



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de  
Lima Metropolitana 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Chavarria Cañari, Erika Jackeline (orcid.org/0009-0000-3751-5022)

**ASESORES:**

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Mi dedicatoria a mis padres y hermanos por el inmenso cariño y apoyo que me han brindado, permitiéndome seguir adelante en la realización de mis sueños y proyectos en esta vida de crecimiento y aprendizaje continuo.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero agradecimiento a los docentes del alma mater de la UCV, en especial al Dr. Juan Méndez Vergaray, al Dr. Marco Antonio Salcedo Huarcaya. Su esfuerzo y paciencia durante las asesorías de este trabajo han sido fundamentales para lograr la culminación exitosa de los sueños que he convertido en realidad.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana 2023", cuyo autor es CHAVARRIA CAÑARI ERIKA JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENZEVE el 12- 12-2023 22:36:56

Código documento Trilce: TRI - 0694614





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVARRIA CAÑARI ERIKA JACKELINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlinico de Lima Metropolitana 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
ERIKA JACKELINE CHAVARRIA CAÑARI DNI: 44436987 ORCID: 0009-0000-3751-5022	Firmado electrónicamente por: ECHAVARRIACA el 12-12-2023 19:19:07

Código documento Trilce: TRI - 0694815



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	33
VI CONCLUSIONES	37
VII RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional	23
Tabla 2	Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional.	24
Tabla 3	Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional.	25
Tabla 4	Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional.	26
Tabla 5	Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.	27
Tabla 6	Prueba de normalidad para las variables y dimensiones de la variable cultura organizacional.	28
Tabla 7	Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la variable cultura organizacional.	29
Tabla 8	Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional.	29
Tabla 9	Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional.	30
Tabla 10	Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional.	31
Tabla 11	Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional.	32

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Diseño esquemático de la correlación en el estudio	16
----------	--	----

## RESUMEN

Los constantes cambios en el mercado entre las organizaciones han provocado cambios en algunas prácticas o formas de desarrollar sus actividades; sin embargo, como lo explican la mayoría de las organizaciones no han mejorado sus procesos debido a los costos financieros y han preferido métodos tradicionales que no tienen buena reputación. Objetivo: El estudio buscó poder determinar si existe relación entre la gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Haciendo uso del Método: investigación básica, de enfoque cuantitativo, hipotético – deductivo. Se utilizó una encuesta para poder medir la gestión del conocimiento y el Denison Organizational Culture Survey (DOCS). Resultados: La información que presenta la estadística de r-Spearman en relación al proceso asociativo entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional indica  $r=0,460^{**}$ , la cual sugiere una asociación media pero altamente significativo. Conclusiones: Se comprobó la existencia de una directa relación, moderada y significativa entre gestión de conocimiento aplicada y cultura organizacional percibida en un policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023.

**Palabras clave:** Adaptabilidad, cultura organizacional, consistencia, gestión del conocimiento, implicancia

## ABSTRACT

The constant changes in the market among organizations have caused changes in some practices or ways of carrying out their activities; However, as explained, most organizations have not improved their processes due to financial costs and have preferred traditional methods that do not have a good reputation. Objective: The study sought to determine if there is a relationship between knowledge management and organizational culture in a polyclinic in Metropolitan Lima, 2023. Using the Method: basic research, with a quantitative, hypothetical - deductive approach. A survey was used to measure knowledge management and the Denison Organizational Culture Survey (DOCS). Results: The information presented by the r-Spearman statistics in relation to the associative process between knowledge management and organizational culture indicates  $r=0.460^{**}$ , which suggests a medium but highly significant association. Conclusions: The existence of a direct, moderate and significant relationship between applied knowledge management and perceived organizational culture was proven in a polyclinic in Metropolitan Lima, during 2023.

**Keywords:** Adaptability, organizational culture, consistency, Knowledge management, implication

## I. INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios en el mercado entre las organizaciones han provocado cambios en algunas prácticas o formas de desarrollar sus actividades; sin embargo, como lo explican la mayoría de las organizaciones no han mejorado sus procesos debido a los costos financieros y han preferido métodos tradicionales que no tienen buena reputación (Ching & Espinoza, 2020). Por otra parte, en términos de nuevos profesionales con amplio conocimiento en aplicación de tecnología y otros procesos no responden a los cambios de manera oportuna y sistemática (Alvarez, 2020). Esto provoca retrasos en los objetivos y actividades de la organización y, en última instancia, afecta la cantidad de usuarios (Araya-Guzmán et al., 2019).

De igual forma, la demanda del mercado lleva a la adopción de nuevas medidas estratégicas que ayuden a establecer un nuevo sistema de gestión; sin embargo, según los contratos, la administración en los centros de salud no está preparada para el desarrollo de la sociedad; los métodos de gestión son débiles, hay poca innovación y hay trabajadores poco empáticos que desconocen otros métodos para gestionar en el ámbito de la salud, esto ha llevado a que las personas se nieguen a acudir a los centros médicos porque consideran que estos lugares son de mala calidad, debido a la incertidumbre por cuestiones de desarrollo tecnológico y la gran cantidad de expertos del sector privado que hacen que sus servicios estén entre los más eficaces (Castillo et al., 2021; Velásquez et al., 2020).

En el enfoque nacional, la ausencia de un plan de trabajo administrativo entre las instituciones adscritas al Ministerio de Salud muestra que enfrentan serias dificultades para atender bien a las personas y al mismo tiempo no pueden compensar sus necesidades (Moreno, 2020). Asimismo, si bien los hospitales rurales mejoran sus procedimientos, no pueden brindar un servicio adecuado porque no cuentan con tecnología moderna, la mayoría del personal no puede adaptarse a los cambios y no siempre está capacitado con nueva información para hacer más eficiente su trabajo (Flores & Barbarán, 2021).

Tanto la teoría como el aspecto práctico de la gestión del conocimiento son integrales, no se reconocen lo suficiente y, por lo tanto, se subestiman; se puede saber que generalmente se controla, pero como actividad técnica se ha realizado

este estudio y se procura sustentar la información como un valor importante dentro de la institución (Shujahat et al., 2019). Una de las principales tácticas en la búsqueda de ventajas competitivas se basa en la implementación de gestión de conocimiento, entonces, se desenvuelve a través de la práctica diaria y el aprendizaje implícito, potenciando el potencial organizacional a través de una cultura sólida, considerada, integral y cohesiva (Ode & Ayavoo, 2020).

La innovación de procesos es un desafío en los centros de salud, en parte porque los gerentes de los hospitales no priorizan los nuevos proyectos porque los ven como gastos innecesarios que no mejorarían la atención al paciente (Xie et al., 2019). También se destaca el hecho de que el personal de gestión sanitaria carece tanto de capacidades como de destrezas para ejecutar eficazmente las actividades estratégicas (Urbinati et al., 2020).

Por otro lado, se menciona que se reserva una pequeña cantidad de fondos para crear otras actividades, lo que reduce la probabilidad de que el personal participe en esfuerzos creativos; como resultado, la falta de evaluaciones graduales internas que midan la efectividad de los procesos tienen la consecuencia no deseada de ocultar el verdadero problema y retrasar la resolución de emergencias internas (Udriyah et al., 2019); además, debido a que es imposible se satisfaga necesidades de pacientes, y debido a que frecuentemente se cometen negligencias médicas debido a la falta de personal y equipos sofisticados, los ciudadanos no ven con buenos ojos el desempeño institucional (Sal et al., 2021).

Por tanto, una de las razones que fomenta el problema es la escasez de datos precisos y consistentes sobre cómo interactúan estas variables, dificultando el uso de estrategias que reduzcan la necesidad de un ambiente de confianza, Actualmente se desconoce la proporción de dimensiones; por tanto, el objetivo es demostrar, reconocer y/o identificar el nivel de integración, proporcionar alternativas y buscar mejorar la calidad de la salud. Por tanto, se propone alcanzar a determinar la correlación para encontrar algunas soluciones y mejorar la asistencia en instituciones de atención en salud.

Entonces se buscó encontrar la relación entre la variable gestión del conocimiento y cultura organizacional de un policlínico de Lima Metropolitana (LM),

2023, como reconocimiento de la realidad inherente a la propuesta de mejoras en los procesos que se ejecutan en la organización, ya que como realidad se percibe repercusión en el quehacer diario dentro de la institución, y en el desarrollo de las buenas prácticas, además de posponer las mejoras dentro de la organización.

Todo lo narrado lleva a proponer de modo general el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023? Los problemas que se desprenden de esta interrogante principal se hallan en el anexo B.

Cuando se refiere a la justificación teórica se considera criterios como: el valor basado en teoría, que permite lograr el conocimiento para utilizar la teoría en el desarrollo del estudio y profundizar en cada variable a partir de la información recopilada. Implicancias prácticas, Debido a que se conocerá la valoración de la variable, será posible sugerir soluciones o estrategias que ayuden a resolver los problemas principales. Con base en estos hallazgos, se podrá recomendar a las autoridades del policlínico que impulsen actividades de motivación del personal para mejorar tanto la gestión del conocimiento (G.C.) como la cultura organizacional (C.O.), que incentiva en el lugar de trabajo el logro de las metas trazadas. Asimismo, quienes deseen realizar investigaciones adicionales sobre este tema pueden utilizar la información contenida en esta tesis como guía. Utilidad metodológica, Este trabajo de investigación tiene como finalidad de ser un referente para futuras investigaciones acerca del tema elegido.

De modo general el objetivo buscó: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Y específicamente los objetivos son apreciados en el anexo B.

Lo previamente indicado lleva a que se plantee la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Ver en el anexo B las afirmaciones específicas.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos en el entorno de internacional de investigación se puede mencionar el estudio de Mohammadi et al. (2023), desarrollado en Irán que propuso el objetivo de investigar cómo la gestión del conocimiento actúa como mediador respecto a la cultura organizacional y rendimiento empresarial. En este estudio, los investigadores consideraron la G.C., la C.O. y rendimiento como constructos factoriales. El estudio se realizó con 28 empleados de una empresa asesora de ingeniería llamada Etehad Rah, seleccionados mediante el método aleatorio simple. A partir de los resultados se reveló relación significativa y positiva entre rendimiento organizacional y cultura organizacional, de manera directa como mediante la gestión del conocimiento. Se reconoció correlación significativa y positiva de las variables propuestas ( $r=0,508$ ). Estos hallazgos indican que la G.C. no se vincula con la C.O., sino que también desempeña un papel mediador entre esta variable y el rendimiento empresarial.

En tanto, el estudio de Rodríguez-Ponce et al. (2022) examinaron la afectación de la C.O. sobre la G.C. mediante un estudio exploratorio que involucró a 29 líderes de equipos de dirección. El estudio fue llevado a cabo teniendo en cuenta a líderes de equipos de mandos medios pertenecientes a cuatro instituciones que se desarrollan en el entorno educación superior en Chile. Los resultados revelaron que la cultura de la innovación impactó de manera positiva en ciertas fases del proceso de creación y almacenamiento de información. Además, se sugirió realizar investigaciones a mayor escala y con validez estadística para ampliar la comprensión de estos hallazgos.

Además, en un estudio desarrollado en Iraq, por Ismael y Sagsan (2021), propusieron determinar si la cultura organizacional actuaba como intermediaria entre los procesos de G.C. y el pensamiento creativo en la industria de la salud. Para esto, realizaron una investigación cuantitativa utilizando el modelo de ecuaciones estructurales, que incluyó a 400 trabajadores del sector salud. A partir de lo que resultó se reconoce la presencia de relaciones positivas entre los procesos de cultura organizacional y gestión de conocimiento ( $p=0,000$ ;  $r=0,544$ ). Además, de estas dos variables, únicamente la cultura organizacional mostró una significativa relación respecto al pensamiento creativo. Como conclusión, el estudio

recomendó que las organizaciones implementen medidas para fomentar el pensamiento creativo mediante la mejora de gestión de conocimiento.

