, it was found that have a high and very significant positive relationship, which indicates that a better organizational development will generate an increase in knowledge management and vice versa, thus verifying the research hypothesis.

Keywords: Organizational development, knowledge management, public management, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el mundo, las instituciones del estado conocen el valor que tienen, en cuanto al conocimiento, que viene a ser un activo intangible que estas administran, que bajo una adecuada gestión podría convertirse en una ventaja altamente competitiva en el sector público, frente a las carencias que se pueden apreciar. Es así que, la gestión del conocimiento se considera de vital relevancia en toda organización ya sea en el sector privado o público, en el cual se ofrecen servicios y productos. Para Wittke & Wittke (2020), señala que el saber gestionar el conocimiento es estratégico pues permite a las instituciones y organizaciones que se desarrollen de manera sustentable y consolidada en pro de su crecimiento.

En América Latina se vienen enfrentando requerimientos cada vez más complejos, los que ejercen la labor de gestión tienen dos importantes momentos en su desempeño: el comienzo de la trayectoria y el progreso y desarrollo de su carrera a lo largo del tiempo en base a la gestión del conocimiento dentro de un clima organizacional óptimo (Ballesteros-Rodríguez et al, 2020).

Para Marulanda et al. (2018), infiere que el desarrollo organizacional tiene una relación muy marcada con la forma en la que se gestionan los conocimientos; el cómo se vinculan y traslada el conocimiento entre los colaboradores, la existencia de una cultura y el hecho que se generen percepciones dentro de la institución, genera que los trabajadores de las organizaciones avancen sin internalizar la misión y visión institucional. Respecto a ello Agudelo et al. (2018), sostuvo que la cultura compartida se verá reflejada en la visión que interiorizan los colaboradores, y es así que funciona en las organizaciones ya sea públicas y privadas.

Las instituciones u organizaciones que dependen del estado o son públicas en el Perú, están gestionando el conocimiento como uno de los elementos de vital importancia en su desarrollo, pues forma parte de una de las columnas vertebrales para la llamada “Política Nacional de Modernización

de la Gestión Pública al 2030". Esta política señala como uno de los principales objetivos a priorizar a "Mejorar y optimizar la gestión al interno de las entidades u organizaciones públicas." (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022, p. 94). Este segundo objetivo prioritario, lo que busca es lograr implementar diversos mecanismos que permitan identificar, analizar y transferir el conocimiento y la información que existe en las instituciones del estado, con la finalidad de lograr un óptimo performance y desempeño del talento humano en este sector.

Además, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (2017), en el documento técnico elaborado por esta, en el cual detalla cómo gestionar el proceso del desarrollo organizacional y el proceso directamente vinculado a gestionar el conocimiento en las organizaciones de carácter público, para tal fin es necesario e indispensable que las autoridades se comprometan en fortalecer aquellas acciones que fomenten una comunicación efectiva, que es la base para lograr interrelaciones con valores, respeto a las normas, principios y creencias; siempre refrendado en la filosofía institucional y permitir de esa manera la integración y el cumplimiento de los objetivos que se han planteado y de las metas trazadas (Araníbar, 2017; Charry, 2018).

Es así que, en una Municipalidad Distrital, se tiene una alta repercusión en el trabajo del recurso humano, en base a la gestión del conocimiento dado en base a prácticas innovadoras para que se mejore la atención que se le brinda al ciudadano, pues se ha notado que por la alta rotación que existe por cuestiones políticas en las municipalidades, no se logra hacer una gestión adecuada a todo nivel, lo cual repercute directamente en lo que se conoce como cultura organizacional y en gestionar el conocimiento, frente a ello lo que busca este informe de investigación se plantea en consecuencia se ha planteado el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?

Además, se plantearon problemas específicos, los mismos que se señalan a continuación: (a) ¿Cuál es el nivel de desarrollo organizacional en

una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?, (b) ¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?, (c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?, (d) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?, (e) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023?, (f) ¿Cuál es la relación entre el dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023?, (g) ¿Cuál es la relación entre el dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023?, (h) ¿Cuál es la relación entre el dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023? y (h) ¿Cuál es la relación entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?.

Este informe de investigación se ha de justificar teóricamente pues se basa en que, el desarrollo organizacional está vinculado a la gestión del conocimiento, ello es debido a que se pretende que las Municipalidades cambien de estrategia en su plan de trabajo para que se pueda satisfacer las necesidades de los administrados, toda vez que se ha identificado deficiencias en la gestión de las municipalidades.

En el aspecto práctico la investigación busca que se implemente una mejor gestión del conocimiento en las Municipalidades a fin de que el desarrollo organizacional sea suficiente y efectivo para satisfacer las necesidades de manera exitosa de los administrados a través de las dimensiones de cada variable.

La investigación tiene relevancia social debido a que las Municipalidades gestionan los recursos del Estado con la finalidad de poder brindar una

atención a las necesidades y requerimientos de la población y la insuficiente gestión al respecto, genera un perjuicio social debido a que se brinda productos y servicios deficientes.

La investigación tiene justificación metodológica está enmarcada en el desarrollo de todo el proceso y los procedimientos establecidos en la investigación científica, respetando cada una de las etapas, lo cual garantizará un adecuado desarrollo y por ende la obtención de resultados ajustados al rigor científico.

Socialmente la investigación se justifica, pues permitirá a las autoridades de turno y a todos los colaboradores que sirven en la gestión pública, poder determinar claramente cuál es la importancia del desarrollo organizacional y de qué manera es que se ha establecido el nivel en el que se encuentran, además la importancia que tiene gestionar adecuadamente el conocimiento dentro de una institución pública y como esta debe trasladarse persona a persona, viéndose los resultados en una mejor atención a los ciudadanos.

En base a los problemas planteados, se han formulado los siguientes objetivos, encabezado por el general el mismo que busca determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023 y cuyos objetivos específicos son los que se señalan a continuación: (a) Conocer el nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (b) Conocer el nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (c) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (d) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (e) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (f) Establecer la relación entre el dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (g) Establecer la relación entre el dimensión

orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (h) Establecer la relación entre el dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023 y (h) Establecer la relación entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023.

En relación con las preguntas de investigación se plantearon las siguientes hipótesis, detallándose a continuación la general que es: H_i . Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la Gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023 H_o . Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la Gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, y las hipótesis específicas son:

- (c) Existe relación positiva y significativa entre la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (d) Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (e) Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (f) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (g) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (h) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023 y (h) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De la revisión de la literatura científica revisada, se han tomado en cuenta los siguientes antecedentes, los mismos que se encuentran vinculados con las variables de investigación en el mismo contexto, los cuales se detallan a continuación:

Rivera (2019), el autor llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar cómo influye en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo el desarrollo organizacional. La investigación fue de tipo básico, explicativo y descriptivo, utilizando información cuantitativa. Lo que indica que la forma de organización municipal es dinámica y se encuentra establecida en el proceso de desarrollo, es así que es necesario que los gobiernos locales promuevan la capacitación de sus trabajadores. El aporte de esta investigación realizada por Rivera radica en que se determinó que la organización municipal está en constante cambio, teniendo en cuenta que el fin supremo del estado es proteger la dignidad humana. Sin embargo, es importante teniendo en cuenta cual es la asociación existente entre lo que significa gestionar el conocimiento y en desarrollar la organización para poder lograr dicho objetivo.

Huillcas y Hurtado (2019), en esta investigación, se buscó determinar cómo la Planificación Estratégica en la Municipalidad Provincial de Angaráes se relaciona con el Desarrollo Organizacional. Se utilizó un diseño de investigación correlacional y se empleó el paquete para procesamientos estadísticos de SPSS versión 24 para el análisis de la información recolectada, además del uso del Excel para las operaciones descriptivas de las encuestas. Los resultados muestran que existe una fuerte correlación entre las variables que se están investigando. Aunque esta investigación sugiere que la estrategia tiene un impacto en el desarrollo organizacional, para determinar que tanto impactaría gestionar el conocimiento en las municipalidades en general, es necesario realizar investigaciones adicionales.

Cárdenas (2019), el propósito de la investigación realizada por el autor fue establecer si las estrategias de gestión municipal tienen alguna influencia en la Municipalidad Provincial de Otuzco específicamente en el desarrollo organizacional. En su estudio, el autor utilizó una metodología no experimental, correlacional y descriptiva, aplicando encuestas a trabajadores y gerentes de la Municipalidad. Se puede concluir que las estrategias de gestión municipal no tienen una influencia relevante en el desarrollo organizacional de la Municipalidad. Esta investigación proporciona una contribución valiosa para la investigación actual, ya que se compararán los resultados con los obtenidos por el autor Cárdenas L. al finalizar la investigación.

Moscoso y Macas (2019), realizaron un estudio con el propósito de determinar cómo el gestionar el conocimiento contribuye a la efectividad del cómo organizar una municipalidad distrital de Papayal, ubicada en la Región Tumbes. Los investigadores utilizaron una metodología de encuestas aplicadas a 20 colaboradores, y los datos obtenidos se procesaron mediante tablas y figuras en el programa Excel. Los resultados indicaron que el 50% tienen en la gestión del conocimiento un alto nivel, lo que contribuyó al 55% de los trabajadores con efectividad organizacional. Además, se concluyó que la gestión municipal no ha desarrollado el potencial intelectual de acuerdo con la misión institucional. La investigación tiene un gran impacto, ya que se demostró que las dimensiones contenidas tienen una efectividad organizacional del 53.75% como parte de la gestión del conocimiento. Además, se verificó que las autoridades municipales no han fomentado el desarrollo del potencial intelectual de los colaboradores municipales, lo que servirá como referencia para la investigación en una Municipalidad de la región La Libertad.

Álvarez y Delgado (2020), llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue caracterizar el desarrollo organizacional en las municipalidades. El método usado está basado en realizar un análisis de diez artículos científicos que guardaban relación con el objeto de estudio. Los resultados

indicaron que la mitad de los artículos analizados se concentran en mejorar las habilidades y competencias del personal municipal mediante programas de capacitación. Este estudio proporcionará un aporte significativo a la presente investigación, ya que se hace hincapié en la relevancia de la gestión del conocimiento de los trabajadores municipales para lograr un mejor desarrollo organizacional.

Santa et al. (2021), el propósito era establecer la correlación existente entre la efectividad organizacional en el sector público y la gestión del conocimiento. Para ello, se seleccionó una muestra de 220 colaboradores de varias las municipalidades, y se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que gestionar el conocimiento y lograr la efectividad organizacional tienen una relación frecuente, y que las entidades estudiadas tienen una adecuada implementación de la gestión del conocimiento. Este estudio aporta información valiosa sobre lo prioritario que es realizar una adecuada gestión del conocimiento en la efectividad organizacional en las municipalidades, lo que conduce a una satisfacción adecuada de las necesidades de los habitantes locales.

Aguirre y Moscoso (2023), llevaron a cabo una investigación para determinar si tienen un impacto en el desarrollo organizacional de las competencias a nivel gerencial que presentan a quienes se escogió como autoridades y es puesto de manifiesto por los colaboradores de una Municipalidad. Los autores utilizaron un enfoque correlacional y descriptivo, utilizando cuestionarios para recopilar datos. Los resultados indicaron que las competencias gerenciales tienen un alto impacto sobre el progreso organizacional de la Municipalidad de Vicco. La contribución principal de este estudio se enfoca en la conexión existente entre el desarrollo organizacional y las competencias gerenciales, ya que se determina que las habilidades de gestión tienen una considerable influencia en gestionar el conocimiento y, por defecto, en el desarrollo organizacional. Estos descubrimientos resultarán valiosos para corroborar la hipótesis establecida en esta investigación.

El desarrollo organizacional, según Chiavenato (2013), indica que el término "desarrollo organizacional" se encuentra estrechamente relacionado con los términos de cambio y habilidad de la organización para ajustarse a circunstancias variables. Tounkara (2019) indica que el objetivo del desarrollo organizacional consiste en realizar un cambio planificado en la organización que sea acorde con sus propias necesidades, demandas y exigencias. De esta manera, se enfoca en la mejora de las relaciones intergrupales, el desarrollo del equipo humano, y el liderazgo y la dirección de la organización (Carro et al., 2027).

Cárdenas (2019) dice que el vocablo "desarrollo organizacional" se usa frecuentemente para referirse a la efectividad de las instituciones, especialmente cuando utilizan como denominación de un área que forma parte de esta. Para González et al. (2019) señala que este concepto se considera como un campo en constante crecimiento que aborda diversos enfoques innovadores.

Álvarez y José (2020) concluyen en que el desarrollo organizacional de una municipalidad se encuentra estrechamente relacionado con la gestión municipal, que se considera el órgano técnico-administrativo de más alto nivel. Tiene como tarea principal liderar y orientar la gestión del gobierno municipal en el aspecto financiero en su totalidad, además de proveer servicios públicos y fomentar la inversión en obras que se encuentran bajo su responsabilidad (García, 2018). El alcalde tiene la responsabilidad de ejecutar proyectos, considerados en el presupuesto participativo, cumpliendo con las políticas de gestión, entre otros aspectos.

Actualmente, han existido muchos debates sobre la gestión administrativa en instituciones públicas como las municipalidades, debido al bajo liderazgo y a la mínima motivación por parte de las autoridades ediles y el personal administrativo (Guerra et al., 2021). La principal razón detrás de esto es la falta de habilidades gerenciales para dirigir de manera justa los recursos humanos de la institución (Hussain et al., 2020).