En otro contexto, Donyayi y Zadeh (2020) en su estudio desarrollado en Irán, con el que buscaron reconocer la relación que se percibe de la G.C. y C.O. en los hospitales universitarios. Este estudio descriptivo correlacional se realizó considerando como muestra a 85 enfermeras. Los cuestionarios que se usó para medir cultura organizacional fue el desarrollado por Quinn y de gestión del conocimiento diseñados por Lawson. Los resultados obtenidos indicaron que los elementos de G.C. estaban directa y significativamente vinculados a la variable C.O., se halló valores que oscilaban entre 0,4 y 0,7 para sus diversas dimensiones ( $p \leq 0,005$ ). Como conclusión, se determinó que la gestión del conocimiento de los enfermeros mantiene relación significativa respecto a la cultura organizacional y todos sus aspectos.

Además, Bahmani et al.(2018) desarrollaron un estudio en Irán con el fin de examinar la conexión manifiesta entre G.C. y C.O. en hospitales educativo-terapéuticos. Utilizaron un enfoque correlacional transversal, en el que participaron 300 enfermeras. Para recopilar datos, se aplicó el Cuestionario de Cultura Organizacional que propuso Robbins y el de Gestión del Conocimiento de Nanoka. A partir de lo que resultó se demostró que tanto la C.O. de los enfermeros (con una puntuación de 2,5) como la G.C. (con una puntuación de 3,16) se encontraban en niveles adecuados. Además, se identificó la existencia de relación significativa entre las variables consideradas para el estudio ( $r = 0,639$ ,  $P = 0,001$ ). El estudio concluye que los aspectos de la cultura organizacional estaban positivamente correlacionados de modo significativo con la gestión del conocimiento.

Respecto a estudios previos a nivel nacional, Cabrera (2023) realizó un estudio para reconocer que la C.O. manifiesta relación respecto al compromiso en los empleados. La investigación incluyó a 222 trabajadores de una empresa agroindustrial en la región de La Libertad y desde el enfoque metodológico corresponde uno cuantitativo y un diseño de corte no experimental de tipo aplicado, utilizando un nivel correlacional. Los resultados demostraron una conexión entre el estilo de la organización y el compromiso manifiesto en los colaboradores, y se observó que el 55% de los trabajadores percibía el estilo organizativo como alto.

Como recomendación, se sugiere que el departamento de recursos humanos desarrolle planes basados en estos resultados

Por otra parte, Velarde (2022), en Tacna, planteó identificar que existe relación entre la G.C. y la C.O. en una división de aduanas, a través de un estudio de diseño de corte no experimental, nivel correlacional, que considera como muestra a 104 colaboradores. Resultando que 46% percibe un nivel medio respecto a gestión de conocimiento, y el 52,9% percibe un nivel que se mide como medio en la C.O., así como una correlación fuerte y significativa entre ambas variables elegidas ( $Rho=0,80$ ). La conclusión a la que se arribó indica que una mejor gestión del conocimiento le corresponde una mejor percepción sobre la cultura organizacional.

Además, Reyes (2022), en Lurín, buscó investigar si existe relación entre la G.C. de los colaboradores en la institución y la C.O., se realizó un estudio de corte no experimental, de nivel correlacional y que tomó en cuenta como muestra a 35 socios comerciales. Según los resultados se percibe correlación significativa y directa entre la C.O. y la G.C. ( $r=0,857$ ) y en menor medida para las dimensiones que representa la segunda variable, con valores entre  $r=0,521$  y  $r=0,610$ . Concluye que se suspende el uso de enfoques basados en la gestión del conocimiento, ya que ayudarán a crear una cultura organizacional integrada.

Asimismo, Chung y Espinoza (2020) en Chiclayo, proponen desarrollar un modelo conceptual para analizar los efectos mediadores de la C.O. en el liderazgo transformacional y la G.C. en universidades públicas. La encuesta es correlativa y se basa en una muestra de 150 empleados que participaron en la encuesta. De la ecuación estructural basada en el método de mínimos cuadrados parciales se desprende que si hay correlación positiva y además significativa entre la G.C. y la C.O. ( $\beta= 0.5407$ ;  $p=0.000$ ) y ambas variables se relacionan con el liderazgo transformacional. Se concluye que la mejora de la G.C. comienza con la introducción de estándares en la organización, seguido del mejoramiento y formación de la C.O. apoyado por la dirección.

En otro estudio, Valverde (2019), estudio desarrollado en Huaura que buscó determinar el impacto de G.C. en la C.O. en el municipio del Distrito de Huaura, a

través de un estudio causal no experimental que involucró a 91 colaboradores. Se pregunta a estos empleados. Los resultados muestran que la correlación entre las variables seleccionadas ( $r = 0,944$ ) y las dimensiones de la G.C. es fuerte, directa y significativa. Se concluyó que la G.C. afecta de manera significativa la C.O. en las ciudades estudiadas.

En cuanto a las teorías que sustentan a las variables del estudio; tenemos los siguientes enfoques sobre gestión del conocimiento.

Acerca del conocimiento como base de la primera variable, en principio, el conocimiento se considera la base de la cultura representativa, que, como todo proceso de comunicación, se transmite y adquiere de tres maneras: racional / lingüística, experiencial / orientada a la acción y perceptiva / simbólica. Los buenos trabajadores del conocimiento combinan estos aspectos en el aprendizaje y comunicación como elementos inherentes. El conocimiento es cada vez más importante ya que representa un factor nuevo de producción, el conocimiento se convierte en un elemento fundamental del desarrollo social y económico, ya que el conocimiento es esencialmente una síntesis de información, experiencia, valores y reglas (Villasana, et al., 2021)

El papel positivo del conocimiento como recurso competitivo significa que la importancia del conocimiento tácito representa en la toma de decisiones una proporción a la base para que pequeñas empresas puedan adquirir o lograr conocimiento corporativo. Surge entonces, el conocimiento tácito a partir de la experiencia, que es naturalmente subjetiva y a menudo compartida.

Respecto al origen y desarrollo de la G.C., se considera que es indispensable consecuencia de cambios ambientales provocados por el desarrollo de un mundo globalizado, la rapidez de difusión de datos y de información, además del gran manejo que se tiene acerca del conocimiento, la dinámica de las innovaciones tanto de productos como de procesos, y la competencia intensa en el mercado. El objetivo de G.C. es ayudar a que organizaciones sean rápidas, eficientes o innovadoras respecto de sus competidores (Avendaño y Flores, 2016).

La gestión de conocimiento implica la interacción entre una organización y su entorno, tanto como la capacidad respuesta - acción organizacional. Los

elementos fundamentales de una organización, conocimiento se considera recursos importantes que ayudan a crear valor. Las organizaciones reconocen que sus diversos recursos de los que requiere el conocimiento contienen pistas valiosas complicadas de imitar y que al explotarse permiten alcanzar una ventaja competitiva sostenible. Luego se ve como un medio para adquirir, mantener y explotar plenamente los recursos de conocimiento para contribuir al éxito organizacional. Por tanto, la G.C. engloba todos los procesos que usen el conocimiento para lograr las metas que se propone en una organización, responder a los desafíos ambientales y el mantenimiento de la competitividad en el mercado (Casado, 2020).

Por lo tanto, la gestión del conocimiento es vista como un vínculo estructural entre el presente y el pasado que mantiene la estabilidad social frente al cambio y trabaja con las organizaciones para prepararse para un futuro incierto, lo que significa un enfoque innovador de la educación. Las estructuras sin flexibles y pueden adaptarse con los cambios de circunstancias, brindando a las organizaciones la capacidad de negociar (Hernandez & Munarriz, 2023).

De igual forma fue conceptualizada por Santa Cruz y Córdova (2021) como proceso de creación, difusión, intercambio e interpretación del conocimiento para estar preparado para implementar nuevas estrategias y tácticas en respuesta a los problemas y eventos de la entidad es una habilidad que viene con ser un equipo bien organizado y disciplinado. Además, el autor afirma que la gestión del conocimiento ayuda al colaborador a interpretar y poner en práctica nuevos métodos de trabajo basados en información previa que ha sido compartida dentro de la organización, proporciona formación continua para la mejora de sus roles y los de sus compañeros de trabajo. También ayuda a resolver cualquier problema interno que pueda tener la institución, permitiéndole alcanzar sus objetivos.

Ramírez (2023) afirma que la creación, intercambio y uso de procesos de conocimiento e información dentro de una organización se denomina componente de proceso, como resultado, permite a las organizaciones tomar decisiones más acertadas, desempeñarse mejor y obtener ventajas competitivas. Se crea sistemáticamente según la realización de actividades adecuadamente cohesivas que permitan crear un escenario novedoso, dentro del marco intangible de las organizaciones, lo que se considera una herramienta fundamental.

Como dimensiones de gestión del conocimiento se planteó:

La creación del conocimiento: Viene a ser la adquisición del conocimiento tácito en una persona, basado en información almacenada en el conocimiento de la persona, relacionada con información específica obtenida a través del conocimiento y con la facilidad que se puede difundir. Dentro de los sistemas de salud, el personal es capaz de incrementar la creación del conocimiento considerando los intercambios como realizando combinaciones de conocimientos de modo activo, por lo que, se requiere educar al personal administrativo y directivo en torno a la gestión del conocimiento (Jeong & Park, 2019). Por otra parte, la socialización desempeña un papel clave para crear conocimiento, pues permite que el conocimiento tácito se transforme en el conocimiento implícito a medida que los colaboradores realizan intercambios entre sus experiencias al interior de la organización, o llevan el conocimiento explícito según las experiencias captadas previamente de integrantes del equipo son documentadas (Baldé et al., 2018).

Transferencia del conocimiento: Es el acto de transferir información (ideas, habilidades, habilidades) que las personas adquieren consciente o inconscientemente, que ocurre durante la asimilación de nueva información y el uso de información antigua en las organizaciones. En el ámbito hospitalario algunas investigaciones han reportado que el proceso de transferencia de conocimiento no se produce al mismo nivel que en otros tipos de organizaciones o instituciones, lo cual limita el desarrollo de los establecimientos de salud a pesar de que estos cuentan con un alto flujo de información (Græslie, 2020). Asimismo, se ha reportado que una mejora en los hospitales públicos para transferir conocimientos a otras unidades de atención médica dentro del sector de la salud puede contribuir a la mejora en desempeño y productividad en la prestación de atención médica (Ada et al., 2021).

Aplicación y uso del conocimiento: Cómo utilizar conocimientos, destrezas y habilidades en una situación determinada para resolver problemas caracterizados por conocimientos claros y comprensibles que puedan demostrar la autogestión, así como la gestión o manejo del capital humano, base de la organización. Una de las dificultades encontradas en esta dimensión corresponde a la diversidad de modelos de gestión del conocimiento que aplican los hospitales en el sector público,

o al uso de algunos componentes en común de los modelos existentes, y aunque estos pueden contribuir al logro de objetivos en dichas instituciones, no se consigue un avance uniforme y homogéneo (Borah et al., 2021).

Entonces, resulta importante en la gestión del conocimiento y ahora en el conocimiento está adquiriendo más importancia consecuencia de la variación del paradigma en el entorno empresarial, existe un nuevo enfoque vinculado a los desafíos emergentes como la competencia y la innovación que enfrentan las empresas hoy en día, es importante para mejorar la gestión de la información empresarial, como proceso de soporte y ayuda para las empresas, fin de que realice la selección, organización y comunicación de la adecuada información a todos los empleados; mejorar estos procesos depende de cómo se resuelve los problemas, el poder de aprendizaje y la toma de decisiones. Este liderazgo también permite a la institución mejorar su desempeño haciéndola más inteligente, lo cual por sí solo no es suficiente porque mejorar el sistema significa mejorar las reglas y la cooperación. Los colaboradores de la organización tienen un cierto nivel de compromiso con la creación de su trabajo y la aceptación del proceso (Loayza, 2022).

Es por ello considera importante, Hernández y Munarriz (2023) porque la gestión del conocimiento engloba más que simples sistemas informáticos. Es importante intentar ser eficiente y eficaz a la hora de crear una estructura empresarial. Imagínese que si la información en la empresa se transmite correctamente se conseguirán grandes éxitos. A partir de aquí, los empleados adquieren rápidamente habilidades y conocimientos útiles, lo que permite que aumenten los nuevos conocimientos sobre cosas nuevas, mejorando así los procesos e ideas de negocio y encontrando nuevas oportunidades.