Asimismo, Rampas (2016), dice que las municipalidades son entidades descentralizadas a nivel local que gozan de autonomía política y económica. Marco (2016) señala que su función principal es el control, verificación, organización y administración de los servicios que se brindan en el sector público dentro de su jurisdicción, en cualquiera de los niveles distritales o provinciales, cuyo principal objetivo planteado es la de satisfacer los requerimientos y las necesidades que se encuentren presentes en la población de su zona. La estructura de la municipalidad debe estar compuesta por tres componentes: la promoción de desarrollar de manera integral y sostenible, la representación y la provisión de los servicios que brindan las instituciones públicas (Mena, 2019; Quijano et al., 2015).

Las municipalidades tienen una estructura organizativa específica para poder llevar a cabo sus planes de gobierno y buscan satisfacer los requerimientos y necesidades de sus ciudadanos. La organización municipal es dinámica, ya que su determinación está ligada a satisfacer todas las necesidades o requerimientos elementales de los pobladores.

Cárdenas (2019) dice que las municipalidades tienen que llevar a cabo diversas actividades que requieren el uso de instrumentos de gestión. Ramírez (2019), indica que se pueden utilizar varios instrumentos de gestión, como el plan de desarrollo urbano elaborado de manera participativa, el plan estratégico de desarrollo económico de acuerdo al presupuesto asignado por el gobierno central, el reglamento del concejo municipal de acuerdo a las normas establecidas, el sistema aprobado y verificado de gestión ambiental local, la lista donde se encuentra el personal asignado, lo que se tiene presupuestado para el año y sus cambios, así como las ordenanzas, para garantizar la eficacia y la transparencia en las actividades de la municipalidad (Tello y Armas, 2018).

Las dimensiones del desarrollo organizacional están divididas en: (a) Sistema de incentivos, Aumann (2017) menciona que el sistema de incentivos es una herramienta valiosa que tiene el potencial de aumentar la motivación

del personal de una organización. Estimular y recompensar la mejora que presentan al desarrollar aquellas habilidades que de forma individual en los colaboradores lleva a un incremento en la productividad organizacional y, donde al proporcionar ciertos incentivos, como bonos, ascensos por mérito, capacitaciones pagadas de acuerdo a su línea de carrera y reconocimientos, las instituciones logran fomentar que desarrollen competencias y destrezas en los colaboradores.

Uno de los objetivos más importantes de los sistemas de incentivos es crear un ambiente de trabajo más motivador, que fomente la dedicación y la satisfacción de los empleados. Al ofrecer incentivos atractivos, se puede lograr que el personal se sienta valorado y se esfuercen por lograr los objetivos que establece la organización. Esto puede mejorar su nivel de producción y el desempeño general de la compañía, lo que a su vez puede desarrollar la competitividad y lo que se obtiene como parte de la rentabilidad de la organización en el mercado. Rolin (2020) dice que la clave para lograr un desarrollo organizacional exitoso es fundamental influir en el capital humano a través de la formación, capacitación y actualización del conocimiento. Estas acciones fortalecerán las competencias individuales de los trabajadores y tendrán un impacto positivo en su rendimiento dentro de la organización. Cuando los trabajadores sienten que se encuentran identificados con los procesos y con los objetivos de la institución, se produce una mejora en la productividad (Rodríguez, 2019). Por esta razón, las organizaciones consideran cada vez más importante el progreso del conocimiento y la formación constante del personal. Además, aplican programas de incentivos y compensación que reconocen las habilidades adquiridas durante el entrenamiento (Muñoz, 2019). Los sistemas de incentivos son una herramienta valiosa para impulsar el desarrollo organizacional ya que fomentan el compromiso y la motivación de los trabajadores, y esto se traduce en un mejor rendimiento y productividad (Vesga et al., 2020). Asimismo, los incentivos pueden estar diseñados para promover la capacitación y el aprendizaje continuo, lo que permite el desarrollo de competencias individuales y contribuye a una mejor calidad

del servicio que se vienen ofreciendo por la empresa o entidad pública. En resumen, el sistema de incentivos es una estrategia que beneficia tanto a la organización como a sus empleados al mejorar su rendimiento y desarrollo profesional.

(b) Orientación de resultados, para Salinas et al. (2021), dicen que la organización se enfoca en lograr resultados positivos a través del desarrollo y la implementación de una estructura organizacional efectiva que permita ofrecer productos o servicios de alta calidad. Además, la voluntad y empuje de la organización para adaptarse a nuevas situaciones de trabajo y desarrollar habilidades como el uso de la tecnología y el trabajo en equipo es fundamental para desempeñar un papel de liderazgo y tener un impacto positivo en la empresa.

(c) Orientación sistémica, para Guízar (2013) menciona que la dimensión se trata de un proceso sistemático que busca hacer un cambio en la cultura de la institución a través del uso de tecnología, la modificación de la conducta, la investigación y la aplicación de teorías. Asimismo, la orientación sistemática en el desarrollo organizacional se basa en tres factores principales: la utilización de herramientas tecnológicas y así mejorar el modo de organización, el tomar decisiones y el solucionar problemas basado en conocimientos previamente adquiridos y el uso de la capacidad de razonamiento.

d) Orientación al cambio, la dimensión de orientación al cambio se compone de dos aspectos fundamentales: el compromiso de la organización para implementar un desarrollo organizacional que se base en la gestión del conocimiento, así como la presencia de agentes del cambio que promuevan y lideren el proceso de transformación.

El desarrollo organizacional es de importancia pues el progreso organizacional de una Municipalidad está relacionado con los cambios y las nuevas necesidades que experimentan las personas. Por lo tanto, se requieren nuevas estrategias para reformar la estructura organizacional de la entidad y permitir su crecimiento, de modo que pueda satisfacer las nuevas necesidades de los ciudadanos. Para alcanzar el desarrollo organizacional,

se necesita la implementación de métodos que incluyan una estrategia y un plan de implementación basados en estudios y estrategias que se basen no solo en el conocimiento técnico, sino también en la experiencia (Lavín, 2020).

La teoría del desarrollo organizacional, Beckhard (1969) fue el pionero en proponer en el campo de las organizaciones, en proponer esta teoría del desarrollo organizacional. Dicha teoría es usada como una herramienta en el área de la administración y tiene como principal objetivo el propiciar un cambio que promueva las mejoras en diversas áreas y aspecto como lo administrativo, organizacional, social, cultural y tecnológico. Para ello, se deben tener en cuenta las etapas en las cuales se deben desarrollar esta teoría que es la realización de un diagnóstico previo de la organización para conocer la situación real de la misma, retroalimentar a todo el equipo para que tome conocimiento de lo que se ha realizado y cuál es el estado de la organización, evaluación y diagnóstico entre todos los miembros del equipo para que en función de ello se determine las causas de la problemática encontrada y el refuerzo de los puntos fuertes, intervención es la etapa en la cual ya proponen soluciones que se implementan para la mejora de los inconvenientes detectados, adaptación al cambio por parte de los colaboradores para que comprendan la importancia de mejorar y adaptarse a ello, seguimiento y gestión de la información con lo cual se irá verificando si los implementado está dando o no los resultados esperados y planificados, el liderazgo que se desarrolle y que demuestre un correcto desempeño de las funciones y tareas asignadas para el logro de las actividades planificadas y finalmente una evaluación global de lo ejecutado y los logros obtenidos.

Con la finalidad de generar un mejor desarrollo organizacional se requiere que se tenga en cuenta algunos componentes como tener una mirada holística sobre la estrategia planificada, una visión sistémica, considerar a los actores responsables del cambio, de las contingencias y de la cooperación laboral (Cruz y Torres, 2018).

La norma en la cual se base el desarrollo organizacional de la municipalidad está dada el “Reglamento de Organización y Funciones – ROF”, que es una de los documentos normativos aprobados por acuerdo de concejo N° 029-2021-CM/MDH, en el cual se señalan como se distribuyen de manera organizada los puestos de la municipalidad y se reglamentan las funciones que tienen a su cargo, elementos fundamentales que permitirán establecer como se encuentran organizados a nivel institucional, lo que repercute directamente en el servicio y la atención que se le brinda a los pobladores del distrito.

La gestión del conocimiento, para Alves y De Oliveira (2018) mencionan que gestionar el conocimiento como parte de un conjunto de procesos organizados y planificados que involucra el genera, codificar, difunde y adquiere conocimiento con el objetivo de alcanzar un excelente desempeño.

Es decir, la gestión del conocimiento implica buscar medios para generar nuevos conocimientos, y que de esa manera puedan cumplir sus objetivos de manera efectiva. Para lograr esto Koehler et al. (2019) dicen que se deben tener en cuenta las diferentes etapas de interacción entre el conocimiento explícito y tácito. Este último, se transmite mediante los consumidores y otras personas o instituciones interesadas, y se procesa de modo colaborativo hasta que se expresa y se convierte en conocimiento explícito, que se utiliza para dar respaldo a la creación de productos o servicios de la institución. La externalización se refiere al proceso de convertir el conocimiento tácito en conocimiento más directo que es el, explícito, mientras que la internalización que se desarrolla se refiere al proceso contrario (García y Pérez, 2019).

El conocimiento tácito se transmite a través de los clientes, y se procesa de manera colaborativa hasta que se expresa y se convierte en conocimiento explícito, que se utiliza para respaldar la creación de productos o servicios de la institución. La externalización se refiere al proceso de convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito, mientras que la internalización se da o se refiere al proceso contrario. En cuanto a su efectividad, Salehi y Babaei (2017) dicen que es fundamental tomar en cuenta aspectos como el

estilo de liderazgo que promueva cambios significativos, las habilidades interpersonales y sociales, la priorización del conocimiento, la capacidad para comprender y manejar emociones, y la existencia de ambientes que generen confianza entre los colaboradores que forman parte del equipo, tanto en el nivel operativo como en el nivel estratégico.

Las dimensiones de la gestión del conocimiento están dadas por (a) Conocimiento, que para Guedez (2003) menciona que el conocimiento se refiere a la habilidad para organizar y comprender información, a fin de desarrollar argumentos y respuestas que sean adecuados a las necesidades específicas en el ambiente o entorno en el cual se desempeñe o interactúe la persona. El conocimiento es fundamental para solucionar problemas, ya que se basa en la capacidad de procesar información y en la percepción individual de cada persona. Es un conjunto de información que se relaciona con el razonamiento y permite encontrar soluciones efectivas a problemas futuros. Por otro lado, Tiwana, estableció que los tipos de niveles del conocimiento profesional son los siguientes: El "Saber qué" se refiere al conocimiento cognitivo fundamental, aunque insuficiente por sí solo; el "Saber cómo" hace referencia a la capacidad de emplear el conocimiento cognitivo a situaciones de la vida que se presentan en la realidad; el "Saber por qué" es el conocimiento que sustenta el "Saber cómo" y permite intervenir en situaciones desconocidas; y la "Atención en el por qué" se refiere a la creatividad intrínseca de la cultura organizacional, lo cual es el tipo de conocimiento más complejo y difícil de abordar.

(b) Información para Ramírez y Perusquia (2019) dicen que la información se refiere a un conjunto de datos que han sido organizados y procesados de manera que puedan ser utilizados para aportar conocimiento y valor a una empresa. En el contexto del marketing, la información es esencial para desarrollar sistemas de información que permitan analizar el mercado, los consumidores y las tendencias, con el fin de tomar decisiones estratégicas y mejorar el desempeño y desarrollo de la empresa. La información es un recurso valioso para las empresas, pues logra que los líderes tomen

decisiones más informadas y precisas al basarse en datos previamente recopilados y procesados. De esta manera, la información es crucial para establecer una estrategia organizacional sólida y reducir el riesgo de errores al ejecutar un plan estratégico para el desarrollo de la compañía.

(c) Capital intelectual para Ficco (2019) establece que el capital intelectual se refiere a una serie de elementos intangibles que están relacionados entre sí y que incluyen recursos, capacidades y actividades, con un enfoque particular en el conocimiento disponible puede ser identificado tanto a nivel de un individuo como a nivel de una organización en su conjunto. Estos elementos suelen estar "ocultos" y se trata de aspectos que no se muestran o no son evidentes en los registros financieros de la compañía. Sin embargo, son aspectos esenciales que permitirán el correcto y adecuado desempeño de la entidad, en combinación con otros recursos, esto implica que los mencionados elementos son capaces de proporcionar una ventaja competitiva y generar valor para la organización. El capital intelectual se consta de tres elementos principales: el capital humano, que incluye los conocimientos, habilidades, experiencias y capacidades de los empleados; el capital estructural, que consta de procesos, cultura empresarial, capacidad de innovar de la compañía y sus resultados; y el capital relacional, que se refiere a las relaciones que existen entre la empresa y sus clientes, proveedores, accionistas, inversores y la administración pública.

La gestión del conocimiento es importante pues denota la aplicación de una estrategia en una entidad municipal puede mejorar significativamente los planes de trabajo gracias a que los trabajadores y empleadores tendrán una mayor capacidad intelectual para ofrecer servicios de calidad. Dado que las Municipalidades a nivel provincial y distrital son parte de la estructura organizacional del Estado, la buena o mala gestión de estas puede afectar directamente en satisfacer los requerimientos y las necesidades de la población en cuestión. y, por ende, su dignidad humana, que es el fin último del Estado según el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. Por ello, es crucial que en una municipalidad se implementen planes estratégicos y

capacitaciones que permitan a los empleados adquirir un conocimiento completo buscando utilizar la gestión del conocimiento como un instrumento para solucionar inconvenientes.