Acerca de las bases teóricas referidas a la segunda variable que representa la cultura organizacional se tiene:

Uno de los debates recientes sobre cultura organizacional menciona que la C.O. es un componente integral de la naturaleza de las empresas u organizaciones, la cual no es estática sino más bien dinámica y se mueve acondicionada a los cambios. La mayoría de estos son factores que se relacionan con gestión, diversas

subculturas que aparecen, las condiciones sociales y macroeconómicas en las que opera las organizaciones y elementos complejos que promueven un cierto sentido de identidad y así adaptar la cultura organizacional actual para toda La necesaria cultura organizacional es sumamente importante y puede influir tanto en el fracaso como en procesos organizacionales (Reyes y Moros, 2018).

Las empresas con una fuerte cultura organizacional son capaces de externalizar el éxito en función de su identidad; tienen una sólida reputación y se consideran valores corporativos que profundizan; también logran retener asociados leales, eficientes y motivados que se sienten motivados por el trabajo en equipo Reconocido por el desempeño como estrategia para lograr objetivos frecuentes (Dena, 2019).

En este contexto, uno de los modelos de C.O. más utilizados es el modelo de valores competitivos, que define el estado actual de la organización en relación con su cultura y el estado deseado a alcanzar según la estrategia de la organización. Este modelo está diseñado para coincidir estrechamente con los esquemas de clasificación conocidos y aceptados que organizan la forma en que las personas piensan, evalúan, reciben y procesan la información (Reyes y Moros, 2018).

Cultura Organizacional, donde no se comprende bien el concepto, esto es importante ya que la cultura de la organización es flexible y es visible; esto se debe a los efectos y consecuencias sobre el éxito individual y colectivo de la empresa suelen ser complejos y generalmente el clima, la filosofía suele confundirse (Sanchez, 2023).

Respecto a la variable cultura organizacional, Mena (2019) menciona que la teoría y el estudio de cultura organizacional indican que ésta depende de la experiencia del hombre e influye en sus creencias, valores y compromisos. De otro lado, Cabrera (2023) acerca de la teoría afirma que se soporta en el modo de vivir, una organización se define y diferencia por su sistema de valores, expectativas y canales de comunicación, Aspectos complementados según lo reconoce Pelekais (2021) para quien la cultura de la organización se relaciona estrechamente con los tipos de ideas que no se expresan, sino que se expresan simbólicamente a través

del comportamiento y la actitud. Por tanto, aunque los lugares de trabajo y los empleados parecen ser representaciones físicas de las organizaciones, la forma invisible describe sus valores y tradiciones.

En términos conceptuales, Mendoza-flores et al. (2021) se refiere a la cultura dentro de la organización como la agrupación de valores creencias e incluso comportamientos que se encargan de definir las características de la institución u organización; Además, en su raíz etimológica, representa el alma y el carácter de una persona que necesita lograr desarrollo en un área determinada. Ortiz-Torres et al. (2021), refiere que esta variable se compone tanto de niveles observables como de niveles no observables. El primero es la apariencia, estructura organizativa, vestimenta, estilo, elementos de trabajo, etc. incluye; las normas, valores, creencias y métodos para formar conexiones que tienen los miembros dentro de la organización se denominan activos intangibles.

De igual forma, para Chelangat (2022) el fomento de la cultura corporativa se lleva a cabo mediante el sistema de valores que se vinculen de modo interno y externo con los colaboradores, indicando está se compone de lo que cree y valora, además de la misión que ayuda en la guía y funcionamiento de una empresa y son compartidos por sus integrantes. Para Pelekais (2021) La cultura en el lugar de trabajo se demuestra a través de una variedad de sistemas, estrategias y estructuras; demuestra cómo la organización basada en reglas y soportada en los valores claros fomenta comportamientos positivos que contribuyen al crecimiento de productividad dentro de la organización y a las expectativas plenas de la organización fuera de ella. Según Pocoy (2022) Los hábitos, normas y valores que comparten los individuos o conjuntos que forman la organización y que tienen el poder de influir en la forma en que interactúan entre sí y con su entorno se denominan cultura laboral. Olmos y Socha (2006), se demuestra que la cultura laboral tiene por características: a) el valor del talento, trabajar con resultados más que con métodos, b) creer que tienen todo lo necesario para trabajar porque el trabajo que hacen está bien remunerado y se necesita energía para poder ingresar en la institución, c) alcanzar niveles adecuados de independencia, desarrollo y cooperación personal, d) horas de trabajo fijas, comida, ropa bonita y castigo estricto por delitos, e) celebración de ocasiones especiales como la navidad, El uso

de recompensas para fomentar el buen trabajo, una mejor comprensión de las normas de la empresa, f) la compatibilidad de su trabajo y el trabajo de acuerdo con las preferencias de los colaboradores extranjeros y las necesidades de crecer y habilidades personales. Entonces, la cultura organizacional para Wittke (2020) engloba creencias, valores, símbolos y filosofías que se describen.

Por lo tanto, la cultura de una organización posee una serie de tácticas que la ayudan a lograr sus objetivos sociales, comerciales y económicos y guían la búsqueda de un crecimiento y desarrollo continuo (Vargas, 2022). Además, las expectativas, valores y creencias de los empleados que resultan en beneficios para los trabajadores se consideran un estilo de vida. Por lo tanto, el gerente de cualquier institución monitorea, evalúa e interpreta esta variable (Ogbeibu et al., 2020). La capacidad de la empresa que define los objetivos o metas depende de la C.O., desarrollarlos y garantizar que sus empleados estén motivados y se desempeñen bien (Xin, 2020). También fomenta un ambiente amigable y productivo dentro de una organización donde los principios morales y la empatía son fácilmente evidentes, para mejorar las habilidades y fomentar una competencia sana al tiempo que permite a los colaboradores desarrollar una variedad de ideas sin causar conflictos (Caliskan & Zhu, 2020).

La búsqueda de objetivos comunes por parte de todos los miembros de la organización es posible gracias a la cultura de la organización, que resulta de vital importancia (Yusuf, 2020), entonces la define como el tipo de cultura que une y distingue la personalidad e identidad de las personas, grupos y colectivos (Aryani & Widodo, 2020). Por su parte Mena (2019) afirma que es importante analizar y conocer temas como el clima laboral y el nivel cultural de la institución para que la empresa pueda promocionarse en organismos públicos y privados y asegurar el desarrollo de sus socios. comportamiento, grado. comunicación, resolución de problema. Para Palafox, Ochoa y Pocoy (2022), apoya la definición de cultura organizacional como el elemento que garantice que la organización tenga un excelente ambiente y un excelente lugar de trabajo que enorgullezca a los participantes de la organización.

Por lo tanto, adaptarse a una cultura organizacional sólida impacta positivamente sobre el desempeño del personal y respalda el desempeño dentro

de la organización. Como resultado, ser adaptable representa un rol básico en la evaluación de habilidades del capital humano, entonces, la cultura organizacional además de la responsabilidad de los mismos como elementos inherentes al logro de objetivos organizacionales. Cuando se trata de mejorar el desempeño, las organizaciones también requieren personal altamente capacitado (Sabuhari et al., 2020).

Del mismo modo, Paais y Pattiruhu (2020) muestran que lograr la satisfacción laboral en los empleados no es un proceso de fácil consecución, ya que la satisfacción laboral se crea y percibe si hay continuidad efectiva de motivación laboral, la C.O. y de gestión de la empresa es desarrollada y adoptada por todos los empleados, por lo que el trabajo de la organización depende de la actividad de una persona, es decir, su generación lidera el trabajo de la organización.

El modelo teórico de Denison et al. (2012) menciona al respecto como la capacidad para influir en el desempeño organizacional a través del conocimiento de la misión que posee la organización y la dirección futura se conoce como cultura organizacional. Luego se identificaron dimensiones e indicadores a partir de este modelo, que fue desarrollado en 2001 y puede aplicarse a diferentes tipos de organizaciones.

Involucramiento hace mención a que los trabajadores que sienten lealtad hacia su empresa participan activamente en el logro de sus objetivos, lo que se conoce como pertenencia organizacional. El empoderamiento y el trabajo en equipo son indicadores que se encuentran aquí; están asociados con miembros en la organización que trabajan juntos para alcanzar la misión común; y la evolución de las capacidades es una continua inversión dentro de la organización para mejorar habilidades entre los colaboradores y lograr un adecuado desempeño.

Consistencia es la cohesión que mide la estabilidad y la integridad de una organización a través de su grado de homogeneidad. Aquí encontramos el valor central como indicador. Acuerdo: Intente llegar a un acuerdo sobre cualquier diferencia. Alinear e integrar todas las áreas de la organización con un enfoque en lograr un único objetivo.

La adaptabilidad es la manera capaz en la que los integrantes de una institución se adaptan a los nuevos retos y cambios, los mismos que puedan ocurrir durante el desarrollo. Encuentre los indicadores aquí. Cambia la dirección. Centrarse en aprender con los clientes y dentro de la organización, aprovechando el cambio externo para innovar, adquirir y desarrollar capacidades.

Misión: Esto se refiere a la consecución de objetivos y metas dentro de la empresa, y permiten tener una visión de su futuro y rumbo. Aquí están los indicadores. Dirección estratégica y objetivos. Esta métrica es un indicador de cómo los empleados pueden contribuir a la organización. Propósito y Metas: Lineamientos para que los empleados dirijan su trabajo. Visión: predecir el futuro de organizaciones conocidas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

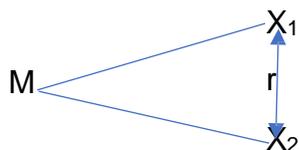
El propósito o tipo principal representa una básica, ya que busca producir conocimiento a través de la integración del enfoque teórico como de los resultados del estudio; el enfoque fue cuantitativo, pues se hizo uso de análisis, cálculos matemáticos y resultados estadísticos que representen, expongan y pronostiquen lo que sucedía, a partir de la identificación numérica. El enfoque adoptado corresponde a uno hipotético-deductivo ya que, siguiendo la premisa inicial del estudio, se examinaron hechos, se examinaron conceptos actuales y desarrollaron nuevas ideas. Ya que el estudio buscó explicar las razones detrás del hecho social que se describió, su nivel de estudio fue explicativo (Carrasco, 2018).

##### 3.1.2 El diseño de investigación

Para realizar la descripción y analizar la correlación de variables de un entorno específico sin que se manipule de manera intencionada las variables, respecto al diseño se consideró uno no experimental de corte transeccional a un nivel correlacional (Hernández, et al. 2014). Se identificó la cultura organizacional del policlínico enmarcada normativamente y los niveles de gestión del conocimiento.

#### Figura 1

*Diseño esquemático de la correlación en el estudio*



Que representa:

- M : Muestra
- X1 : Gestión del conocimiento
- X2 : Cultura organizacional
- r : asociación

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable 1. Gestión del conocimiento**

#### **Definición de nivel conceptual**

Conceptualmente se define como, la estrategia básica de las organizaciones o instituciones en pro de la generación de nuevos conocimientos y estimular a las personas a través de la comunicación; esto implica la creación, adquisición, transferencia y uso de este conocimiento en beneficio de la sociedad, es decir, compartir conocimiento a través de nuevas actividades y procesos de creación de conocimiento (Romero, 2009).

#### **Definición de nivel operacional**

De manera operacional se considera que representa la evaluación a partir del cuestionario propuesto por Loaysa (2022) Es una medida de la G.C. basada en la Escala CESI propuesta por los autores Nonaka y Takeuchi y ha sido adaptada al sector salud. Esta herramienta consta de tres partes, la primera de ellas es la creación de conocimiento, que se refiere a un proceso eficiente y cíclico que propone hacer permanente el conocimiento, y esta escala tiene cuatro indicadores, luego la segunda dimensión es la transferencia y almacenamiento, que describe con 4 indicadores cómo una organización afecta el desempeño de otra organización, la tercera y última dimensión, uso y aplicación del conocimiento, describe cuándo se crea y aplica el conocimiento. También hay dinámicas y 4 indicadores.

#### **Indicadores**

Los datos proporcionados son en su mayoría cuantitativos y ayudan a evaluar la condición real de las instituciones en términos de calidad; Consiste en hechos, números, mediciones y percepciones sobre estándares de calidad específicos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Los indicadores del estudio se encuentran en el Anexo A

#### **Escala de medición**

Permite asignar un valor definido a una variable, estableciendo categorías jerárquicas en orden ascendente o descendente, para que a futuro se use para analizar datos, abarcando escalas nominales, ordinales, de intervalo o de razón (Ñaupas et al., 2014). El estudio empleó una escala ordinal: (Nunca '0', Casi nunca '1', A veces '2', Casi siempre '3' y Siempre '4')

### **3.2.2 Variable 2. Cultura organizacional**

#### **Definición de nivel conceptual**

La misma que conceptualmente reconoce que la cultura organizacional es un concepto ambiguo, no sorprende y está claramente definida, se considera algo garantizado, puede ser fuerte o poderosa para superar las limitaciones de la cultura organizacional y traer más estabilidad a la organización, pero también puede ser una barrera negativa al cambio porque cada organización tiene sus propias culturas, moldeados por los valores, creencias, hábitos y prácticas de sus miembros (Llanos et al., 2016).

#### **Definición de nivel operacional**

Para el método de medición de la investigación se utilizará un cuestionario con escala Likert, que tendrá en cuenta sus cuatro dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, estableciendo sesenta (59) ítems.

#### **Indicadores**

Los datos proporcionados son en su mayoría cuantitativos y ayudan a evaluar la condición real de las instituciones en términos de calidad; Consiste en hechos, números, mediciones y percepciones sobre estándares de calidad específicos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Los indicadores del estudio se encuentran en el Anexo A

#### **Escala de medición**

Permite asignar un valor definido a una variable, estableciendo categorías jerárquicas en orden ascendente o descendente, para que a futuro sea usada en el análisis de datos, abarcando escalas nominales, ordinales, de intervalo o de razón (Ñaupas et al., 2014). El estudio empleó una escala nominal: (si, no)

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

El policlínico de Lima Metropolitana en la actualidad está conformado por 116 colaboradores en el área administrativa y asistencial. Como reconoce Campos (2015), una población se conforma del conjunto de elementos las cuales son similares entre sus características que los presentan.

Acerca de los criterios que se tiene en cuenta para su inclusión: el estudio se realizó en el total del personal que forma parte del área administrativa y asistencial del policlínico de lima metropolitana que aceptaron participar.

Criterios de exclusión: el personal que no pertenece al área administrativa y asistencial que no aceptaron participar.

### **3.3.2 Muestra**

Mediante la utilización de la muestra, los resultados más precisos y confiables se obtienen identificando un subconjunto representativo de toda la población, (Ochoa, 2019) El estudio incluirá como muestra a 116 trabajadores del área administrativa y asistencial del policlínico en Lima Metropolitana.

### **3.3.3 Muestreo**

Es un método de muestreo aleatorio simple, donde se seleccionan aleatoriamente profesionales del área administrativa y asistencial del policlínico de lima metropolitana con igual probabilidad para la investigación (Ochoa, 2019)

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se tomó en cuenta que participen profesionales que laboran en el área administrativa y asistencial del policlínico del área Metropolitana de Lima, teniendo en cuenta a partir de los criterios de inclusión y exclusión puedan responder al instrumento y ser tomados en cuenta en el estudio.

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

### **3.4.1 Técnica**

La técnica usada fue la encuesta porque se basa en preguntas directas del participante o de todo el grupo de investigación y permite recopilar información sistemática sobre variables (Hernández et al, 2014).

### **3.4.2 Instrumento**

El plan de estudios se utilizó para evaluar la información seleccionada con base en variables como G.C. y C.O., utilizando preguntas relacionadas con la base teórica propuesta para el conocimiento y definiciones científicas del tema (Béjar, 2008).

#### **A. Cuestionario de G.C. de Nonakata y Takeuchi (1995)**

La ficha técnica del instrumento que mide la variable G.C., el plan de estudios consta de 18 elementos y consta de tres partes: crear conocimiento (5 puntos), transferir y almacenar (7 puntos) y aplicar y utilizar conocimientos (7 puntos).

##### **a. Validez**

Se utilizó el dictamen de expertos. Arias (2020) apunta principalmente a la evaluación de los resultados de cada estudio, las conclusiones extraídas y la

posibilidad de replicación externa, brindándose esta última en función del método, el caso y el contexto específico; en esta investigación se utilizó la validez de contenido con el concurso de expertos.

#### **b. Confiabilidad**

Para Mata (2020), se da mediante el uso del Alfa de Cronbach de SPSS, es posible determinar la confiabilidad de cada punto de datos obtenido utilizando el instrumento desarrollado.

#### **B. Cuestionario de Cultura organizacional de Denison (1991)**

El instrumento se denomina Denison Organizational Culture Survey (DOCS)., el mismo que fue creado en 1991 por Denison, en Estados Unidos, y fue adaptado por Bonavia, Prado y García en el año 2010, fue aplicado a personal enfermero del área de emergencia que se desempeña en un Hospital de Lima; su primordial propósito fue lograr la selección de áreas a mejorar y el logro de motivación que ayude en el fortalecimiento de debilidades y resalte las fortalezas que se requiere para una adecuada cultura organizacional. El instrumento considera las siguientes dimensiones: consistencia, implicación, adaptabilidad y misión. El tiempo promedio de aplicación es de 25 a 30 minutos aproximadamente y consta de un total de 59 ítems o preguntas. La baremación responde a escalas de 60 a 139 resulta deficiente, De 140 a 219 resulta moderado y de 220 a 300 resulta eficiente.

#### **a. Validez**

Refiriéndose a esto, se utilizaron dos investigaciones en la región peruana para analizar la validez de los instrumentos, y los resultados de esas investigaciones validaron nuevamente las escalas según las opiniones de expertos, a cada pregunta se le otorgó una carta de aprobación basada en criterios de claridad y pertinencia, confirmando que ambas escalas eran apropiadas y por tanto utilizables. Según Villasís-Keever et al. (2018) validar un instrumento implica reducir y controlar la posibilidad de error que ocurra en el proceso de investigación, tanto como proporcionar evidencia de que la escala mide la realidad para la que fue creada.

#### **b. Confiabilidad**

Además, ambos instrumentos fueron utilizados en 20 enfermeras para recolectar datos que fueron procesados mediante el alfa de Cronbach para

establecer confiabilidad, en conclusión, se puede decir que está claro que los cuestionarios tienen consistencia interna, lo que los hace confiables. De otro lado, Villasís-Keever et al. (2018) afirmaron que aplicar los instrumentos en circunstancias similares y obtener resultados similares es la base de la confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Al iniciar a investigar en el policlínico, solicitó inicialmente permiso al director del policlínico de Lima metropolitana. Luego de que el director diera su visto bueno, se coordinó con los jefes de servicio en función de roles, horarios y turnos. de los colaboradores, para posicionarlos de acuerdo con su disponibilidad horaria. Antes de utilizar el instrumento, los participantes recibieron instrucciones, firmaron sus consentimientos y luego respondieron el cuestionario.

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

Ejecutar el procesamiento de la data estadística determina que el primer punto mencionado es organizar y almacenar con precisión los datos recopilados de las dos variables. Por tanto, se crean las bases de datos en el programa de cálculo Microsoft Excel, Todos los datos de la encuesta se envían y revisan cuidadosamente después de ingresarlos, y las puntuaciones se filtran para evitar errores al llenarlos.

Las puntuaciones obtenidas por las dimensiones y variables luego se suman, copian y transfieren al programa SPSS para comenzar la descripción de los resultados partir de la data recolectada, entonces, previo a la presentación de los resultados, las puntuaciones obtenidas fueron baremadas y categorizadas en tres niveles de desarrollo previamente identificados y transmitidos por la escala. Luego la realización de un análisis inferencial y la confirmación de una hipótesis veraz, predeterminamos lo que mencionaremos para presentar la información recopilada y demostrar su normalidad, se basa en la prueba de Kolgomolov-Smirnov; si la información se distribuye normalmente se usará la prueba de Pearson o la Prueba de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se considera para la redacción del contenido el respeto por las normas APA en su versión 7ma, en un esfuerzo por evitar el plagio citando adecuadamente las investigaciones que se tuvieron en cuenta para el estudio, Teniendo en cuenta las

directrices de la Universidad para la preparación de trabajos de investigación, es fundamental dar a los investigadores el debido crédito, Bajo el enfoque cuantitativo se ha propuesto una investigación que toma en cuenta todas las sugerencias de cómo construirlo. Además, debido a que la información estaba destinada únicamente a fines educativos, se respetó el anonimato de quienes participen y la exactitud de la data que se recopiló.

Respecto a principios éticos, al realizar el estudio se tuvieron en cuenta principios éticos descritos en el protocolo del Código de Ética que proporciona la universidad: (1) El principio de beneficencia, considerando que quienes participaron en el estudio fueron los principales beneficiarios de la implementación de la investigación, (2) principio de no maleficencia, referido a no dañar física o psicológicamente a los participantes, aceptando únicamente beneficiarlos, después de sopesar minuciosamente los posibles beneficios y riesgos, (3) el principio de autonomía, partiendo del conocimiento que tiene la muestra acerca de su libre decisión de permanecer y participar o no en el desarrollo de la investigación, y (4) el principio de justicia, refiriéndose a que ningún participante ha intentado ser retirado del estudio por discriminación o acciones negativas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional*

		Cultura organizacional			Total	
		Deficiente (D)	Regular (R)	Eficiente (E)		
Gestión del conocimiento	Deficiente (D)	n	7	1	4	12
		%	58,3%	8,3%	33,3%	100,0%
	Regular (R)	n	6	8	16	30
		%	20,0%	26,7%	53,3%	100,0%
	Eficiente (E)	n	0	7	67	74
		%	0,0%	9,5%	90,5%	100,0%
Total			13	16	87	116
		%	11,2%	13,8%	75,0%	100,0%

**Análisis / interpretación:** La información lograda manifiesta en la tabla 1 permite afirmar que, de los 116 colaboradores en un policlínico de LM, 2023. Respecto a la Cultura organizacional; el 11.2% evidencia una cultura organizacional deficiente, el 13.8% evidencia una cultura organizacional regular y el 75% evidencia una cultura organizacional eficiente. De los 12 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 58.3% (7) está asociado a una cultura organizacional deficiente, el 8.3% (5) está asociado a una cultura organizacional regular y el 33.3% (4) está asociado a una cultura organizacional eficiente. Por otra parte, de los 30 colaboradores que presentan gestión del conocimiento regular: El 20% (6) está asociado a una cultura organizacional deficiente, el 26.7% (8) está asociado a una cultura organizacional regular y el 53.3% (16) está asociado a una cultura organizacional eficiente. Finalmente, de los 74 colaboradores que presentan gestión del conocimiento eficiente: Ninguno está asociado a una cultura organizacional deficiente, el 9.5% (7) está asociado a una cultura organizacional regular y el 90.5% (67) está asociado a una cultura organizacional eficiente.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional.*

			Implicación			Total
			Deficiente (D)	Regular (R)	Eficiente (E)	
Gestión del conocimiento	Deficiente (D)	n	4	4	4	12
		%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Regular (R)	n	5	8	17	30
		%	16,7%	26,7%	56,7%	100,0%
	Eficiente (E)	n	0	2	72	74
		%	0,0%	2,7%	97,3%	100,0%
Total		n	9	14	93	116
		%	7,8%	12,1%	80,2%	100,0%