La teoría de la gestión del conocimiento, Ujueta (2012) señaló, que a inicios de los años ochenta, se comenzó a tener en cuenta lo importante del elemento del ser humano en las organizaciones, señalando que es una ventaja competitiva importante de tal forma que logren alcanzar las metas y los objetivos propuestos, considerando a los colaboradores como un activo intangible dentro de la gestión que se desarrolle, creándose así teorías del capital humano, de recursos, de organizaciones que aprenden, de intelectual.

La teoría sobre el capital humano genera una importancia particular sobre la capacitación permanente, la formación continua de estos, viéndola más que como un gasto, como una inversión que se verán reflejados en el logro de sus indicadores. Respecto a la teoría del recurso y las capacidades, logra comprender la habilidad que tiene la organización en poder generar una respuesta a las necesidades en función a los recursos o insumos que se tienen disponibles y que deben tomarse en cuenta en el momento de gestionar.

En lo que refiere a la teoría del capital intelectual está basado en los conocimientos, experiencias y destrezas, considerando como parte de su capital el hecho de ir obteniendo un conjunto de conocimientos adquiridos por todos los integrantes de la organización, el capital estructural son aquellas estrategias que detallan los procedimientos en los cuales se basa el capital humano y el capital relacional señala lo vital de las interacciones interpersonales que se van desarrollando en una organización de manera adecuada, no solo al interno sino con los agentes externos de la misma. Es por ello, que la teoría del proceso de gestionar el conocimiento, parte desde un conocimiento implícito al evidente o explícito, donde corresponde el socializar y externalizar mediante diferentes medios la transferencia de lo aprendido. Y las teorías de la organización inteligente, se demuestra la

capacidad que tienen para tomar las mejores decisiones, basadas en información y con lecciones aprendidas, lo cual les permite adecuarse a los cambios.

Además, Assafiri-Ojeda et al. (2020) señalan que al tratarse de un proceso, debe ser visto como una oportunidad que les permitirá generar un impulso para la creación, donde colaboren y puedan aplicar todo el conocimiento que tienen internalizado y que pueda permitir un aprendizaje organizacional; el resultado de gestionar los activos que se basan en el talento humano logran sociabilizar, externalizar y transferir los conocimientos previos, aquellos procesos que estén presentes y las herramientas a nivel tecnológico que permitan la gestión de conocimiento e información.

En esta sociedad el conocimiento permite que las organizaciones del sector público o privado se mantengan a la vanguardia, donde se es consciente que el valor verdadero radica en el capital intelectual que vaya acumulando a lo largo de los años. Es así que se vuelve de suma importancia poder gestionar adecuadamente la solución de problemas, para con ello poder realizar propuestas de mejora (Turizo y Álvarez, 2021). El gestionar conocimiento no es una definición nueva, hace muchos años atrás las entidades del sector público intentan implementar este concepto y en el camino esto va acompañado de una mejora en la cultura organizacional y de esa forma entender sus dimensiones (Calvo, 2018).

Para Milla et al. (2018), ponen de manifiesto que gestionar el conocimiento es de gran importancia puesto que incluye procedimientos cuya finalidad es generar el logro de innovaciones en cada línea de trabajo. Estos procedimientos están abarcando cada vez más importancia y espacio en el desarrollo de cada uno de los componentes en sus colaboradores, logrando generar así durante los procedimientos información oportuna que permita tomar decisiones. Correa-Díaz et al. (2019), indican que es importante utilizar y generar nuevos saberes o conocimientos que estén aportando valor y como reflejo de ello mejorar el servicio ofrecido y las soluciones que se propongan.

Barradas y Rodríguez (2021), sustentan lo importante que es el líder pueda diseñar estrategias que identifiquen el capital intelectual que existe en los colaboradores de la institución, brindando de esa forma la sostenibilidad del modelo de gestión que sea altamente competitivo.

El enfoque presente en esta investigación es cuantitativo, puesto que se basa en argumentos positivistas que se entienden del todo normativos de manera abierta, para solucionar esos problemas que son la existencia y no lo referido a la identidad constitucional, para que de esa manera se pueda generar el equilibrio entre el respeto y cuidado de la norma sobre el derecho y lo que ello representa (Alvear, 2020). Además, este enfoque confirma que el conocimiento procede de lo que se puede observar en una perspectiva, donde los fenómenos serán posibles de medir y el contar, por lo cual logran contribuir para que sean investigados y contribuyen de manera efectiva a la ciencia. Por su lado, se complementa con el pospositivismo pues entiende como el estado de teoría donde la realidad es normalmente aprehensible dentro de una forma imperfecta como parte de la naturaleza propia e inherente en el ser humano (Atienza, 2020; Girón y Cisneros, 2022).

A nivel municipal la gestión del conocimiento está dado por la norma que rige los trámites que se realizan está dado por el Texto único de procedimientos administrativos – TUPA, aprobado la ordenanza municipal N° 009-207-MDH y ratificado por acuerdo de concejo N° 147-207-MPT, este documento tiene de manera ordenada y clasificada respetando lo establecido en las normas macro y que permite a la municipalidad poder gestionar el conocimiento y difundirlo entre sus colaboradores para la aplicación correcta del mismo en las áreas correspondientes.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación está encajada en el paradigma positivista, cuyo objetivo es predecir, describir, explicar y verificar una investigación que se orienta desde el método enmarcado en lo hipotético-deductivo y que se aplica a diseños no experimentales como es el caso de este informe, donde prevalece la objetividad como característica principal en la recolección, desarrollo y análisis de la información, sin que esta sea subjetiva, siendo así la forma en la cual el investigador procesa la información para descubrir conocimiento (Miranda-Beltrán y Ortiz-Bernal, 2020).

El método de investigación aplicado es el deductivo, el cual parte de una realidad o verdad particular y logra generalizar a una realidad o verdad total. Caracterizar el procedimiento brinda un argumento deductivo, el cual se forma en base a teorías universales y particulares, con lo cual se puede deducir una conclusión donde se puede obtener una proposición de lo universal a lo particular (Hernández y Torres, 2018).

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El desarrollo de esta investigación se dio dentro del enfoque cuantitativo, teniendo como finalidad llegar a profundizar la relación o asociación existente entre la gestión y la investigación, Alejo & García (2018) refieren y encuentran los resultados que obtienen y que se incorporan como parte de la ciencia, conociendo la estructuración y la gestión de la administración pública como parte del desarrollo organizacional de toda institución, ya sea pública o privada.

Esta investigación de acuerdo con su finalidad es básica, denominada pura o dogmática, este tipo de investigación se genera dentro del marco teórico y se encuentra dentro de este, teniendo como objetivo lograr que se incremente aquellos conocimientos científicos, lo que no se contrasta con la parte práctica. (Rivadeneira, 2017).

Según su nivel o alcance de la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, pues pretende determinar la relación existente entre dos

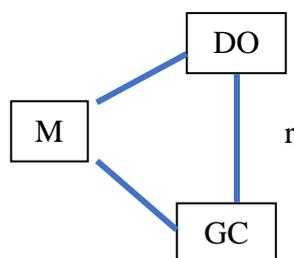
variables que se encuentran vinculadas dentro de una misma institución pública y que son segmentos fundamentales para la gestión y el desarrollo de toda organización (Toscano, 2018); posee como objetivo el poder describir, logra predecir, permite verificar y consigue explicar lo que la investigación orienta al método hipotético – deductivo, lo cual se aplica a diseños no experimentales donde la observación debe ser adecuadamente neutral, sin llegar a ser subjetiva; es el equipo investigador quienes desde una mirada objetiva logran analizar la información entendiendo el proceso de descubrir el conocimiento (Álvarez, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño usado es cuantitativo, no experimental descriptivo-correlacional de corte transversal, el mismo que no manipula las variables, con lo cual verifica el estado de estas y la vinculación que existe entre ellas, tomando la información en un momento determinado (Torres, 2019).

Facilita la determinación de la dirección en la cual giran las variables, para que estadísticamente se pueda verificar la relación que existen entre estas.

Diseño Correlacional:



Donde:

M: Colaboradores de una municipalidad

GC: Gestión del conocimiento

DO: Desarrollo organizacional

r: Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente:

La variable 1, es la de Desarrollo Organizacional, la cual tiene como referente a la definición conceptual a Cárdenas (2019) quien señala que se utiliza a menudo para referirse a la efectividad de las instituciones. Este concepto es considerado un campo en constante crecimiento que aborda diversos enfoques innovadores.

Sobre la definición operacional, se puede señalar que el instrumento ha sido adaptado del elaborado por Moscoso (2021), la misma que ha sido adaptada a la realidad de instituciones públicas ajustando sus ítems a 24 divididos en dimensiones sistema de incentivos teniendo como indicadores a: incentivos, desarrollo personal, reconocimiento; la dimensión de orientación de resultados tiene como indicadores a: metas y objetivos organizacionales; orientación sistémica con toma de decisiones, solución de problemas y tecnología; y por último orientación al cambio cuyos indicadores son agentes del cambio y compromiso organizacional.

La variable 2, es la de Gestión del conocimiento, la cual tiene como referente a la definición conceptual de Koehler et al. (2019) quien indica que la gestión del conocimiento implica buscar medios para generar nuevos conocimientos, lo cual es esencial para que las instituciones u organizaciones, ya sean estas privadas o públicas, puedan cumplir sus objetivos de manera efectiva. Para lograr ello se debe tener en cuenta las diferentes etapas en las que interactúa el conocimiento explícito y tácito.

Sobre su definición operacional, se puede señalar que el instrumento ha sido adaptado de Cerda y Huallani (2022) el cual ha sido adaptado para esta investigación a 14 ítems, divididos en tres dimensiones conocimiento con un indicador y cinco ítems, información con un indicador y cuatro ítems y capital intelectual con un indicador y cinco ítems.

La operacionalización de las variables se encuentra en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Hernández et al. (2016), la población está dada por un conjunto de cantidad finita de unidades de análisis que pueden ser objetivos, documentos, instituciones o personas y que tienen ciertas características en común.

La población en esta investigación está compuesta por 292 colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo. A continuación, se describe la tabla donde se detallan la cantidad de colaboradores por áreas y como es que se distribuyen en estas:

Tabla 1

Distribución de la población de colaboradores por área de una municipalidad distrital de Trujillo

Gerencias	N	%
Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil	101	34.59%
Gerencia de Salud y Gestión Ambiental	98	33.56%
Gerencia de Obras	20	6.85%
Gerencia de Administración Tributaria	18	6.16%
Gerencias de Desarrollo e Inclusión	17	5.82%
Gerencia de Administración y Finanzas	15	5.14%
Gerencia de Desarrollo Urbano	10	3.42%
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	7	2.40%
Gerencia de Asesoría Legal	3	1.03%
Gerencia de Desarrollo Económico Local	2	0.68%
Gerencia de Deportes	1	0.34%
Total	292	100%

Nota: Información recabada por el área de recursos humanos de la municipalidad

- Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión se presentan por los colaboradores que tienen contrato vigente con la municipalidad y que se encuentran trabajando regularmente.

- Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión están dados por aquellos colaboradores que presentan procesos administrativos o que han sido repuestos mediante mandatos judiciales o con medida cautelar.

3.3.2 Muestra

La muestra está compuesta por 30 colaboradores de la municipalidad provincial de Trujillo. La muestra ha sido calculada mediante el muestro aleatorio simple para investigaciones correlacionales, la misma q se distribuyó de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la muestra de colaboradores por área de una municipalidad distrital de Trujillo

Gerencias	n
Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil	10
Gerencia de Salud y Gestión Ambiental	10
Gerencia de Obras	2
Gerencia de Administración Tributaria	2
Gerencias de Desarrollo e Inclusión	2
Gerencia de Administración y Finanzas	2
Gerencia de Desarrollo Urbano	2
Total	30

Nota: Información recabada por el área de recursos humanos de la municipalidad

Al realizar el cálculo de la muestra para este tipo de investigaciones correlacionales, salió un $n = 11.5$. Según los autores Snedecor y Cochran

(1977), señalan que, para este tipo de resultados por tener correlaciones altas, se recomienda trabajar en base a 30 unidades de análisis. Para dicho cálculo del tamaño muestral se utilizó un nivel de confianza del 95%. En base a ese tamaño se distribuyó proporcionalmente según la cantidad de cada una de las áreas de la municipalidad.

3.3.3 Muestreo

Muestreo aplicado a esta investigación es el muestreo probabilístico aleatorio simple con afijación proporcional para cada una de las áreas, garantizando de esa manera la aleatoriedad de la muestra y por lo tanto una correcta representatividad de la población (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis está señalada por cada colaborador de una municipalidad distrital de Trujillo del año 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de esta investigación es la encuesta, según García (1986) la define como un tipo de investigación que se realiza a una muestra conformada por determinado número de sujetos y es representativa de un grupo mucho más grande, la misma que se realiza dentro de un contexto de la vida diaria, para lo cual utiliza ciertos procedimientos que se encuentran estandarizados en forma de interrogación con la finalidad de obtener ciertas mediciones cuantitativas.

Tamayo (2004), nos indica que el cuestionario ha sido seleccionado como el instrumento con el cual se procederá a recolectar los datos, el mismo que tiene una serie de elementos que responden a las dimensiones de las variables y se encuentran enfocados a los objetivos. Su estructura es de una pregunta cerrada y sus opciones están dadas en escala de Likert con cinco niveles (Matas, 2018).