**Análisis / interpretación:** La información manifiesta en la tabla 2 se puede afirmar que, de los 116 colaboradores en un policlínico del área Metropolitana de Lima en el 2023. Respecto a la implicación de la Cultura organizacional; el 7.8% evidencia nivel deficiente, el 12.1% evidencia nivel regular y el 80.2% evidencia nivel eficiente. De los 12 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 33.3% (4) está asociado a una implicación deficiente, el 33.3% (4) está asociado a una implicación regular y el 33.3% (4) está asociado a una implicación eficiente. Por otra parte, de los 30 colaboradores que presentan gestión del conocimiento regular: El 16.7% (5) está asociado a una implicación deficiente, el 26.7% (8) está asociado a una implicación regular y el 56.7% (17) está asociado a una implicación eficiente. Finalmente, de los 74 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: Ninguno está asociado a una implicación deficiente, el 2.7% (2) está asociado a una implicación regular y el 97.3% (72) está asociado a una implicación eficiente.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional*

		Consistencia			Total	
		Deficiente (D)	Regular (R)	Eficiente (E)		
Gestión del conocimiento	Deficiente (D)	n	5	4	3	12
		%	41,7%	33,3%	25,0%	100,0%
	Regular (R)	n	5	10	15	30
		%	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
	Eficiente (E)	n	1	7	66	74
		%	1,4%	9,5%	89,2%	100,0%
Total		n	11	21	84	116
		%	9,5%	18,1%	72,4%	100,0%

De la información que se tiene en la tabla 3 se puede afirmar que, de los 116 colaboradores de un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Sobre la consistencia de la C.O.; el 9.5% evidencia nivel deficiente, el 18.1% evidencia nivel regular y el 72.4% evidencia nivel eficiente. De los 12 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 41.7% (5) está asociado a una consistencia deficiente, el 33.3% (4) está asociado a una consistencia regular y el 25% (3) está asociado a una consistencia eficiente. Por otra parte, de los 30 colaboradores que presentan gestión del conocimiento regular: El 16.7% (5) está asociado a una consistencia deficiente, el 33.3% (10) está asociado a una consistencia regular y el 50% (15) está asociado a una consistencia eficiente. Finalmente, de los 74 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 1.4% (1) está asociado a una consistencia deficiente, el 9.5% (7) está asociado a una consistencia regular y el 89.2% (66) está asociado a una consistencia eficiente.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional*

			Adaptabilidad			Total
			Deficiente (D)	Regular (R)	Eficiente (E)	
Gestión del conocimiento	Deficiente	n	6	2	4	12
	(D)	%	50,0%	16,7%	33,3%	100,0%
	Regular	n	4	9	17	30
	(R)	%	13,3%	30,0%	56,7%	100,0%
	Eficiente	n	4	9	61	74
	(E)	%	5,4%	12,2%	82,4%	100,0%
Total		n	14	20	82	116
		%	12,1%	17,2%	70,7%	100,0%

De la información que se tiene en la tabla 4 se puede afirmar que, de los 116 colaboradores de un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Respecto a la adaptabilidad de la C.O.; el 12.1% evidencia nivel deficiente, el 17.2% evidencia nivel regular y el 70.7% evidencia nivel eficiente. De los 12 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 50% (6) está asociado a una adaptabilidad deficiente, el 16.7% (2) está asociado a una adaptabilidad regular y el 33.3% (4) está asociado a una adaptabilidad eficiente. Por otra parte, de los 30 colaboradores que presentan gestión del conocimiento regular: El 13.3% (4) está asociado a una adaptabilidad deficiente, el 30% (9) está asociado a una adaptabilidad regular y el 56.7% (17) está asociado a una adaptabilidad eficiente. Finalmente, de los 74 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 5.4% (4) está asociado a una adaptabilidad deficiente, el 12.2% (9) está asociado a una adaptabilidad regular y el 82.4% (61) está asociado a una adaptabilidad eficiente.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.*

			Misión			Total
			Deficiente (D)	Regular (R)	Eficiente (E)	
Gestión del conocimiento	Deficiente (D)	n	1	5	6	12
		%	8,3%	41,7%	50,0%	100,0%
	Regular (R)	n	4	12	14	30
		%	13,3%	40,0%	46,7%	100,0%
Total	Eficiente (E)	n	6	10	58	74
		%	8,1%	13,5%	78,4%	100,0%
		n	11	27	78	116
		%	9,5%	23,3%	67,2%	100,0%

De la información que se tiene en la tabla 5 se puede afirmar que, de los 116 colaboradores de un policlínico de Lima Metropolitana, 2023. Respecto a la dimensión misión de la Cultura organizacional; el 9.5% evidencia nivel deficiente, el 23.2% evidencia nivel regular y el 67.2% evidencia nivel eficiente. De los 12 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 8.3% (1) está asociado a una misión deficiente, el 41.7% (5) está asociado a una misión regular y el 50% (6) está asociado a una misión eficiente. Por otra parte, de los 30 colaboradores que presentan gestión del conocimiento regular: El 13.3% (4) está asociado a una misión deficiente, el 40% (12) está asociado a una misión regular y el 46.7% (14) está asociado a una misión eficiente. Finalmente, de los 74 colaboradores que presentan gestión del conocimiento deficiente: El 8.1% (6) está asociado a una misión deficiente, el 13.5% (10) está asociado a una misión regular y el 78.4% (58) está asociado a una misión eficiente.

## 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones de la variable cultura organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,178	116	,000
Implicación	,340	116	,000
Consistencia	,293	116	,000
Adaptabilidad	,236	116	,000
Misión	,319	116	,000
Cultura organizacional	,243	116	,000

**H<sub>0</sub>:** Las variables y dimensiones presenta distribución normal

**H<sub>a</sub>:** Las variables y dimensiones no presentan distribución normal

**Análisis / interpretación:** A partir de lo que se obtuvo en la prueba de Kolmogorov-Smirnov se considera un nivel de significancia del 5% y se compara el valor con el valor p de la prueba (Sig.), se puede observar que ambos están por debajo del nivel de significancia de  $\alpha = 5\%$ , por lo que se indica que las variables y la variable de cultura organizacional los tamaños de las variables que conducen a la hipótesis de intervención no sigan una distribución normal, por lo que se puede utilizar convenientemente una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para probar la hipótesis.

### 4.2.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**Tabla 7**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la variable cultura organizacional*

			G.C.	C.O.
Rho de Spearman	G.C.	Coef. de correlac.	1,000	<b>,460**</b>
		Sig.(bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	116	116
	C.O.	Coef. de correlac.	,460**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

**Análisis / interpretación:** Como se puede observar en la tabla 7 previa se aprecia correlación directa y significativa según Rho de Spearman (0.460) con significancia (Sig.= p=0.000) la cual es menor al nivel de significancia de 0.05 rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos concluir que existe una conexión entre la G.C. y la C.O. en los policlínicos de Lima Metropolitana en el año 2023.

### Hipótesis específica 1

**H0:** No existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**H1:** Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional.*

			G.C.	Implicación
Rho de Spearman	G.C.	Coef. de correlac.	1,000	<b>,273**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,003</b>
		N	116	116
	Implicación	Coef. de correlac.	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	116	116

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

**Análisis / interpretación:** Como se puede observar en la tabla 8, existe correlación directa y significativa, según Rho de Spearman igual (0.273) con significancia (Sig.= p=0.003), la cual es menor a nuestro nivel de significancia de 0.05, por lo que se cumple la hipótesis nula. Se rechaza, por lo tanto, podemos concluir que existe relación entre las dimensiones G.C. y compromiso de la C.O. en el Policlínico Metropolitano de Lima en el año 2023.

#### 4.2.2.3. Hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**H1:** Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional*

			G.C.	Consistencia
Rho de Spearman	G.C.	Coef. de correlac.	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	116
	Consistencia	Coef. de correlac.	,374**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	116	

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

**Análisis / interpretación:** Como se puede observar en la tabla 9, se percibe correlación directa y significativa según Rho de Spearman (0.374) con una significancia (Sig.= p=0.000) la cual es menor a nuestro nivel de significancia de 0.05, rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la G.C. y la dimensión de coherencia cultural de la organización del Policlínico Metropolitano de Lima en el año 2023.

#### 4.2.2.4. Hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**H1:** Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional*

			G.C.	Adaptabilidad
Rho de Spearman	G.C.	r	1,000	<b>,294**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,001</b>
		N	116	116
	Adaptabilidad	r	<b>,294**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	116	116

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

Como se puede observar en la tabla 10 que existe una relación directa y significativa según Rho de Spearman (0.294), significancia Sig.=  $p=0.001$ , la cual es menor a nuestro nivel de significancia de 0.05, rechazándose la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la G.C. y la dimensión de adaptación cultural del Policlínico Metropolitano de Lima 2023.

#### 4.2.2.5. Hipótesis específica 4

**H0:** No existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**H1:** Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional*

		G.C.	Misión
Rho de Spearman	r	1,000	,259**
	G.C. Sig. (bilateral)	.	,005
	N	116	116
	r	,259**	1,000
	Misión Sig. (bilateral)	,005	.
	N	116	116

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

**Análisis / interpretación:** Como se puede observar en la tabla 11 anterior existe relación directa y significativa mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.259), significancia (Sig.=  $p=0.005$ ), menor a nuestro nivel de significancia (0.05), rechazándose la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que existe relación entre la G.C. y la dimensión de misión cultural de la organización del Policlínico Metropolitano de Lima en el año 2023.

## V. DISCUSIÓN

En el análisis de las evidencias encontradas en relación a la problemática existente entre cómo se genera el conocimiento de la gestión asociada a la cultura organizacional, se encontraron evidencias fehacientes que los colaboradores tienden en general a presentar una valoración eficiente de la cultura organizacional (75,0%); por otro lado, se halló que 63,8% consideraron que la gestión del conocimiento era eficiente; en general es posible afirmar una manifiesta alta asociación entre la G.C. y la C.O..

La información que presenta la estadística de r-Spearman en relación al proceso asociativo entre las variables indica  $r=0,460^{**}$ , la cual sugiere una asociación media pero altamente significativa. Estos datos son avalados con la información encontrada por Velarde (2022) quien determinó que una mejor gestión del conocimiento le corresponde una mejor percepción sobre la cultura organizacional, ya que mantienen una relación fuerte y significativa ( $Rho= 0.80$ ). Valverde (2019) halló correlación fuerte, directa y significativa en su estudio ( $r= 0.944$ ). Coincidiendo con Mohammadi et al. (2023) quienes determinaron correlación significativa y positiva entre la C.O. y la G.C. ( $r=0.508$ ). Asimismo, Ismael y Sagsan (2021) demostraron la presencia de relaciones positivas entre los procesos de G.C. y la C.O. ( $r=0.544$ ). En este sentido, los hallazgos refieren que la gestión aplicada para fortalecer el conocimiento de los trabajadores en la institución clínica contribuye a mejorar las prácticas culturales que representan a la organización, afianzando así el planteamiento de Villasana et al. (2021) al señalar que el conocimiento es cada vez más importante como factor de producción, convirtiéndose en un fundamental elemento que permite el desarrollo social y económico.

En el análisis de los hallazgos referidos al problema planteado sobre la relación existente entre la G.C. y la dimensión implicación de la C.O.; se contrastaron resultados que demuestran que la mayoría de los colaboradores presentan implicancias culturales eficientes (80,2%), lo cual, permite afirmar una asociación baja con la percepción eficiente de la gestión del conocimiento.

En este sentido, en los datos estadísticos de r-Spearman sobre el grado de relación de la G.C. y la implicancia cultural se contrastó un coeficiente  $r= 0.273^{**}$ ,

que refiere una asociación baja entre las variables, pero altamente significativa. Esto concuerdan con los resultados que brindó el estudio de Rodríguez-Ponce et al. (2022) quienes revelaron que la cultura de la innovación tiene un impacto positivo en ciertas fases del proceso de creación y almacenamiento de información. Igualmente acreditan lo referido por Ismael y Sagsan (2021), ya que recomiendan la implementación de medidas para fomentar el pensamiento creativo mediante mejoras en la gestión del conocimiento. Por cuanto, los resultados demuestran que las acciones conllevadas en la institución para garantizar las capacidades y talentos del capital humano que ejerce funciones favorece al desempeño laboral en equipo, participativo y creativo alineado a las metas y cultura de la organización, concordando de esta manera con lo planteado por Avendaño y Flores (2016) quienes señalan que la G.C. está diseñada para que las organizaciones puedan ser eficientes y rápidas, además de crecer en propuestas innovadoras respecto de sus competidores.