Ficha técnica de instrumento “Desarrollo Organizacional”. Nombre: Cuestionario de desarrollo organizacional para los colaboradores. Autor: Elaborado por Moscoso (2021), adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta cuatro dimensiones señaladas en la operacionalización.

Ficha técnica de instrumento “Gestión del conocimiento”. Nombre: Cuestionario de gestión del conocimiento para los colaboradores. Autor: Elaborado por Cerda y Huallani (2022) y adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta tres dimensiones señaladas en la operacionalización.

Para garantizar la validez de los instrumentos, estos pasaron por la prueba de “Juicio de expertos”, para lo cual tres docentes expertos, con registro vigente en la base de datos de investigadores CONCYTEC (RENACYT), de quienes se obtuvo una calificación de aplicable los mismos.

Tabla 3

Relación de expertos que validaron los instrumentos

N°	Experto	Grado	Código RENACYT	Calificativo
1	Ena Cecilia Obando Peralta	Doctora	P0032382	Aplicable
2	Graciela Esther Reyes Pastor	Doctora	P0067022	Aplicable
3	Susan Cristy Rodríguez Balcázar	Doctora	P0067022	Aplicable

Asimismo, se comprobó la confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, con la intención de medir la confiabilidad los instrumentos e identificar la coherencia interna; es por ello, que se tomó una muestra piloto de 10 colaboradores, para la variable “Desarrollo organizacional” el Alfa encontrado es de 0.923 y para las variables “Gestión del Conocimiento” el Alfa encontrado es de 0.847, en ambos casos es altamente confiable y aplicable.

3.5 Procedimientos

El procesamiento de datos son los pasos que validan el proceso de investigación, uno de los cuales es la recopilación de datos, y estos pasos deben combinarse para que el investigador pueda extraer información de ellos y analizarlos (Schettini & Cortazzo 2015). En cuanto al análisis de datos, estos serán procesados en base a la investigación anterior. El primer paso en este proceso es crear un cuestionario en escala de Likert (1 = muy en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo, 5 = muy de acuerdo) que aborde tanto objetivos generales como específicos.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis de datos, para hacer el mejor uso posible de las herramientas estadísticas (tablas de frecuencia, figuras, etc.), la encuesta se procesó en la plataforma Microsoft Office Excel. Cada pregunta estuvo codificada para que los resultados estén bien categorizados. Después del análisis en Excel, se demostró la correlación de las variables mediante SPSS. Finalmente, se utilizó una tabla de frecuencia porcentual para cada pregunta para presentar los resultados de la encuesta. Para decidir sobre el estadístico inferencial con el cual se trabajó está investigación, se ha trabajado con la prueba de normalidad, con la cual se determinó que los datos no se distribuyen normalmente, por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica del Coeficiente del Rho de Spearman con lo cual se identificó la relación entre ambas variables y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos, este análisis se realizó de acuerdo con criterios verdaderamente propietarios, preservando el anonimato de los colaboradores de la municipalidad.

Dentro de los aspectos éticos está la Claridad, que el objetivo es ser claro y definir lo que queremos mostrar en nuestra investigación; la Objetividad, este principio establece que las investigaciones deben realizarse sin conflictos de interés, así como los profesionales tienen el deber de actuar con equidad;

la Participación libre, los participantes del ensayo participan de forma independiente y eligen libremente; la Autenticidad, nos interesa que los datos facilitados como datos corporativos no sean manipulados; y por último la Confidencialidad, no divulgar la información adquirida de empresas de búsqueda a otras entidades ni utilizarla de manera inapropiada.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 4

Nivel de Desarrollo organizacional en una municipalidad – 2023

Desarrollo Organizacional	fi	%
Bajo	28	93%
Medio	2	7%
Alto	0	0%
Total	30	1

Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad

Interpretación:

De la información recolectada se tiene que la variable desarrollo organizacional con un bajo nivel de 93%, en medio tienen 7% y en alto tiene un 0%. Con ello podemos indicar que el desarrollo organizacional tiene un nivel bajo muy cercano al total de los encuestados.

Tabla 5

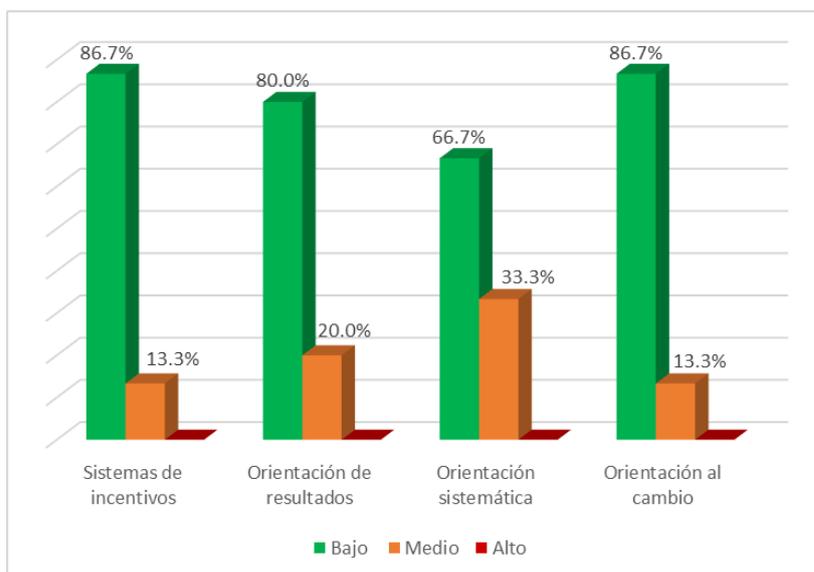
Nivel de dimensiones del desarrollo organizacional en una municipalidad - 2023

Desarrollo Organizacional	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sistemas de incentivos	26	86.7%	4	13.3%	0	0.0%	30	100.0%
Orientación de resultados	24	80.0%	6	20.0%	0	0.0%	30	100.0%
Orientación sistemática	20	66.7%	10	33.3%	0	0.0%	30	100.0%
Orientación al cambio	26	86.7%	4	13.3%	0	0.0%	30	100.0%

Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad

Figura 1

Nivel de dimensiones del desarrollo organizacional



Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad.

Interpretación:

De acuerdo a la información obtenida se ha considerado que los resultados del desarrollo organizacional según los colaboradores de una municipalidad de Trujillo, señalan que el 93.3% está en un nivel bajo y un 6.7% en un nivel medio; esto expresado en sus niveles se observó que el sistemas de incentivos lo califican como bajo un 86.7% y medio en un 13.3%; la orientación de resultados es calificado como bajo en un 80% y medio en un 20%; en la dimensión orientación sistémica es calificado como bajo en un 66.7% y medio en 33.3% y por último en la dimensión orientación al cambio es calificado como un nivel bajo en un 86.7% y medio en un 13.3%.

Tabla 6

Nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023

Gestión del conocimiento	fi	%
Bajo	19	63
Medio	9	30
Alto	2	7
Total	30	100%

Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad

Interpretación:

De la información recolectada se tiene que la variable gestión del conocimiento con un nivel bajo con un 63%, en el nivel medio tienen 30% y en un nivel alto tiene un 7%. Con ello podemos indicar que la gestión del conocimiento tiene un nivel bajo que supera la mitad de los encuestados.

Tabla 7

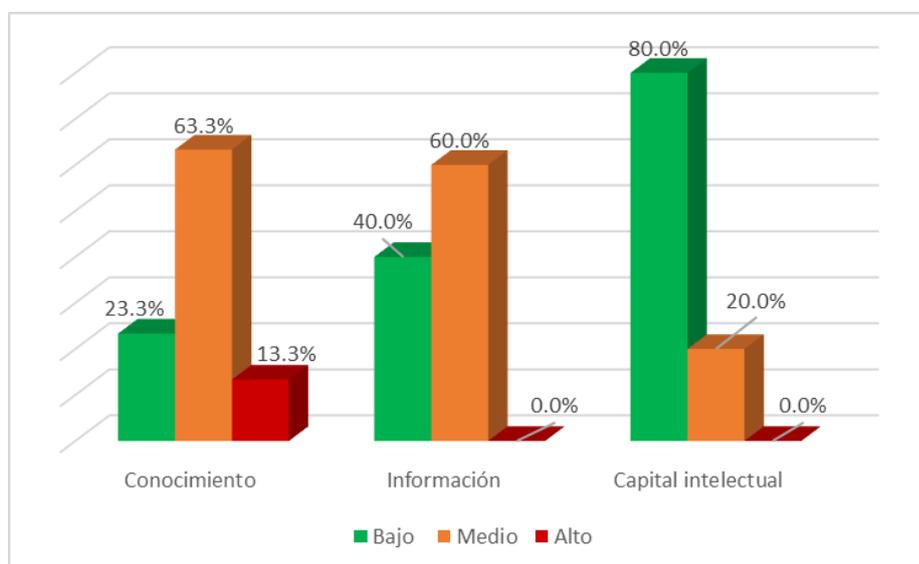
Nivel de las dimensiones de la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

Gestión del conocimiento	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Conocimiento	7	23.3%	19	63.3%	4	13.3%	30	100.0%
Información	12	40.0%	18	60.0%	0	0.0%	30	100.0%
Capital intelectual	24	80.0%	6	20.0%	0	0.0%	30	100.0%

Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023



Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad.

Interpretación:

De acuerdo a la información obtenida se ha considerado que los resultados de

la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad de Trujillo, señalan que el 63.3% está en un nivel bajo, en un nivel medio un 30% y en un nivel alto un 6.7%; esto expresado en sus dimensiones se observó que el conocimiento lo califican como bajo un 23.3%, medio en un 33.3% y bajo en un 13.3%; la dimensión información es calificado como bajo en un 40% y medio en un 60% y; en la dimensión capital intelectual es calificado como bajo en un 80% y medio en 20%.

Tabla 8

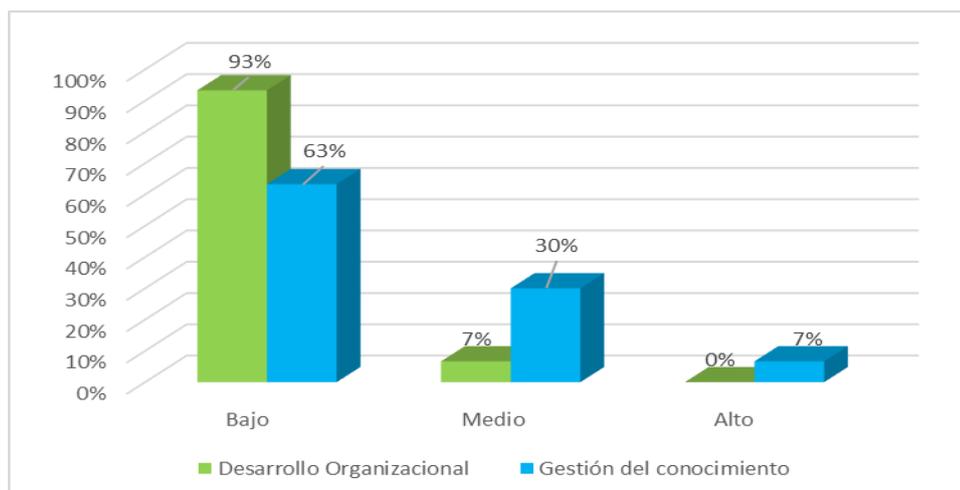
Comparación entre las variables desarrollo organizacional y gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

Variable/ Frecuencia	Desarrollo Organizacional		Gestión del conocimiento	
	fi	%	fi	%
Bajo	28	93%	19	63%
Medio	2	7%	9	30%
Alto	0	0%	2	7%
Total	30	1	30	1

Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad

Figura 3

Comparación entre las variables desarrollo organizacional y gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023



Nota: Aplicación de los instrumentos a los colaboradores de una municipalidad.

Interpretación:

De la información recolectada se tiene que la variable desarrollo organizacional con un nivel bajo con un 93%, que se diferencia frente a un 30% menos que tiene la gestión del conocimiento con un 63%, en el nivel medio tienen 7% y 30% respectivamente y en un nivel alto gestión del conocimiento tiene un 7%. Con ello podemos indicar que el desarrollo organizacional tiene un nivel bajo muy cercano al total de los encuestados.

4.2. Contrastación hipótesis

Contrastación de Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el Desarrollo Organizacional y la Gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023

Tabla 9

Tabla de doble entrada entre desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

Desarrollo Organizacional	Gestión del Conocimiento						TODOS	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	2	100	0	0	0	0	2	7
Bajo	0	0	9	100	19	100	28	93
TOTAL	2	7	9	30	19	63	30	100

Interpretación:

Previa verificación de la normalidad en la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro Wilk, cuyo resultado no fue significativo, es que se aplicó la prueba no paramétrica inferencial del coeficiente de correlación Rho de Spearman: 0.802 con un $p = 0.000$ que es menor $p < 0.01$, verificándose que existe una relación alta y muy significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, comprobándose la hipótesis de investigación.

Tabla 10

El desarrollo organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		<i>Gestión del Conocimiento</i>
<i>Desarrollo organizacional</i>	Coeficiente R _{ho} de Spearman	0,802**
	Significancia (bilateral)	0,000
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Contrastación de Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023

Tabla 11

El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		<i>Conocimiento</i>
<i>Desarrollo organizacional</i>	Coeficiente R _{ho} de Spearman	0,557**
	Significancia (bilateral)	0,001
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para medir la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa por Sig. <0.01, lo que indica que a un mejor desarrollo organizacional se generará un

incremento en la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

H2: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023

Tabla 12

El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN SPEARMAN		Información
<i>Desarrollo organizacional</i>	Coefficiente R_{ho} de Spearman	0,613**
	Significancia (bilateral)	0,000
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa por Sig. <0.01, lo que indica que a un mejor desarrollo organizacional se generará un incremento en la dimensión información de la gestión del conocimiento y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

H3: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023

Tabla 13

El desarrollo organizacional y su relación con la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Capital intelectual
<i>Desarrollo organizacional</i>	Coeficiente R _{ho} de Spearman	0,711**
	Significancia (bilateral)	0,000
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa por Sig. <0.01, lo que indica que a un mejor desarrollo organizacional se generará un incremento en la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

Tabla 14

La dimensión sistemas de incentivos del desarrollo organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en una municipalidad- 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Gestión del conocimiento
Sistemas de incentivos	Coeficiente R _{ho} de Spearman	0,797**
	Significancia (bilateral)	0,000

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre la dimensión sistemas de incentivos de la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa por Sig. <0.01, lo que indica que a un incremento en la dimensión sistemas de incentivos de la gestión del conocimiento un mejor desarrollo organizacional se generará y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

H5: Existe relación significativa entre la dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023

Tabla 15

La dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Gestión del conocimiento
Orientación de resultados	Coeficiente R_{ho} de Spearman	-0,041
	Significancia (bilateral)	0,832
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: La relación es muy baja (despreciable) y no significativa.

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre la dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, se encontró que no existe relación significativa por Sig.>0.05. Lo que demuestra una disonancia entre lo que podría generar la dimensión

orientación de resultados del desarrollo organizacional sobre los resultados que se puedan obtener.

H6: Existe relación significativa entre la dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023

Tabla 16

La dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		<i>Gestión del conocimiento</i>
Orientación sistémica	Coefficiente R _{ho} de Spearman	0,733**
	Significancia (bilateral)	0,000
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre la dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa por Sig. <0.01, lo que indica que a un incremento en la dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional una mejor gestión del conocimiento se generará y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

H7: Existe relación significativa entre la dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023

Tabla 17

La dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y su relación con la Gestión del Conocimiento en una municipalidad– 2023

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		<i>Gestión del conocimiento</i>
Orientación al cambio	Coefficiente R _{ho} de Spearman	0,412*
	Significancia (bilateral)	0,024
	N (tamaño de muestra)	30

Nota: ** La relación es altamente significativa al 5% (0.05).

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre la dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, se encontró que tienen una relación moderada y significativa por Sig. <0.05, lo que indica que a un incremento moderado en la dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional una mejor gestión del conocimiento se generará y viceversa, comprobándose de esta manera la hipótesis.

Tabla de resumen de hipótesis

Tabla 18

Medidas de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables con la otra variable, Trujillo - 2023

Variables	Dimensiones de las variables	Medida correlación de Spearman	Significancia encontrada	Significación estadística
T1	T2D1 (CO)	0.557	0.001	P<0.01
Desarrollo organizacional	T2D2 (INF)	0.613	0.000	P<0.01
	T2D3 (CI)	0.711	0.000	P<0.01
	T2	T1D1 (SI)	0.797	0.000

Gestión del	T1D2 (OR)	-0.041	0.832	N.S.
conocimiento	T1D3 (OS)	0.733	0.000	P<0.01
	T1D4 (OC)	0.412	0.024	P<0.05

Interpretación:

De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para medir la relación entre el desarrollo organizacional y las dimensiones de la gestión del conocimiento se encontraron los siguientes resultados, que las dimensiones de conocimiento, información y capital intelectual tienen una correlación moderada, con una significancia menor a 0.001, lo que implica que la relación es altamente significativa. En lo que refiere a la variable gestión del conocimiento y las dimensiones del desarrollo organizacional se encontraron los siguientes resultados, en las dimensiones sistema de incentivos y orientación sistémica, en el caso de la dimensión orientación al cambio tienen una relación moderada significativa entre esta y la variable gestión del conocimiento; por su parte la dimensión orientación de resultados es la única que presenta una correlación muy baja, inversa y no significativa con la gestión del conocimiento.

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados se puede señalar que se tienen valores que ponen de manifiesto que existen aspectos que mejorar en la gestión pública, específicamente a nivel de municipalidades, la teoría indica que, donde el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, juegan roles importantes para el desarrollo de estas.

Según la hipótesis de investigación planteada donde se señala que existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la Gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, donde Cárdenas (2019) señala que "desarrollo organizacional" se usa frecuentemente para referirse a la efectividad de las instituciones, especialmente cuando utilizan como denominación de un área que forma parte de esta. En el mismo sentido, Álvarez y Delgado (2020), señala que el desarrollo organizacional es de importancia pues el progreso organizacional de una Municipalidad está relacionado con los cambios y las nuevas necesidades que experimentan las personas. De los resultados encontrados se aprobó la hipótesis, considerando que existe una relación alta y muy significativa entre ambas variables, lo que coincide con lo encontrado en su investigación por Marulanda et al. (2018), quien infiere que el desarrollo organizacional tiene una relación muy marcada con la forma en la que se gestionan los conocimientos; el cómo se vinculan y traslada el conocimiento entre los colaboradores. Esto se debe a la estrecha vinculación que tanto la teoría, como los resultados de otras investigaciones, permiten apreciar en la realidad de una municipalidad distrital de Trujillo, lo que significa visualizar la mejora y la adecuación de la gestión que se realiza a nivel de las autoridades de turno, para mejorar estos aspectos.

De acuerdo a lo requerido en el objetivo específico uno, donde busca conocer el nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad, al respecto Chiavenato (2013), indica que el término "desarrollo organizacional" se encuentra estrechamente relacionado con los términos de cambio y habilidad de la

organización para ajustarse a circunstancias variables, como resultado se obtuvo que el nivel se encuentra bajo según casi todos los colaboradores, señalando que se encuentra en un 93%, esto coincide con lo señalado por Álvarez y José (2020) que concluyen en que el desarrollo organizacional de una municipalidad se encuentra estrechamente relacionado con la gestión municipal, que se considera el órgano técnico-administrativo de más alto nivel, pero a pesar del resultado no siempre le toman importancia al valor que tiene y descuidan ello en las gestiones.

De lo encontrado para el objetivo que indica, conocer el nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, para Alves y De Oliveira (2018) mencionan que la gestión de conocimiento como un conjunto de procesos organizados y planificados que involucra el genera, codificar, la difusión y adquisición de conocimiento con el objetivo de alcanzar la excelencia, según los resultados encontrados se puede señalar que el 63% lo califica bajo, el 30% en medio y el 7% en alto; si bien los resultados no coinciden del todo con lo encontrado por los autores, en la descripción de sus conclusiones Guedez (2003) menciona que el conocimiento es la habilidad para organizar y comprender información, a fin de desarrollar argumentos y respuestas que sean adecuados a las necesidades específicas del ambiente en el que se ubique la persona, situación que al ser baja efectivamente afectará la calidad del servicio que brindan en la municipalidad en la atención a los diferentes procesos.

En los objetivos vinculados a la relación entre el desarrollo organizacional y los dimensiones de la gestión del conocimiento, para Guedez (2003) menciona que el conocimiento se refiere a la habilidad para organizar y comprender información, a fin de desarrollar argumentos y respuestas que sean adecuados a las necesidades específicas de los ciudadanos, de los resultados encontrados las relaciones son altas y muy significativas entre estas, lo que nos permite definir la importancia que se genera cuando se mejora en el desarrollo organizacional y como esto impacta en las dimensiones de gestión del conocimiento. Esto coincide con lo encontrado por Santa et al. (2021), cuyo propósito de su investigación era identificar la relación que existe entre la efectividad organizacional en el sector público y el gestionar el conocimiento, donde los resultados mostraron que la gestión del conocimiento y la

efectividad organizacional tienen una relación fuerte, esto es importante pues permite identificar como la gestión del conocimiento en todas sus dimensiones, permitirá un efectivo crecimiento del desarrollo organizacional.

En los objetivos vinculados a la correspondencia entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el gestionar el conocimiento se encontró una relación de media a alta entre estas, con excepción de la dimensión resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, que marca una relación inversa muy baja y no significativa; lo cual llama la atención de lo que se pueda generar, sin embargo, es válido al analizar que si no existe un buen desarrollo organizacional esto no se vincule la orientación de resultados, pues en las instituciones del estado, no es precisamente la meritocracia lo que permite un crecimiento, sino por el contrario el aspecto político es lo que prevalece. Esto se respalda por lo señalado por Ujueta (2012) quien señala que tener en cuenta lo importante que un elemento humano dentro de las instituciones, señalando que son una ventaja competitiva importante para que alcancen las metas y los objetivos propuestos, considerando a los colaboradores como un activo intangible dentro de la gestión que se desarrolle, creándose así teorías del capital humano, de recursos, de organizaciones que aprenden, de intelectual.

Es así como, se encontró que, en una Municipalidad Distrital, se tiene una alta repercusión en el trabajo del recurso humano, en base a la gestión del conocimiento dado en base a prácticas innovadoras para que se mejore la atención que se le brinda al ciudadano; sin embargo, no se logra hacer una gestión adecuada a todo nivel, lo cual repercute en la organización y en la forma de gestionar el conocimiento, lo que se pone de manifiesto en los resultados hallados de esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación alta y muy significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una

municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,802 y una significancia de $p < 0.01$.

2. Se conoció que el nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad – 2023, es de un nivel bajo en un 93%, medio en un 7% y alto en un 0%. Se conoció que el nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad, es de un nivel bajo en un 63%, medio en un 30% y alto en un 7%.
3. Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,557 y una significancia de $p < 0.01$.
4. Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,613 y una significancia de $p < 0.01$.
5. Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,711 y una significancia de $p < 0.01$.
6. Se estableció que la relación entre la dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,797 y una significancia de $p < 0.01$.
7. Se estableció que no existe relación significativa entre la dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,041 despreciable y una significancia de $p > 0.05$.
8. Se estableció que la relación entre la dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,733 y una significancia de $p < 0.01$.

9. Se estableció que la relación entre la dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,412 y una significancia de $p < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

El jefe de recursos humanos se debe encargar de gestionar en base a una planificación adecuada, a cuál debe ser aprobada por la gerencia de administración, este enfoque debe darse en el logro de resultados óptimos, teniendo como centro al colaborador, quien es la persona que atiende y da la cara a los ciudadanos para atender, procesar y tramitar sus requerimientos, se debe tener en cuenta que una municipalidad se base y respalda por el ciudadano y todo cambio, debe verse reflejado siempre en un mejor servicio.

El gerente de administración debe delegar a la persona responsable de la organización de los procesos de la municipalidad la capacitación a los colaboradores de la municipalidad y en específico en los procedimientos establecidos en las áreas en las que se desempeñan, es importante que todo colaborador tenga internalizado la misión y visión de la institución, logrando de esa manera una mejor identificación y además una mayor satisfacción de los ciudadanos en el momento de la atención a sus requerimientos, para ello deberán tener acceso dentro del sistema informático de la municipalidad a todos los recursos que necesite.

El gerente de la municipalidad, el alcalde y las diversas gerencias deben tener la responsabilidad de revisar de manera periódica el plan estratégico de la municipalidad, esta revisión debe ser de manera participativa con la presencia de los colaboradores e invitar a los ciudadanos a participar, para que se puedan evaluar los resultados y cuáles son las oportunidades de mejora que pueden tener en cuenta para la implementación con acciones concretas que puedan ser medibles y controladas.

El jefe de sistemas y su equipo de trabajo deben diseñar un sistema de gestión del conocimiento, tomando como base la normativa sobre la cual se rige la municipalidad y con ello garantizar que se encuentre todo documentado, ordenado y con acceso a todos los colaboradores y ciudadanos, lo que mejorará los procesos y por ende los resultados que salgan de estos.

Los futuros investigadores que tomen como referencia esta investigación, podrán tener como referencia una metodología que les permitirá conocer la ruta para la ejecución de sus investigaciones, vinculadas a la Gestión del Conocimiento y el Desarrollo Organizacional. Asimismo, esta es una temática amplia y de la cual aún está pendiente de investigar, para profundizar en el manejo de la gestión pública.