En cuanto a los resultados analizados sobre la problemática referida a la gestión del conocimiento asociada a consistencia de la C.O., se precisó en el estudio evidencias determinantes en cuanto a una mayoría de colaboradores con una consistencia cultural eficiente (72,4%), logrando así, determinar una asociación directa con la consideración eficiente de las medidas adoptadas para gestionar el conocimiento en la institución.

En efecto, en la valoración estadística de r-Spearman acerca del análisis correlacional entre la gestión del conocimiento y la consistencia cultural ejercida por los trabajadores se contrastó un valor de  $r = 0.374^{**}$ , que demuestra una asociación baja entre las variables pero altamente significativa. Lo cual afianza lo encontrado por Cabrera (2023) quien demostró una conexión entre el estilo organizacional y el compromiso de los empleados. Resultados que coinciden con Donyayi y Zadeh (2020) quienes develaron que los elementos de la gestión del conocimiento presentan un vínculo directo ( $r = 0.4$  y  $0.7$ ) y significativo ( $p \leq 0,005$ ) con los valores que representan la C.O.; por lo tanto, en base a los resultados, es de destacar que las prácticas administrativas implementadas para potenciar y aprovechar el conocimiento del personal en la institución condicionan la aplicación de prácticas culturales acorde a los valores éticos y directrices institucionales, ratificando lo

señalado por Pelekais (2021) quien sostiene que una organización con valores y reglas claras fomenta comportamientos positivos que contribuyen al aumento de la productividad interna y las expectativas exteriores de la institución.

En el análisis del problema planteado en el estudio acerca de cómo la G.C. se vincula con la dimensión adaptabilidad de la C.O., se encontró una tendencia mayoritaria de colaboradores con un grado de adaptabilidad cultural eficiente (70,7%), datos que confieren la aceptación de una relación positiva con el manejo eficiente del conocimiento en la institución.

De tal manera, las evidencias estadísticas de r-Spearman para verificar la existencia de relación entre la G.C. y la adaptabilidad cultural refieren un valor de  $r = 0.294^{**}$ , el cual indica un bajo grado de asociatividad entre las variables, pero altamente significativo. Resultados que corroboran lo señalado por Reyes (2022) quien indica que la aplicación de enfoques basados en la gestión del conocimiento ayudará a crear una cultura organizacional integradora, ya que se relacionan directamente ( $r = 0.857$ ). En esta medida, las evidencias revelan que las acciones conllevadas en la institución para generar y mejorar la aplicación del conocimiento en el personal, a su vez permiten mejorar los procesos laborales acorde a las necesidades de los clientes de manera práctica y rápida, siendo coherente con Hernández & Munarriz (2023) quienes indican que la G.C. se soporta en la estabilidad social frente al cambio y colabora con la organización para prepararse ante futuros inciertos.

De acuerdo al análisis del problema de investigación concerniente con la existencia de asociación de la G.C. y la misión de la C.O., se precisaron resultados consistentes que muestran una mayor proporción de trabajadores que ostentan una misión cultural eficiente (67,2%), asociada directamente con la consideración eficiente de la G.C. ejercida en la institución.

En este particular, los resultados estadísticos de r-Spearman sobre la asociación entre la G.C. y la misión cultural de la organización develaron un  $r = 0.259^{**}$ , que demuestra una relación baja y altamente significativa entre las variables. Hallazgos que tienen coincidencia con lo encontrado por Chung y Espinoza (2020) quienes sostienen que la mejora de G.C. parte de introducir

normas en la institución que den paso a la mejora y formación de cultura organizacional sostenida en el liderazgo, ya que se relacionan positivamente ( $\beta=0.5407$ ;  $p=0,000$ ). Asimismo, afianzan lo encontrado por Bahmani et al. (2018) quienes encontraron niveles adecuados de G.C. y C.O. entre los profesionales de enfermería, con relación directa y significativa ( $r=0.639$ ,  $p=0.001$ ). Al respecto, los resultados refieren que los mecanismos y estrategias disponibles en la institución para garantizar un mejor aprovechamiento de las habilidades profesionales, apoyan el alcance de las metas institucionales a corto y/o a plazo largo, dejando por sentado lo referido por Casado (2020) quien señala que la G.C. engloba además las actividades que usan el conocimiento para alcanzar los objetivos de las instituciones, responder a los desafíos que marca el entorno ambiental y poder mantenerse competitivo dentro del mercado en el que se desarrollan.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó la existencia de relación directa, significativa, pero moderada entre la gestión de conocimiento aplicada y la cultura organizacional percibida en el policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023, al determinar correlación  $r= 0.460$  y significancia por debajo del 5% ( $p 0.000$ ), indicando que a mayor gestión del conocimiento mayor será la cultura organizacional.

Segunda: Se reconoce significativa relación, pero de bajo nivel y significancia entre gestión del conocimiento y dimensión implicancia de la cultura organizacional practicada en un policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023, expuesta por correlación positiva baja ( $r= 0.273$ ) y nivel de significancia menor al 5% ( $p 0.003$ ), refiriendo que a mayor medida para gestionar el conocimiento se espera un aumento en la implicancia cultural.

Tercera: Se reconoce directa, baja y significativa relación entre la gestión del conocimiento y la consistencia de cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023, al constatar una correlación con un coeficiente positivo bajo ( $r= 0.374$ ), con una significancia menor al 5% ( $p 0.000$ ), señalando que la eficiente aplicación de gestión del conocimiento eleva los niveles de consistencia cultural.

Cuarta: Se concluye que relación baja, directa y significativa de la gestión del conocimiento y adaptabilidad de la cultura organizacional en el policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023, al verificar correlación positiva baja ( $r= 0.294$ ) y una significancia menor al 5% ( $p 0.001$ ), refiriendo que la gestión eficiente para fortalecer el conocimiento contribuye a la adaptabilidad cultural.

Quinta: se arriba a decir que existe relación baja, directa y significativa entre gestión del conocimiento y misión de cultura organizacional efectuada en el policlínico de Lima Metropolitana, durante el 2023, al determinar una correlación con coeficiente positivo bajo ( $r= 0.259$ ) y significancia por debajo del 5% ( $p 0.005$ ), mostrando que un alza eficiente en la gestión del conocimiento beneficia la misión cultural.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: En el contexto de Lima Metropolitana, es de vital importancia que los establecimientos de salud apliquen las medidas adoptadas por las instituciones subordinadas a través del sector salud MINSA en su totalidad; se sugiere mejorar la gestión del conocimiento y la cultura organizativa en la IPRESS, incluyendo la optimización de los mecanismos de gestión, la sistematización de los reportes de productividad y el monitoreo oportuno, con el fin de facilitar la aplicación efectiva de conocimientos para el mejoramiento continuo, todo ello con el objetivo de promover una cultura organizacional sostenible.

Segunda: Se sugiere que la gestión y la organización administrativa del área de capacitación del IPRESS implementen programas y cronogramas para la capacitación anual tanto externa como interna del personal de salud. Esto garantizará que los profesionales estén preparados con conocimientos actualizados y renovados sobre los nuevos paradigmas y el uso de tecnologías biomédicas sofisticadas, lo que a su vez les permitirá ofrecer un servicio de calidad centrado en los beneficios de los usuarios del sector.

Tercera: Se sugiere que el IPRESS gestione el conocimiento sobre las infraestructuras, los ambientes y los recursos humanos, con el fin de ofrecer servicios seguros y prevenir accidentes laborales. Esto incluye garantizar la disponibilidad de herramientas y equipos biomédicos operativos necesarios para la actividad diaria. Una buena gestión administrativa tendrá un positivo impacto sobre el bienestar de colaboradores de salud, permitiéndoles llevar a cabo sus actividades de manera satisfactoria en beneficio de los pacientes que acuden regularmente a la institución.

## REFERENCIAS

- Ada, J. A., Akan, P. A., Angioha, P. U., & Enamhe, D. C. (2021). Knowledge Transferability and Workers' Productivity in Public Hospitals in South-South Nigeria. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 6(6), Article 6.
- Alvarez, B. R. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú) | *Revista Scientific*. *Revista Scientific*, 5(17), 205-220. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.10.205-220>
- Araya-Guzmán, S., Salgado, C., & Grandón Toledo, E. E. (2019). Exploring the relationship between Knowledge Management and Organizational Performance in Educational Organizations. *Systems and Technologies (CISTI)*, 5(2), 1-5. <https://doi.org/10.23919/CISTI.2019.8760781>
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). The Determinant of Organizational Culture and Its Impact on Organization: A Conceptual Framework. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 64-71. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p64>
- Avendaño, V., y Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entre ciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. <https://doi.org/10.21933/j.edsc.2016.10.181>
- Bahmani, A., Biglarkhani, Amin, & Hossein, Gholam. (2018). The Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management in Educational-Therapeutic Hospitals (Case study Hamadan Educational-Therapeutic Hospitals in 2017). *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*, 26(3), 203-210. <https://doi.org/10.30699/sjhnmf.26.3.203>
- Baldé, M., Ferreira, A. I., & Maynard, T. (2018). SECI driven creativity: The role of team trust and intrinsic motivation. *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1688-1711. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2017-0241>

- Borah, P. K., Phukan, B. R., & Raj, S. (2021). Practical application of knowledge management models: Assessing existing KM models from the perspective of private hospitals of North East India. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(10), Article 10.
- Cabrera, A. J. (2023). *Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111940>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational Culture and Educational Innovations in Turkish Higher Education: Perceptions and Reactions of Students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(1), 20-39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Campos, W. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Grijaldo.
- Casado, J. M. (2020). *Más allá de la gestión tradicional del conocimiento*. 2.C Consulting. <https://www.dosc.es/2020/01/30/mas-alla-de-la-gestion-tradicional-del-conocimiento/>
- Castillo, G., Gonzáles, V. H., Soto, M. E., & Guerrero, J. M. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *iencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7555-7570. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.865](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.865)
- Chelangat, B. (2022). Organizational Culture and Organization Performance: A Critical Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 24(2), 43-47. <https://doi.org/10.9790/487X-2402044347>
- Chung, V. M., & Espinoza, J. L. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento. *TZHOECOEN*, 12(3), 360-370. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Distanont, A., & Khongmalai, O. (2018). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15-21. <https://doi.org/Retrieved> from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/234863>

- Donyayi, N., & Mohammad Zadeh, N. (2020). The Relationship between Nurses Knowledge Management and Organizational Culture in Teaching Hospitals of Iran University of Medical Sciences. *The Journal of Tolooebehdasht*, 18(6), 59-69. <https://doi.org/10.18502/tbj.v18i6.2599>
- Flores, J., & Barbarán, H. P. (2021). Gestión Hospitalaria: Una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(2), Article 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.368](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.368)
- Græslie, L. S. (2020). *Innovation in hospitals: The diffusion of knowledge and innovations in the context of specialization* [Doctoral thesis, NTNU]. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2723561>
- Hernandez, J. B., & Munarriz, L. M. (2023). *Gestión del Conocimiento y Eficacia Organizacional de la empresa Manitos Móviles S.A.C. Ica, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114605/Hernandez\\_MJB-Mu%c3%b1arriz\\_LLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114605/Hernandez_MJB-Mu%c3%b1arriz_LLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ismael, G. Y., & Sagsan, M. (2021). The Mediation Effect of Organizational Culture between Knowledge Management Processes and Creative Thinking: A Case of COVID 19 Healthcare Workers in Northern Iraq. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 30(1), 658-667. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.2061>
- Jeong, H., & Park, M. (2019). A Predictive Model on Patient-Centered Care of Hospital Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 191. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.191>
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E. M., Coello, F., & Armas, Y. M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana* (Samborondón-Ecuador). Universidad ECOTEC.
- Loayza, L. M. (2022). *Gestión del conocimiento y calidad de atención de los trabajadores de un hospital de salud mental, Santa Anita – Lima 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99477>

- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y gestión*, 1(46), 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>.
- Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A., García-Méndez, S., & Gutiérrez, J. C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+D Recista de investigaciones*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017>
- Mohammadi, M., Samizadeh, M., Pouya, S., & Arabahmadi, R. (2023). Examining the Mediating Effect of Knowledge Management on the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Performance. *Journal of Soft Computing and Decision Analytics*, 1(1), 63-79. <https://doi.org/10.31181/jscda1120235>
- Moreno, A. (2020). Innovación en las unidades de urgencias | Universitas Medica. *Revista información Javeriana*, 61(3), 45-95. <https://doi.org/10.11144/Javeriana>.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>
- Ogbeibu, S., Senadjki, A., & Singh, P. (2020). Inspiring Creativity in Diverse Organizational Cultures: An Expatriate Integrity Dilemma—Samuel Ogbeibu, Abdelhak Senadjki, Jude Emelifeonwu, Paramjeet Singh Vohra, 2020. *FIIB Business Review*, 9(1), 28-41. <https://doi.org/10.1177/2319714519891668>
- Olmos, M. C., & Socha, K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional [Tesis de licenciatura, Universidad de la Sabana]. En *Universidad de la Sabana*. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/1838>
- Ortiz-Torres, B., Santiago-López, W., Cruz-Miranda, L., Núñez-Maldonado, Y., & Acosta, T. (2021). Hacia la transformación de la cultura organizacional de

una agencia pública: Un modelo híbrido de intervención | Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. *Interamerican Journal of Psychology*, 53(2), 229-238. <https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v53i2.1182>

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

Pelekais, C. (2021). Culturas y Organizaciones. El Software Mental. La Cooperación Internacional y su Importancia para la Supervivencia. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 3(3), 375-379. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436424>

Pocoy, J. C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral en colaboradores de una clínica en Huaraz—Perú, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/97234>

Ramírez, C. N. (2023). *Gestión del Conocimiento e Innovación de Procesos en el Hospital Rural Saposoa, 2023* DE INVESTIGACIÓN: [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/119368/Ramirez\\_RC�-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/119368/Ramirez_RC�-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, J. y Moros, H. (2018) *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, pp. 201-217.

Reyes, M. A. (2022). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores de la empresa NCH Perú S.A. Lurín—2019* [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20500.13067/1855>

Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Muñoz-Fritis, C., & Araneda-Guirriman, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de

educación superior chilenas. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 30(2), 266-278. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>

Romero, Z. (2009). Gestión del conocimiento: Evolución y conceptos. *Saber, ciencia y libertad*, 4(2), 145-150.

Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, x(8), 1777-1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>

Sal, A., Kocaturk, T., & Tucker, R. (2021). An integral view of innovation in hospital building design: Understanding the context of the research/practice gap. *Building Research & Information*, 49(3), 265-280. <https://doi.org/10.1080/09613218.2020.1740577>

Sanchez, H. P. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad provincial de La Libertad, año 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/115492>

Santa Cruz, A., & Córdova, N. A. (2021). *Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/5066>

Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>

Udriyah, U., Tham, J., & Azam, S. (2019). The effects of market orientation and innovation on competitive advantage and business performance of textile SMEs. *Management Science Letters*, 9(9), 1419-1428. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.009>

- Urbinati, A., Chiaroni, D., Chiesa, V., & Frattini, F. (2020). The role of digital technologies in open innovation processes: An exploratory multiple case study analysis. *R&D Management*, 50(1), 136-160. <https://doi.org/10.1111/radm.12313>
- Valverde, K. M. (2019). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la municipalidad distrital de Hualmay, 2018* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20500.14067/2678>
- Vargas, Y. D. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/78850>
- Velarde, C. F. (2022). *Gestión del conocimiento y su relación con la cultura organizacional en la División de Atención Fronteriza Santa Rosa Intendencia Aduana de Tacna, año 2022* [Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20500.12969/2642>
- Velásquez, F. X. A., Ramos, V. R., & Salgado, F. S. (2020). Competencias de innovación en entornos virtuales de aprendizaje basados en gestión del conocimiento. *Revista Internacional de Administración*, 7, Article 7. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.7.9>
- Villasana L., Hernández P. y Ramírez E. (2021) La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000300053&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000300053&script=sci_arttext)
- 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>
- Xie, X., Huo, J., & Zou, H. (2019). Green process innovation, green product innovation, and corporate financial performance: A content analysis method.

*Journal of Business Research*, 101, 697-706.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.010>

Xin Y. (2020). Organizational Design Constructs: From Culture to Structure to Performance. *International Journal of Social Science and Education Research*, 3(7), 180-187.  
[https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202007\\_3\(7\).0031](https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202007_3(7).0031)

Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16-24. <http://www.sciedupress.com/ijhe>

## ANEXOS

### Anexo A: Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	items	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Se define como un método de transformación civil, un principio organizacional que cambia la inteligencia de las personas en una transformación planificada orientada a revitalizar una empresa, en la que se utilizan estrategias de acción para mejorar los procesos de trabajo, incluyendo la búsqueda de soluciones, se aplica y también ocurre en el ámbito laboral donde Las organizaciones quieren mantenerse actualizadas (Castillo et al., 2021)	La presente investigación se medirá con una encuesta incluyendo las dimensiones cuales son identificación del conocimiento, adquisición del conocimiento y desarrollo del conocimiento.	Creación del conocimiento.  Transferencia y almacenamiento  Aplicación del conocimiento.	Búsqueda de información Procesamiento de información Generación del conocimiento Interpretación del conocimiento  Intercambiar conocimiento Interaprendizaje del Conocimiento Compartir el conocimiento Transferencia de la información  Conocimiento explícito Toma de decisiones Exteriorizar el conocimiento Innovación del conocimiento	1 2 3,4 5  6 7 8 9,10  11 12,13 14,15 16,17,18	Ordinal Nunca=0 Casi nunca=1 A veces=2 Casi siempre=3 Siempre=4
Cultura organizacional	La cultura organizacional se define como un conjunto de procedimientos operativos y comportamientos que ejemplifican y refuerzan principios fundamentales. Estos principios se refieren a las creencias, valores y otros principios que forman la base del sistema de gestión de una organización. Además, definió la cultura como la lógica de una organización (Distanont & Khongmalai, 2018).	Es una variable de naturaleza cuantitativa, que se mide desde la aplicación de la escala DOCS propuesto por Denison (1991), bajo 4 dimensiones, 12 indicadores con un cuestionario de 60 items, tipo Likert, los mismos que fueron tratados estadísticamente y a quienes se les darán las calificaciones de Deficiente, Moderado y Eficiente en función de sus resultados.	Implicación  Consistencia  Adaptabilidad  Misión	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades  Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración  Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo  Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	1,2,3 4,5,6,7,8,9 10,11,12,13,14  15,16,17,18 19,20,21,22 23,24,25,26,27,28,29  30,31,32,33,34 35,36,37,38,39 40,41,42,43,44  45,46,47,48 49,50,51,52,53 54,55,56,57,58,59	Nominal No=0 Si=1

## Anexo B: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables /Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.	Existe relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.	<b>Gestión del conocimiento</b> <b>Dimensiones:</b> -Creación del conocimiento. -Transferencia y almacenamiento -Aplicación del conocimiento  <b>Cultura organizacional</b> <b>Dimensiones:</b> -Implicación -Consistencia -Adaptabilidad -Misión	<b>Tipo de investigación:</b> El tipo de investigación es básica, según el alcance correlacional. <b>Diseño de investigación:</b> El diseño de investigación es no experimental, transversal – descriptiva correlacional simple. Donde: M = Muestra O1 = Variable 1 Gestión del conocimiento O2 = Variable 2 Cultura organizacional r = Indica la posible relación entre las variables estudiadas. <b>Población y muestra:</b> Todo el personal de un policlínico de Lima Metropolitana <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> La técnica es el cuestionario y el instrumento que se aplicó fue la encuesta. <b>Técnica de análisis de datos:</b> Estadística – descriptiva. Estadística inferencial.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023?	Establecer qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023	Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión implicación de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.		
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023?	Constatar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.	Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión consistencia de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.		
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023?	Verificar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023	Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023		
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023?	Determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.	Existe relación entre la gestión del conocimiento y la dimensión misión de la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.		

## Anexo C: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de gestión de conocimiento

#### Variable 1: Cuestionario de gestión de conocimiento.

Edad ( ) Sexo ( ) Grado de Instrucción: Superior ( ) Posgrado ( )

Área de estudio: Policlínico Lima Metropolitana

Estimado Señor (a):

(a).....

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la gestión del conocimiento, la presente encuesta tiene por finalidad recoger información suficiente acerca de la gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana 2023, para fines académicos.

Instrucción:

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecuó a su criterio.

**Condición laboral:** Nombrado: CAS: Tercero

SIEMPRE (S)	CASI SIEMPRE (CS)	A VECES (AV)	CASI NUNCA (CN)	NUNCA (N)
4	3	2	1	0

N°	ÍTEMS					
		0	1	2	3	4
	<b>Dimensión: Creación del conocimiento</b>					
1	¿Realiza búsqueda de información para resolver determinadas situaciones?					
2	La institución le brinda los medios necesarios (físico y/o tecnológicos para la búsqueda de información oportuna?					
3	¿Realiza registro de información que le será útil en las actividades que realiza?					
4	¿En su área de trabajo existe la cooperación para incrementar sus conocimientos?					
5	¿Se incorpora trabajadores con mayor experiencia que ayuden a la mejora de la calidad de servicios?					
	<b>Dimensión: Transferencia y almacenamiento</b>					
6	¿Considera que la institución en la que trabaja le brinda facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo?					
7	¿Considera que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos?					
8	¿Considera que el policlínico dispone de mecanismo que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal?					
9	¿Considera que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos?					
10	¿Considera que el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos, se realiza de modo adecuado?					
11	¿Considera que la transferencia de la información entre los trabajadores del policlínico es buena?					
	<b>Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento</b>					
12	¿Suele realizar la conversación del conocimiento no formal (tácito)en conocimiento formal (explicito)con sus funciones laborales?					

13	¿Considera que la gestión del conocimiento fortalece capacidades perceptivas de los trabajadores de la institución?					
14	¿Cree que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente?					
15	¿Considera que exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente?					
16	¿Considera que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento previamente generados?					
17	¿Cree usted que sus conocimientos adquiridos son aplicables al nivel de su área de trabajo?					
18	¿Es usual que, al realizar sus funciones, los realice pensando en los cambios futuros y de viendo la manera de mejorarlos?					

## Confiabilidad de Instrumento

*Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Gestión del conocimiento*

<b>Variable</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Coefficiente de confiabilidad</b>
<i>Gestión del conocimiento</i>	18	0.968

De la tabla anterior, la prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del conocimiento se obtuvo un coeficiente de 0.968, esto significa que el instrumento posee un alto nivel de confiabilidad.

## Baremos del Instrumento

### Rangos para los niveles de la variable Gestión del conocimiento

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Deficiente	1-25
Regular	26-49
Eficiente	50-72

## Anexo D: Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (1)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “ **Nonakata y Takeuchi**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Juan Méndez Vergaray
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Autor(es)	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Procedencia:	Mexico
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 3 dimensiones (Creación del conocimiento, Transferencia y almacenamiento, Aplicación del conocimiento, está compuesto de 19 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante , teniendo la libre disposición de elegir 5 alternativas de respuesta para cada frase:Nunca, Casi nunca, A veces,Casi siempre, Siempre.Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	-Creación del conocimiento. -Transferencia y almacenamiento -Aplicación del conocimiento	Se define como un método de transformación civil, un principio organizacional que cambia la inteligencia de las personas en una transformación planificada orientada a revitalizar una empresa, en la que se utilizan estrategias de acción para mejorar los procesos de trabajo, incluyendo la búsqueda de soluciones, se aplica y también ocurre en el ámbito laboral donde Las organizaciones quieren mantenerse actualizadas (Castillo et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, “ **Nonakata y Takeuchi** ”

elaborado por **Nonakata y Takeuchi**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación del conocimiento.