REFERENCIAS

- Agudelo Ceballos, E. J., y Valencia Arias, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Álvarez, N., & José, D. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 17. Obtenido de Desarrollo Organizacional en la gestión municipal.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/>
- Alvear Zapata, J. I. (2022). *Influencia del Pospositivismo y Neoconstitucionalismo en la resolución de los casos de matrimonio igualitario en Ecuador* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Alves, P., & de Oliveira, I. L. (2018). GESTÃO DO CONHECIMENTO E DA INOVAÇÃO. Obtenido de UNIVATES: <http://dx.doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v25i1a2018.1611>
- Araníbar, E. (2017). Gestión del conocimiento en el capital intelectual y producción académico/científica de las unidades de postgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa- 2016 [Para obtener el Grado Académico de Doctor en Comunicación y Desarrollo., Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4258>
- Assafiri-Ojeda, Y. E., Medina-Nogueira, Y. E., Medina-León, A., Nogueira-Rivera, D., y Medina Nogueira, D. (2020). Gestión del conocimiento en la Universidad de Matanzas: Alineación del proceso docente educativo y la actividad extracurricular. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142020000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Atienza, M. (2020). La interpretación constitucional en Luis Prieto: entre el positivismo y el postpositivismo. El compromiso constitucional del iusfilósofo: Homenaje a Luis Prieto Sanchís.
- Aumann, R. (2017). La clave pasa por la educación y el sistema de incentivos. Banco Interamericano de desarrollo.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240909-150-2017-servir-pe>
- Ballesteros-Rodríguez, J. L., De Saá-Pérez, P., García-Carbonell, N., MartínAlcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2020). The influence of team members' motivation and leaders' behaviour on scientific knowledge sharing in universities. *International Review of Administrative Sciences*, 0020852320921220. <https://doi.org/10.1177/0020852320921220>
- Barradas Martínez, M., & Rodríguez Lázaro, J. (2021). Modelos de creación de conocimiento: Una revisión teórica. *Técnica administrativa*, 20(85), 2
- Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- 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>
- Cardenas, L. (2019). Estrategias de Gestión Municipal y su incidencia en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Otuzco 2018. Trujillo: Trabajo de Suficiencia Profesional de la Universidad Privada de Trujillo.
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Charry Condor, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34
- Chiavenato. (2013). *Fundamentos de Administración*. Sao Pablo: Campus.
- Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., y Valencia-Arias, 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>
- Cruz, M., y Torres, G. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la

- Universidad Técnica de Ambato [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28327>
- Ficco, C. (29 de octubre de 2019). Una revisión del concepto de 'capital intelectual' y de las principales alternativas para su identificación y medición. Obtenido de <https://doi.org/10.15332/25005278/6162>.
- García Arzate, J., & Pérez Méndez, C. (2019). Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos. Caso empresa ROBUSPACK [Tesis para obtener el grado de Maestro en Dirección y Gestión de Proyectos de Ingeniería, Centro de Tecnología Avanzada]. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/302/1/GarciaArzateJosue%20MDGPI%202019.pdf>
- García Capcha, G. A. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016) [Tesis para optar el Título Profesional en Bibliotecología y Ciencia de la Información, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12417>
- Girón, D. C. A., & Cisneros, E. O. C. (2022). Reflexiones sobre los paradigmas de la investigación científica. La geometría fractal un enfoque sistémico para la investigación interdisciplinar. *ENDOXA*, (50).
- González Millán, J. J., Rodríguez Díaz, M. T., & González Millán, O. U. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 58, 116-138.
- Guedez, V. (2003). *Aprender a emprender: De la Gerencia del Conocimiento a la Ética de la sabiduría*. Caracas: Planeta.
- Guerra, E., Neira, H., Díaz, J. L., & Patiño, J. (2021). Desarrollo de un sistema de gestión para la seguridad de la información basado en metodología de identificación y análisis de riesgo en bibliotecas universitarias. *Información tecnológica*, 32(5), 145-156. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000500145>
- Koehler, F., Caetano, L., & Rodriguez, C. (2019). *International Journal for Innovation Education and Research*. Obtenido de *International Journal for Innovation Education and Research*: <https://doi.org/10.31686/ijer.vol7.iss9.1715>

- Hussain, I., Mujtaba, G., Shaheen, I., Akram, S., & Arshad, A. (2020). An empirical investigation of knowledge management, organizational innovation, organizational learning, and organizational culture: Examining a moderated mediation model of social media technologies. *Journal of Public Affairs*, n/a(n/a), e2575. <https://doi.org/10.1002/pa.2575>
- Lavín Verástegui, J. (2020). El capital estructural y su relación con el desempeño en educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.662>
- Marco, F. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche
- Marulanda, C., López, L., Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Milla Calderón, L. E., Martelo Gómez, R. J., & Peña Pertuz, M. (2018). Gestión del conocimiento para la difusión de producción intelectual en la educación universitaria. *Saber, Ciencia y Libertad*, 13(1), 290-303. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2018v13n1.2569>
- Muñoz Pequeño, V. A. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Ricardo Palma]*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2316>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Presidencia del Consejo de Ministros, (Perú). (2022). *Modernización de la Gestión Pública al 2022*. <https://www2.congreso.gob.pe/>
- Quijano García, R. A., Arguelles Ma, L. A., Sahuí Maldonado, J. A., & Magaña Medina, D. E. (2015). *Experiencia Generacional Y Transmision De Poder Como Elementos De La Cultura Organizacional En Empresas Familiares De*

- Campeche, Mexico (Generational Experience and Transmission of Power as Organizational Culture Elements in Family Business Campeche, Mexico) (SSRN Scholarly Paper ID 2500931). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2500931>
- Ramírez, M., & Perusquia, J. (05 de agosto de 2019). El Sistema de Información de Marketing como modelo de gestión basado en la comunicación organizacional. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n27/19402730.html>
- Rampas. (2016). Gestión Municipal y desarrollo económico local en el sector de bebidas elaboradas con plantas medicinales Independencia. Lima: Tesis de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Ramírez, A. (2019). Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la Dirección de salud Apurímac II, Provincia de Andahuaylas, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29960>
- Rodríguez Segundo, M. C. (2019). Impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño de hoteles tres estrellas de Miraflores 2018 [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración Hotelera, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9427>
- Rolin, C. (2020). SISTEMA DE INCENTIVO AL CONOCIMIENTO: UNA HERRAMIENTA CLAVE PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL. *Innova Sciences Business Revista de ciencias empresariales*. Obtenido de Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para el mejorar el rendimiento laboral.
- Salehi, C., & Babaei, M. (2017). *Engineering Technology & Applied Science Research*. Obtenido de *Engineering Technology & Applied Science Research*: <https://doi.org/10.48084/etasr.987>
- Salinas, J., Paz-Muñoz, R., Macedo, M., & Chávez, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios unión en Trujillo, Perú. *GEON*.
- Ujueta, M. L. C. (2012). Características de un modelo para la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 4(2), 71-81. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2012.0002.04>

- Tello Piña, R., & Armas Navarro, P. (2018). Gestión del conocimiento y su relación con el cumplimiento de metas de EMAPA San Martín S.A. distrito de Tarapoto, 2016 [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/2965>
- Tiwana, A. (2002). *The Knowledge management toolkit: orchestrating IT, strategy, and*. Upper Sadder River.: Harlow: Prentice Hall.
- Toukara, T. (2019). A framework to analyze knowledge management system adoption through the lens of organizational culture. *AI EDAM*, 33(2), 226-237. <https://doi.org/10.1017/S089006041900009X>
- Turizo Duran, C. A., & Álvarez Isaza, K. A. (2021). Importancia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de un centro de servicios compartidos. *Adversia*, 26, 1-14
- Vesga Rodríguez, J. J., Rubiano, M. G., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma*
- Wittke, T. (2020). Cultura Organizacional como factor crítico en la Gestión del Conocimiento: Reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 114-134. <https://doi.org/10.26864/pcs.v10.n3.8>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Desarrollo Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo Organizacional	Cárdenas (2019) dice que el término "desarrollo organizacional" se utiliza a menudo para referirse a la efectividad de las organizaciones. Este concepto es considerado un campo en constante crecimiento que aborda diversos enfoques innovadores.	Las dimensiones del desarrollo organizacional son: sistema de incentivos, orientación de resultados, orientación sistemática y orientación al cambio. La variable fue medida operacionalmente a través de un cuestionario de 24 preguntas, y será calificada con las escalas de respuesta, muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo.	Sistema de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Reconocimiento - Desarrollo personal 	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo Niveles de escala: Alto Medio Bajo
			Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Metas organizacionales - Objetivos organizacionales 	
			Orientación sistemática	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnología - Toma de decisiones - Solución de problemas 	
			Orientación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso organizacional - Agentes del cambio 	

Tabla de operacionalización de la variable: *Gestión del conocimiento*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Koehler et al. (2019) indica que la gestión del conocimiento implica buscar medios para generar nuevos conocimientos, lo cual es esencial para que las organizaciones, ya sean públicas o privadas, puedan cumplir sus objetivos de manera efectiva. Para lograr ello se debe tener en cuenta las diferentes etapas de interacción entre el conocimiento tácito y explícito.	Las dimensiones de la gestión del conocimiento son: conocimiento, información y capital intelectual. La variable fue medida operacionalmente a través de un cuestionario de 14 preguntas, y será calificada con las escalas de respuesta, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Conocimiento	- Nivel de conocimiento	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Niveles de escala: Alto Medio Bajo
			Información	- Nivel de información	
			Capital intelectual	- Desarrollo del capital intelectual	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Estimado colaborador, a continuación, te presentamos preguntas vinculadas al desarrollo organizacional de la municipalidad, para lo cual necesitamos conocer tu apreciación. Por ello, pedimos tu apoyo en completar la encuesta con la alternativa que más se acerque a tu punto de vista sobre cada uno de los ítems señalados, seleccionando solo una alternativa por pregunta.

Preguntas Generales:

Edad: _____ años Género: () Femenino ()

Masculino

Tiempo laborando en la municipalidad: _____ año _____ meses.

A continuación, dar respuesta a las siguientes preguntas:

	<i>Dimensión: Sistemas de incentivos</i>	<i>Muy en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Muy de acuerdo</i>
1	La municipalidad suele ejecutar frecuentemente un sistema de incentivos.					
2	Un plan de incentivos monetarios que se basa en el ahorro de costos laborales incide en la productividad del personal de la municipalidad.					
3	El sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la municipalidad.					
4	Los reconocimientos son entregados a los colaboradores en base a su desempeño en la municipalidad.					
5	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal.					
6	El personal tiene oportunidad de desarrollarse en el ámbito personal y profesional.					
<i>Dimensión: Orientación de resultados</i>						
7	El establecimiento de metas laborales lo lleva a la productividad del personal.					
8	Una meta difícil pero asequible agrega significado al trabajo del personal.					
9	Una meta difícil pero asequible aumenta la satisfacción del personal.					
10	El establecimiento de objetivos es importante para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal.					
11	El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en el personal, cuando se usa con retroalimentación objetiva del desempeño.					
<i>Dimensión: Orientación sistemática</i>						
12	La municipalidad está preparada para responder a las nuevas necesidades tecnológicas de la organización.					
13	La toma de decisiones en la municipalidad es descentralizada y funcional.					
14	La retroalimentación que recibe el personal ayuda a la toma de decisiones.					

15	Existe en la municipalidad una administración con orientación a la solución de problemas.					
16	La comunicación interna mejora y aporta a la solución de problemas.					
<i>Dimensión: Orientación al cambio</i>						
17	Usted es copartícipe con la gerencia en el desarrollo organizacional de la municipalidad.					
18	El personal se encuentra comprometido con la labor de la institución.					
19	El desarrollo organizacional de la municipalidad busca lograr mayor productividad del personal.					
20	El personal tiene oportunidades para aplicar nuevas formas de desempeñar su trabajo.					
21	Los cambios en la municipalidad se realizan en base a diagnósticos realizados en el plan estratégico.					
22	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor productividad del personal.					
23	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor motivación del personal.					
24	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr una mejor calidad de la vida del personal.					

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3: Consentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Ana Sofía Gárate Calle.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio desarrollo organizacional y gestión del conocimiento, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos importantes para mejorar la atención que se brinde a los ciudadanos que realicen sus trámites en esta municipalidad.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del

participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Gárate Calle Ana Sofía, email: agarate@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Emmanuel Farly Alcántara Aguilar - DNI: 42172753

Fecha y hora: 10 de julio – 09:30 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023".

Investigadora: Br. Ana Sofía Gárate Calle.

Propósito del estudio:

Le invito a participar en la investigación titulada "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación existente entre las variables de estudio desarrollo organizacional y gestión del conocimiento, con base en esto, se pueden proponer acciones para corregir algunas deficiencias en estos dos aspectos importantes para mejorar la atención que se brinde a los ciudadanos que realicen sus trámites en esta municipalidad.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

3. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023".
4. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y podrá realizarlo donde usted se encuentre. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación serán alcanzados a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados son anónimos y no tiene ninguna forma de identificación del participante. Garantizo que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Gárate Calle Ana Sofía, email: agarate@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor (Morales Salazar Pedro Otoniel, email: msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juan Martín Almanza Cabanillas - DNI: 71471675

Fecha y hora: 10 de julio – 10:15 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL A LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TRUJILLO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL																	
DIMENSIÓN 1: Sistemas de incentivos																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Incentivos	La municipalidad suele ejecutar frecuentemente un sistema de incentivos.						X		X		X		X		X		
	Un plan de incentivos monetarios que se basa en el ahorro de costos laborales incide en la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Reconocimiento	El sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Los reconocimientos son entregados a los colaboradores en base a su desempeño en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Desarrollo personal	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El personal tiene oportunidad de desarrollarse en el ámbito personal y profesional.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Orientación de resultados																	

Metas organizacionales	El establecimiento de metas laborales lo lleva a la productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	Una meta difícil pero asequible agrega significado al trabajo del personal.						X		X		X		X		X		
	Una meta difícil pero asequible aumenta la satisfacción del personal.						X		X		X		X		X		
Objetivos organizacionales	El establecimiento de objetivos es importante para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal.						X		X		X		X		X		
	El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en el personal, cuando se usa con retroalimentación objetiva del desempeño.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Orientación sistemática																	
Tecnología	La municipalidad está preparada para responder a las nuevas necesidades tecnológicas de la organización.						X		X		X		X		X		
Toma de decisiones	La toma de decisiones en la municipalidad es descentralizada y funcional.						X		X		X		X		X		
	La retroalimentación que recibe el personal ayuda a la toma de decisiones.						X		X		X		X		X		
Solución de problemas	Existe en la municipalidad una administración con orientación a la solución de problemas.						X		X		X		X		X		
	La comunicación interna mejora y aporta a la solución de problemas.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Orientación al cambio																	
Compromiso organizacional	Usted es copartícipe con la gerencia en el desarrollo organizacional de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	El personal se encuentra comprometido con la labor de la institución.						X		X		X		X		X		

	El desarrollo organizacional de la municipalidad busca lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X		X		
Solución de problemas	El personal tiene oportunidades para aplicar nuevas formas de desempeñar su trabajo.						X		X		X		X		X		
	Los cambios en la municipalidad se realizan en base a diagnósticos realizados en el plan estratégico.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor motivación del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr una mejor calidad de la vida del personal.						X		X		X		X		X		



Firma del evaluador
DNI 18167641

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de desarrollo organizacional		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Ena Cecilia Obando Peralta	DNI N°	18167641
Título profesional	Abogada y Economista	Celular	949371019
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada del Norte / Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo profesional en el área	15 años docencia universitaria e investigación		
Dirección domiciliaria	Urbanización Palmas del Golf Mz J lote 3 calle El Carmelo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 04 de julio de 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

VARIABLE: Gestión del conocimiento																	
DIMENSIÓN 1: Conocimiento																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Nivel de conocimiento	Conoce y ejecuta todas las funciones asignadas a su puesto de trabajo dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los procedimientos a realizar para desarrollar su trabajo en el área en la cual labora.						X		X		X		X		X		
	Conoce los factores que se manejan en el análisis costo-beneficio que se da dentro su área y de la institución.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento los temas económicos-sociales que se dan en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de cuáles son los principales problemas que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Información																	
Nivel de información	Está informado de los documentos de gestión (reglamentos, directivas, código de ética, manuales) de la municipalidad.						X		X		X		X		X		

	Está informado de los antecedentes o acciones positivas y negativas por las que ha pasado la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la normativa con la que se rige la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de los temas de jurisprudencia o legales que tengan que ver con el actuar de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capital intelectual																	
Desarrollo del capital intelectual	Adquiere conocimientos gracias a las nuevas experiencias que vive dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los servicios que brinda la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de los procedimientos que utiliza la municipalidad para adquirir nuevo capital intelectual.						X		X		X		X		X		
	La oficina de personal organiza comisiones que evalúa el capital intelectual dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la misión y visión que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		



Firma del evaluador
DNI 18167641

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del conocimiento		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Ena Cecilia Obando Peralta	DNI N°	18167641
Título profesional	Abogada y Economista	Celular	949371019
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada del Norte / Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo profesional en el área	15 años docencia universitaria e investigación		
Dirección domiciliaria	Urbanización Palmas del Golf Mz J lote 3 calle El Carmelo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 04 de julio de 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

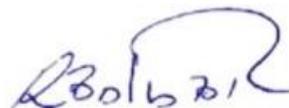
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL A LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TRUJILLO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL																	
DIMENSIÓN 1: Sistemas de incentivos																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Incentivos	La municipalidad suele ejecutar frecuentemente un sistema de incentivos.						X		X		X		X		X		
	Un plan de incentivos monetarios que se basa en el ahorro de costos laborales incide en la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Reconocimiento	El sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Los reconocimientos son entregados a los colaboradores en base a su desempeño en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Desarrollo personal	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El personal tiene oportunidad de desarrollarse en el ámbito personal y profesional.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Orientación de resultados																	

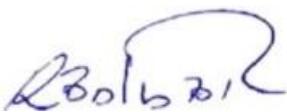
Metas organizacionales	El establecimiento de metas laborales lo lleva a la productividad del personal.						X		X		X		X			
	Una meta difícil pero asequible agrega significado al trabajo del personal.						X		X		X		X			
	Una meta difícil pero asequible aumenta la satisfacción del personal.						X		X		X		X			
Objetivos organizacionales	El establecimiento de objetivos es importante para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal.						X		X		X		X			
	El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en el personal, cuando se usa con retroalimentación objetiva del desempeño.						X		X		X		X			
DIMENSIÓN 3: Orientación sistemática																
Tecnología	La municipalidad está preparada para responder a las nuevas necesidades tecnológicas de la organización.						X		X		X		X			
Toma de decisiones	La toma de decisiones en la municipalidad es descentralizada y funcional.						X		X		X		X			
	La retroalimentación que recibe el personal ayuda a la toma de decisiones.						X		X		X		X			
Solución de problemas	Existe en la municipalidad una administración con orientación a la solución de problemas.						X		X		X		X			
	La comunicación interna mejora y aporta a la solución de problemas.						X		X		X		X			
DIMENSIÓN 4: Orientación al cambio																
Compromiso organizacional	Usted es copartícipe con la gerencia en el desarrollo organizacional de la municipalidad.						X		X		X		X			
	El personal se encuentra comprometido con la labor de la institución.						X		X		X		X			

	El desarrollo organizacional de la municipalidad busca lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X		X		
Solución de problemas	El personal tiene oportunidades para aplicar nuevas formas de desempeñar su trabajo.						X		X		X		X		X		
	Los cambios en la municipalidad se realizan en base a diagnósticos realizados en el plan estratégico.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor motivación del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr una mejor calidad de la vida del personal.						X		X		X		X		X		



Firma del evaluador
DNI 18198315

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de desarrollo organizacional		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Susan Cristy Rodríguez Balcázar	DNI N°	18198315
Título profesional	Psicóloga	Celular	949446444
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada Antenor Orrego / Universidad Continental		
Tiempo profesional en el área	10 años docencia universitaria y recursos humanos		
Dirección domiciliaria	Av. Víctor Raúl Mz K3 Lote 02 (N°391) San Andrés 5ta etapa, Víctor Larco, Trujillo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 03 de julio de 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

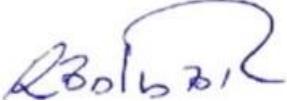
VARIABLE: Gestión del conocimiento																	
DIMENSIÓN 1: Conocimiento																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Nivel de conocimiento	Conoce y ejecuta todas las funciones asignadas a su puesto de trabajo dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los procedimientos a realizar para desarrollar su trabajo en el área en la cual labora.						X		X		X		X		X		
	Conoce los factores que se manejan en el análisis costo-beneficio que se da dentro su área y de la institución.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento los temas económicos-sociales que se dan en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de cuáles son los principales problemas que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Información																	
Nivel de información	Está informado de los documentos de gestión (reglamentos, directivas, código de ética, manuales) de la municipalidad.						X		X		X		X		X		

	Está informado de los antecedentes o acciones positivas y negativas por las que ha pasado la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la normativa con la que se rige la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de los temas de jurisprudencia o legales que tengan que ver con el actuar de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capital intelectual																	
Desarrollo del capital intelectual	Adquiere conocimientos gracias a las nuevas experiencias que vive dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los servicios que brinda la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de los procedimientos que utiliza la municipalidad para adquirir nuevo capital intelectual.						X		X		X		X		X		
	La oficina de personal organiza comisiones que evalúa el capital intelectual dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la misión y visión que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		



Firma del evaluador
DNI 18198315

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del conocimiento		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Susan Cristy Rodríguez Balcázar	DNI N°	18198315
Título profesional	Psicóloga	Celular	949446444
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada Antenor Orrego / Universidad Continental		
Tiempo profesional en el área	10 años docencia universitaria y recursos humanos		
Dirección domiciliaria	Av. Victor Raul Mz K3 Lote 02 (N°391) San Andrés 5ta etapa, Victor Larco, Trujillo		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 03 de julio de 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- c) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL A LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TRUJILLO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL																	
DIMENSIÓN 1: Sistemas de incentivos																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Incentivos	La municipalidad suele ejecutar frecuentemente un sistema de incentivos.						X		X		X		X		X		
	Un plan de incentivos monetarios que se basa en el ahorro de costos laborales incide en la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Reconocimiento	El sistema de premios por méritos permite optimizar la productividad del personal de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Los reconocimientos son entregados a los colaboradores en base a su desempeño en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
Desarrollo personal	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El personal tiene oportunidad de desarrollarse en el ámbito personal y profesional.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Orientación de resultados																	

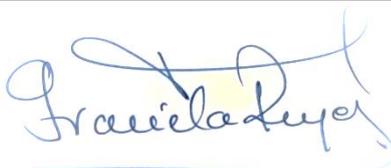
Metas organizacionales	El establecimiento de metas laborales lo lleva a la productividad del personal.						X		X		X		X			
	Una meta difícil pero asequible agrega significado al trabajo del personal.						X		X		X		X			
	Una meta difícil pero asequible aumenta la satisfacción del personal.						X		X		X		X			
Objetivos organizacionales	El establecimiento de objetivos es importante para el desempeño óptimo de funciones específicas del personal.						X		X		X		X			
	El establecimiento de metas tiene un efecto positivo en el personal, cuando se usa con retroalimentación objetiva del desempeño.						X		X		X		X			
DIMENSIÓN 3: Orientación sistemática																
Tecnología	La municipalidad está preparada para responder a las nuevas necesidades tecnológicas de la organización.						X		X		X		X			
Toma de decisiones	La toma de decisiones en la municipalidad es descentralizada y funcional.						X		X		X		X			
	La retroalimentación que recibe el personal ayuda a la toma de decisiones.						X		X		X		X			
Solución de problemas	Existe en la municipalidad una administración con orientación a la solución de problemas.						X		X		X		X			
	La comunicación interna mejora y aporta a la solución de problemas.						X		X		X		X			
DIMENSIÓN 4: Orientación al cambio																
Compromiso organizacional	El personal se encuentra comprometido con la labor de la institución.						X		X		X		X			
	El desarrollo organizacional de la municipalidad busca lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X			

	El personal tiene oportunidades para aplicar nuevas formas de desempeñar su trabajo.						X		X		X		X		X		
Solución de problemas	Los cambios en la municipalidad se realizan en base a diagnósticos realizados en el plan estratégico.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor productividad del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr mayor motivación del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr una mejor calidad de la vida del personal.						X		X		X		X		X		
	El desarrollo organizacional de la municipalidad planea el cambio para lograr una mejor calidad de la vida del personal.																



Firma del evaluador
DNI 42827050

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de desarrollo organizacional		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Graciela Esther Reyes Pastor	DNI N°	42827050
Título profesional	Ingeniero Estadístico	Celular	970097202
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada Antenor Orrego / Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo profesional en el área	10 años docencia universitaria e investigación		
Dirección domiciliaria	Mz. B' Lt. 02 Condominio Sol de Chan Chan 2		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 03 de julio de 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento según los colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo, 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- c) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Alto nivel (se acepta el ítem) B = 0 = No cumple con el criterio (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023.

VARIABLE: Gestión del conocimiento																	
DIMENSIÓN 1: Conocimiento																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Nivel de conocimiento	Conoce y ejecuta todas las funciones asignadas a su puesto de trabajo dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los procedimientos a realizar para desarrollar su trabajo en el área en la cual labora.						X		X		X		X		X		
	Conoce los factores que se manejan en el análisis costo-beneficio que se da dentro su área y de la institución.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento los temas económicos-sociales que se dan en la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de cuáles son los principales problemas que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Información																	
Nivel de información	Está informado de los documentos de gestión (reglamentos, directivas, código de ética, manuales) de la municipalidad.						X		X		X		X		X		

	Está informado de los antecedentes o acciones positivas y negativas por las que ha pasado la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la normativa con la que se rige la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Tiene conocimiento de los temas de jurisprudencia o legales que tengan que ver con el actuar de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capital intelectual																	
Desarrollo del capital intelectual	Adquiere conocimientos gracias a las nuevas experiencias que vive dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Conoce los servicios que brinda la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de los procedimientos que utiliza la municipalidad para adquirir nuevo capital intelectual.						X		X		X		X		X		
	La oficina de personal organiza comisiones que evalúa el capital intelectual dentro de la municipalidad.						X		X		X		X		X		
	Está informado de la misión y visión que tiene la municipalidad.						X		X		X		X		X		



Firma del evaluador
DNI 42827050

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del conocimiento		
Propósito de la evaluación	Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.		
Aplicado a la muestra participante	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo 2023.		
Nombres y apellidos del juez	Graciela Esther Reyes Pastor	DNI N°	42827050
Título profesional	Ingeniero Estadístico	Celular	970097202
Grado académico	Doctora		
Institución donde labora	Universidad Privada Antenor Orrego / Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo profesional en el área	10 años docencia universitaria e investigación		
Dirección domiciliaria	Mz. B' Lt. 02 Condominio Sol de Chan Chan 2 - Huanchacho		
Calificación	No aplicable	Para mejorar	Aplicable
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 03 de julio de 2023

Anexo 5: Evidencias de la confiabilidad de instrumentos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	24

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable percepción de “Desarrollo Organizacional” con un valor $\alpha=0.963$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	14

Interpretación: Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable percepción de “Gestión del conocimiento” con un valor $\alpha=0.847$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

Anexo 6: Resultado de similitud del programa Turnitin

Ana Sofía Gárate Calle

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	moam.info Fuente de Internet	<1%
7	sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 7: Autorización de aplicación de instrumentos



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Huanchaco, 12 de julio de 2023

CARTA N°33-2023-URRHH/MDH

Sra. GARATE CALLE ANA SOFIA
Abogada
Universidad Cesar Vallejo

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
DE RECOJO DE DATOS**
REFERENCIA: EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N°010260-2023-01

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y en atención al asunto manifestarle lo siguiente:

Que, hemos recepcionado el Expediente Administrativo N° 010260-2023-01, en el cual se solicita autorización para aplicar los instrumentos de su trabajo de investigación titulada: “Desarrollo Organizacional y la Gestión del Conocimiento en una Municipalidad de Huanchaco de la Región la Libertad 2023”, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

En tal sentido, este despacho **Autoriza** la ejecución de la aplicación de cuestionario de su investigación en nuestra institución.

Sin otro en particular hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Huanchaco

Lic. Laura Luján DE LA CRUZ Reyes
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos (U)

(044) 401 312

www.munihuanchaco.gob.pe

Municipalidad Distrital de Huanchaco

munihuanchaco@gmail.com

Av. La Ribera N° 105 - Huanchaco

Anexo 8: Ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nombre Original o del instrumento:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional												
Autor y año:	El instrumento ha sido adaptado del elaborado por Moscoso (2021), la misma que ha sido adaptado por la investigadora a la realidad de instituciones públicas.												
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023.												
Usuarios:	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo del año 2023.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario ha sido aplicado de forma presencial, en las oficinas de la municipalidad a todos los colaboradores que formaron parte de la muestra seleccionada y que cumplieron con los criterios de inclusión.												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 20 minutos por colaborador.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy en desacuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Indiferente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Muy de acuerdo</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Muy en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Indiferente	3	De acuerdo	4	Muy de acuerdo	5
Escala	Valoración												
Muy en desacuerdo	1												
En desacuerdo	2												
Indiferente	3												
De acuerdo	4												
Muy de acuerdo	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	120	Mínimo	24						
Puntaje	Valor												
Máximo	120												
Mínimo	24												
Confiabilidad:	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">.923</td> <td style="text-align: center;">24</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Desarrollo Organizacional” con un valor $\alpha=0.923$, resultado obtenido con el SPSS Statistics, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	.923	24								
Alfa de Cronbach	N de elementos												
.923	24												

FICHA TÉCNICA: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nombre Original o del instrumento:	Cuestionario de Gestión del conocimiento												
Autor y año:	El instrumento ha sido adaptado de Cerda y Huaillani (2022) el cual ha sido adaptado por la investigadora a la realidad de instituciones públicas.												
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023.												
Usuarios:	Colaboradores de una municipalidad distrital de Trujillo del año 2023.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario ha sido aplicado de forma presencial, en las oficinas de la municipalidad a todos los colaboradores que formaron parte de la muestra seleccionada y que cumplieron con los criterios de inclusión.												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 20 minutos por colaborador.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
Escala	Valoración												
Nunca	1												
Casi nunca	2												
A veces	3												
Casi siempre	4												
Siempre	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	70	Mínimo	14						
Puntaje	Valor												
Máximo	70												
Mínimo	14												
Confiabilidad:	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">.847</td> <td style="text-align: center;">14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Gestión del conocimiento” con un valor $\alpha=0.847$, resultado obtenido con el SPSS Statistics, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	.847	14								
Alfa de Cronbach	N de elementos												
.847	14												

Anexo 9: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo 2023

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>Se busca que las municipalidades gestionen los recursos del Estado con el fin de atender las necesidades de la población y la insuficiente gestión al respecto, genera un perjuicio social debido a que se brinda productos y servicios deficientes.</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Se analizaron investigaciones directamente vinculadas a las variables, encontrándose en términos generales la existencia de relación entre las dos variables.</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES:</p> <p>Cárdenas (2019) dice que el término "desarrollo organizacional" se utiliza a menudo para referirse a la efectividad de las organizaciones.</p> <p>Koehler et al. (2019) indica que la gestión del conocimiento implica buscar medios para</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>Cárdenas (2019) quien señala que el término "desarrollo organizacional" se utiliza a menudo para referirse a la efectividad de las organizaciones. Este concepto es considerado un campo en constante crecimiento que aborda diversos enfoques innovadores.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p>	<p>Sistema de incentivos</p> <p>Orientación de resultados</p> <p>Orientación sistemática</p> <p>Orientación al cambio</p>	<p>INDICADORES</p> <p>Incentivos Reconocimiento Desarrollo personal</p> <p>Metas organizacionales Objetivos organizacionales</p> <p>Tecnología Toma de decisiones Solución de problemas</p> <p>Compromiso organizacional Agentes del cambio</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>En el análisis de datos, para hacer el mejor uso posible de las herramientas estadísticas (tablas de frecuencia, figuras, etc.), la encuesta se procesó en la plataforma Microsoft Office Excel. Cada pregunta estuvo codificada para que los resultados estén bien categorizados. Después del análisis en Excel, se demostró la correlación de las variables mediante SPSS.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:</p> <p>De acuerdo con la información obtenida en el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, para medir la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, se encontró que tienen una relación positiva alta y muy significativa, lo que indica que a un mejor desarrollo organizacional se generará un incremento en</p>	<p>De los resultados encontrados se aprobó la hipótesis, considerando que existe una relación alta y muy significativa entre ambas variables, lo que coincide con lo encontrado en su investigación por Marulanda et al. (2018), quien infiere que el desarrollo organizacional tiene una relación muy marcada</p>	<p>Se determinó que existe relación alta y muy significativa entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,802 y una significancia de $p < 0.01$.</p> <p>Se conoció que el nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad – 2023, es de un nivel bajo en un 93%, medio en un 7% y alto en un 0%. Se conoció que el</p>	<p>Gestionar en base a una planificación adecuada, en la cual se enfoque en el logro de resultados óptimos, teniendo como centro al colaborador, quien es la persona que atiende y da la cara a los ciudadanos para atender, procesar y tramitar sus requerimientos, se debe tener en cuenta que una municipalidad se base y respalda por el ciudadano y todo cambio, debe verse reflejado siempre en un mejor servicio.</p> <p>Capacitar a los colaboradores en los procesos macros que la municipalidad y en específico en los procedimientos establecidos en las áreas en las que se desempeñan, es</p>

<p>Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>(a) Conocer el nivel de desarrollo organizacional en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023,</p> <p>(b) Conocer el nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023,</p> <p>(c) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023,</p> <p>(d) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023,</p>	<p>generar nuevos conocimientos, lo cual es esencial para que las organizaciones, ya sean públicas o privadas, puedan cumplir sus objetivos de manera efectiva.</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> <p>Las dimensiones del desarrollo organizacional son: sistema de incentivos, orientación de resultados, orientación sistemática y orientación al cambio.</p> <p>Las dimensiones de la gestión del conocimiento son: conocimiento, información y capital intelectual.</p> <p>PARADIGMAS: La presente investigación está encajada en el paradigma positivista, cuyo objetivo es predecir, describir, explicar y verificar una investigación que se orienta desde el método enmarcado en lo</p>	<p>Sobre la definición operacional, se puede señalar que el instrumento ha sido adaptado del elaborado por Moscoso (2021), la misma que ha sido adaptada a la realidad de instituciones públicas ajustando sus ítems a 24 divididos en dimensiones sistema de incentivos teniendo como indicadores a: incentivos, desarrollo personal, reconocimiento; la dimensión de orientación de resultados tiene como indicadores a: metas y objetivos organizacionales; orientación sistémica con toma de decisiones, solución de problemas y tecnología; y por último orientación al cambio cuyos indicadores son agentes del cambio y compromiso organizacional.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>En escala de Likert (1 = muy en desacuerdo, 2 = en</p>			<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Según su alcance o nivel de la investigación es de tipo descriptivo-correlacional,; posee como objetivo el poder describir, logra predecir, permite verificar y consigue explicar lo que la investigación orienta al método hipotético – deductivo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>El diseño usado es cuantitativo, no experimental descriptivo-correlacional de corte transversal, el mismo que no manipula las variables.</p>	<p>la gestión del conocimiento y viceversa.</p>	<p>con la forma en la que se gestionan los conocimientos; el cómo se vinculan y traslada el conocimiento entre los colaboradores.</p>	<p>nivel de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, es de un nivel bajo en un 63%, medio en un 30% y alto en un 7%. 3.</p> <p>Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,557 y una significancia de $p < 0.01$. 4.</p> <p>Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de</p>	<p>importante que todo colaborador tenga internalizado la misión y visión de la institución, logrando de esa manera una mejor identificación y además una mayor satisfacción de los ciudadanos en el momento de la atención a sus requerimientos.</p> <p>Revisar de manera periódica el plan estratégico de la municipalidad, esta revisión debe ser de manera participativa con la presencia de los colaboradores e invitar a los ciudadanos a participar, para que se puedan evaluar los resultados y cuales son las oportunidades de mejora que pueden tener en cuenta para la implementación con acciones concretas que puedan ser medibles y controladas.</p> <p>Diseñar un sistema de gestión del conocimiento, tomando como base la normativa sobre la cual se rige la universidad y con ello garantizar que</p>
--	--	---	--	--	--	---	---	--	---

<p>(e) Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023,</p> <p>(f) Establecer la relación entre el dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023,</p> <p>(g) Establecer la relación entre el dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023,</p> <p>(h) Establecer la relación entre el dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023 y</p>	<p>hipotético-deductivo y que se aplica a diseños no experimentales como es el caso de este informe, donde prevalece la objetividad como característica principal en la recolección</p>	<p>desacuerdo, 3 = indiferente, 4 = de acuerdo, 5 = muy de acuerdo)</p>						<p>correlación de Rho de Spearman de 0,613 y una significancia de $p < 0.01$.</p>	<p>se encuentre todo documentado, ordenado y con acceso a todos los colaboradores y ciudadanos, lo que mejorará los procesos y por ende los resultados que salgan de estos.</p>
		<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Gestión del conocimiento</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Sobre su definición operacional, se puede señalar que el instrumento ha sido adaptado de Cerda y Huaillani (2022) el cual ha sido adaptado para esta investigación a 14 ítems, divididos en tres dimensiones conocimiento con un indicador y cinco ítems, información con un indicador y cuatro ítems y capital intelectual con un indicador y cinco ítems</p>	<p>Las dimensiones de la gestión del conocimiento son: conocimiento, información y capital intelectual.</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Información</p> <p>Capital intelectual</p>	<p>POBLACION:</p> <p>292 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Provincia de Trujillo</p> <p>MUESTRA:</p> <p>30 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Provincia de Trujillo</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Muestreo aplicado a esta investigación es el muestreo por conveniencia de la investigadora, considerando una afijación</p>	<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</p> <p>Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman</p>	<p>Se estableció que la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,711 y una significancia de $p < 0.01$.</p> <p>Se estableció que la relación entre la dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,797 y una</p>		

<p>(i) Establecer la relación entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la Gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>(c) Existe relación positiva y significativa entre la relación entre el desarrollo organizacional y la dimensión conocimiento de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (d) Existe relación positiva y significativa entre</p>		<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <p>En escala de Likert (1 = Nunca, 2 = casi nunca 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre)</p>			<p>proporcional al tamaño de muestra seleccionado, para que de esa manera se tomen como parte del marco muestral a los colaboradores a los que se tiene acceso por área, respetando y cuidando la proporción para lograr la representatividad de la población.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Ficha técnica de instrumento “Desarrollo Organizacional”. Nombre: Cuestionario de desarrollo organizacional para los colaboradores. Autor: Elaborado por Moscoso (2021), adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta cuatro dimensiones señaladas en la operacionalización.</p>			<p>significancia de $p < 0.01$. 7.</p> <p>No se estableció relación entre la dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,041 y una significancia de $p > 0.05$. 8.</p> <p>Se estableció que la relación entre la dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad – 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,733 y una significancia de $p < 0.01$.</p>	
---	--	---	--	--	---	--	--	---	--

<p>el desarrollo organizacional y la dimensión información de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo – 2023, (e) Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo organizacional y la dimensión capital intelectual de la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (f) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión sistema de incentivos del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023, (g) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación de resultados del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023,</p>					<p>Ficha técnica de instrumento “Gestión del conocimiento”. Nombre: Cuestionario de gestión del conocimiento para los colaboradores. Autor: Elaborado por Cerda y Huallani (2022) y adaptado y mejorado por el investigador, el mismo que presenta tres dimensiones señaladas en la operacionalización.</p>		<p>9. Se estableció que la relación entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad - 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,412 y una significancia de $p < 0.05$.</p>	
---	--	--	--	--	---	--	--	--

<p>(h) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación sistémica del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023</p> <p>(i) Existe relación positiva y significativa entre el dimensión orientación al cambio del desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento en una municipalidad distrital de Trujillo - 2023.</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 10: Panel fotográfico

Aplicación de encuesta a colaboradores de una Municipalidad Distrital

Fecha y hora: lunes 10 de julio – 10:00 am



Foto 1: Aplicando instrumentos a la participante de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2023.



Foto 2: Aplicando instrumentos a la participante de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2023.



Foto 3: Aplicando instrumentos al participante de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2023.



Foto 4: Aplicando instrumentos al participante de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2023.

Anexo 11: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de Normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistemas de incentivos	,901	30	,009
Orientación de resultados	,930	30	,048
Orientación sistemática	,876	30	,002
Orientación al cambio	,777	30	,000
Desarrollo Organizacional	,866	30	,001
Conocimiento	,851	30	,001
Información	,951	30	,175
Capital intelectual	,905	30	,011
Gestión del conocimiento	,855	30	,001

Nota: n = 30; p<.05*, **p<.01

De acuerdo con los resultados encontrados en el cálculo de la confiabilidad, se evidencia que en el momento de realizar el cruce de las dimensiones con las variables no se tienen combinaciones donde en ambos casos se distribuyan de manera normal, por lo cual se debe aplicar la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho Spearman.