<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
1. Realiza búsqueda de información para resolver determinadas situaciones	4	4	4	
2. La institución le brinda los medios necesarios (físico y/o tecnológicos para la búsqueda de información oportuna	4	4	4	
3. Realiza registro de información que le será útil en las actividades que realiza	4	4	4	
4. En su área de trabajo existe la cooperación para incrementar sus conocimientos	4	4	4	
5. Se incorpora trabajadores con mayor experiencia que ayuden a la mejora de la calidad de servicios	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** transferencia y almacenamiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar el conocimiento de la transferencia y almacenamiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Considera que la institución en la que trabaja le brinda facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
7. Considera que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos	4	4	4	
8. Considera que el policlínico dispone de mecanismo que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal	4	4	4	
9. Considera que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos	4	4	4	
10. Considera que el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos, se realiza de modo adecuado	4	4	4	
11. Considera que la transferencia de la información entre los trabajadores del policlínico es buena	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** aplicación y uso del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la aplicación y uso del conocimiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Suele realizar la conversión del conocimiento no formal (tácito) en conocimiento formal (explícito) con sus funciones laborales	4	4	4	
13. Considera que la gestión del conocimiento fortalece capacidades perceptivas de los trabajadores de la institución	4	4	4	
14. Cree que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	4	4	4	
15. Considera que exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente	4	4	4	
16. Considera que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento previamente generados	4	4	4	
17. Cree usted que sus conocimientos adquiridos son aplicables al nivel de su área de trabajo	4	4	4	

18. Es usual que, al realizar sus funciones, los realice pensando en los cambios futuros y de viendo la manera de mejorarlos	4	4	4	
--	---	---	---	--



JUAN MÉNDEZ VERGARAY

DNI:09200211

Investigador Renacy P0116546

## Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (2)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “ **Nonakata y Takeuchi**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias sociales; Educación; Gestión pública; Pedagogía; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Autor(es)	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Procedencia:	Mexico
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 3 dimensiones (Creación del conocimiento, Transferencia y almacenamiento, Aplicación del conocimiento, está compuesto de 19 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante , teniendo la libre disposición de elegir 5 alternativas de respuesta para cada frase:Nunca, Casi nunca, A veces,Casi siempre, Siempre.Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	-Creación del conocimiento. -Transferencia y almacenamiento -Aplicación del conocimiento	Se define como un método de transformación civil, un principio organizacional que cambia la inteligencia de las personas en una transformación planificada orientada a revitalizar una empresa, en la que se utilizan estrategias de acción para mejorar los procesos de trabajo, incluyendo la búsqueda de soluciones, se aplica y también ocurre en el ámbito laboral donde Las organizaciones quieren mantenerse actualizadas (Castillo et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, “ **Nonakata y Takeuchi** ”

elaborado por **Nonakata y Takeuchi**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación del conocimiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Realiza búsqueda de información para resolver determinadas situaciones	4	4	4	
2. La institución le brinda los medios necesarios (físico y/o tecnológicos) para la búsqueda de información oportuna	4	4	4	
3. Realiza registro de información que le será útil en las actividades que realiza	4	4	4	
4. En su área de trabajo existe la cooperación para incrementar sus conocimientos	4	4	4	
5. Se incorpora trabajadores con mayor experiencia que ayuden a la mejora de la calidad de servicios	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** transferencia y almacenamiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar el conocimiento de la transferencia y almacenamiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6. Considera que la institución en la que trabaja le brinda facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
7. Considera que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos	4	4	4	
8. Considera que el policlínico dispone de mecanismo que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal	4	4	4	
9. Considera que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos	4	4	4	
10. Considera que el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos, se realiza de modo adecuado	4	4	4	
11. Considera que la transferencia de la información entre los trabajadores del policlínico es buena	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** aplicación y uso del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la aplicación y uso del conocimiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Suele realizar la conversión del conocimiento no formal (tácito) en conocimiento formal (explícito) con sus funciones laborales	4	4	4	
13. Considera que la gestión del conocimiento fortalece capacidades perceptivas de los trabajadores de la institución	4	4	4	
14. Cree que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	4	4	4	
15. Considera que exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente	4	4	4	
16. Considera que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento previamente generados	4	4	4	

17. Cree usted que sus conocimientos adquiridos son aplicables al nivel de su área de trabajo	4	4	4	
18. Es usual que, al realizar sus funciones, los realice pensando en los cambios futuros y de viendo la manera de mejorarlos	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

**Especialidad del validador:** INVESTIGADOR RENACYT

**23 de 10 del 2023**



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

\_\_\_\_\_  
**FIRMA**

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco  
N° DNI: 09333287  
Investigadora RENACYT  
Código: P0128932

## Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el “ **Nonakata y Takeuchi**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Modesto Cabrera Hurtado
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctorado ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Director convenios de la UAP, Docente en salud publica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Alas Peruanas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de Salud Publica.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Autor(es)	<b>Nonakata y Takeuchi</b>
Procedencia:	Mexico
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ambito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 3 dimensiones (Creación del conocimiento, Transferencia y almacenamiento, Aplicación del conocimiento, está compuesto de 19 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante , teniendo la libre disposición de elegir 5 alternativas de respuesta para cada frase:Nunca, Casi nunca, A veces,Casi siempre, Siempre.Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Gestión del conocimiento</b>	-Creación del conocimiento. -Transferencia y almacenamiento -Aplicación del conocimiento	Se define como un método de transformación civil, un principio organizacional que cambia la inteligencia de las personas en una transformación planificada orientada a revitalizar una empresa, en la que se utilizan estrategias de acción para mejorar los procesos de trabajo, incluyendo la búsqueda de soluciones, se aplica y también ocurre en el ámbito laboral donde Las organizaciones quieren mantenerse actualizadas (Castillo et al., 2021).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, “ **Nonakata y Takeuchi** ”

elaborado por **Nonakata y Takeuchi**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación del conocimiento.

<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
1.Realiza búsqueda de información para resolver determinadas situaciones	4	4	4	
2.La institución le brinda los medios necesarios (físico y/o tecnológicos para la búsqueda de información oportuna	4	4	4	
3.Realiza registro de información que le será útil en las actividades que realiza	4	4	4	
4.En su área de trabajo existe la cooperación para incrementar sus conocimientos.	4	4	4	
5.Se incorpora trabajadores con mayor experiencia que ayuden a la mejora de la calidad de servicios	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** transferencia y almacenamiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar el conocimiento de la transferencia y almacenamiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
6.Considera que l institución en la que trabaja le brinda facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
7.Considera que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos	4	4	4	
8.Considera que el policlínico dispone de mecanismo que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal	4	4	4	
9.Considera que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos	4	4	4	
10.Considera que el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos, se realiza de modo adecuado	4	4	4	
11.Considera que la transferencia de la información entre los trabajadores del policlínico es buena	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** aplicación y uso del conocimiento

Objetivos de la Dimensión: Verificar la aplicación y uso del conocimiento.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12.Suele realizar la conversación del conocimiento no formal (tácito)en conocimiento formal (explicito)con sus funciones laborales	4	4	4	
13.Considera que la gestión del conocimiento fortalece capacidades perceptivas de los trabajadores de la institución	4	4	4	
14.Cree que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	4	4	4	
15.Considera que exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de manera eficiente	4	4	4	
16.Considera que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento previamente generados	4	4	4	
17.Cree usted que sus conocimientos adquiridos son aplicables al nivel de su área de trabajo	4	4	4	

18. Es usual que, al realizar sus funciones, los realice pensando en los cambios futuros y de viendo la manera de mejorarlos	4	4	4	
--	---	---	---	--

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

Firma del evaluador  
**UAP**  
 EN LA UAP  
 TUERCA PARTE  
 DE CAMBIO

---

MG  
 DNI 09602865

Mg. Modesto Cabrera Hurtado  
 DIRECTOR CONVENIOS

## CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucción:

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecuó a su criterio.

- No = 0
- Si =1

N°	ITEMS	SI	NO
	<b>Dimensión: Implicación</b>		
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implicación a todo el mundo en algún grado		
6	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo		
7	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo en vez de descargar el peso en la dirección		
8	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización		
9	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización		
10	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si misma		
11	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente		
12	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros		
13	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva		
14	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo		
	<b>Dimensión: Consistencia</b>		
15	Los líderes y directores practican lo que pregonan		
16	Existen un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas		
17	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos		
18	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas		
19	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto		
20	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen		
21	Este grupo tiene una cultura "fuerte "		
22	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles		
23	El menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave		
24	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas		
25	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible		
26	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común		
27	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización		
28	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización		
29	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos		
	<b>Dimensión: Adaptabilidad</b>		
30	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar		
31	Respondemos bien a los cambios suelen encontrar resistencias		
32	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas		
33	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias		

34	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios		
35	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios		
36	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones		
37	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno		
38	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes		
39	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes		
40	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar		
41	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados		
42	Muchas ideas "se pierden por el camino"		
43	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano		
44	Nos aseguramos de que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda		
	<b>Dimensión: Misión</b>		
45	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo		
46	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones		
47	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo		
48	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro		
49	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara		
50	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir		
51	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realista		
52	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar		
53	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados		
54	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo		
55	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro		
56	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo		
57	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo		
58	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros		
59	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo		

## Confiabilidad de Instrumento

*Confiabilidad del instrumento: Cultura organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Coefficiente de confiabilidad</b>
<i>Cultura organizacional</i>	<i>59</i>	<i>0.932</i>

De la tabla anterior, la prueba de confiabilidad de consistencia interna Kuder-Richardson para el cuestionario de Cultura organizacional se obtuvo un coeficiente de 0.932, esto significa que el instrumento posee un alto nivel de confiabilidad.

**Rangos para los niveles de la variable Cultura organizacional**

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Deficiente	23-50
Regular	51-77
Eficiente	78-103

**Rangos para los niveles de las dimensiones de la Cultura organizacional**

<b>Niveles</b>	<b>Dimensión</b>			
	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Deficiente	0-5	1-6	2-6	1-6
Regular	6-10	7-11	7-10	7-11
Eficiente	11-14	12-15	11-15	12-15

## Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (1)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Denison Organizational Culture Survey". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Juan Méndez Vergaray
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación; Psicología; especialista en audición, lenguaje y aprendizaje; investigación; redacción de artículos científicos.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de análisis psicométrico I y II; Docente de psicometría.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Denison Organizational Culture Survey
Autor(es)	<b>Denison</b>
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión) está compuesto de 59 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante, teniendo la libre disposición de elegir 2 alternativas de respuesta para cada frase: si y no. Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Implicación	La cultura organizacional se define como un conjunto de procedimientos operativos y comportamientos que ejemplifican y refuerzan principios fundamentales. Estos principios se refieren a las creencias, valores y otros principios que forman la base del sistema de gestión de una organización. Además, definió la cultura como la lógica de una organización (Distanont & Khongmalai, 2018).
	Consistencia	
	Adaptabilidad	
	Misión	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Denison Organizational Culture Survey "

elaborado por **Denison**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación de la implicación

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación de la implicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2.Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3.La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4.Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	4	4	4	
5.La planificación de nuestro trabajo es continua e implicación a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6.Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	

7.Acostumbramos a realizar las tareas en equipo en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	
8.Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
9.El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
10.La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si misma	4	4	4	
11.Las capacidades del “banquillo” (los futuros lideres en el grupo) se mejoran constantemente	4	4	4	
12.Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	
13.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
14.A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Consistencia

Objetivos de la Dimensión: Verificar la Consistencia.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
15.Los lideres y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
16.Existen un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
17.Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
18.Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas	4	4	4	
19.Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
20.Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
21.Este grupo tiene una cultura “fuerte “	4	4	4	
22.Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
23.El menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
24.Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
25.Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
26.Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
27.Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
28.Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	4	4	4	
29.Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Adaptabilidad  
**Objetivos de la Dimensión:** Verificar la Adaptabilidad

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
30.La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
31.Respondemos bien a los cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
32.Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
33.Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
34.Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
35.Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
36.La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
37.Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
38.Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
39.Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
40.Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
41.Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	4	4	4	
42.Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	
43.El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
44.Nos aseguramos de que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Misión  
**Objetivos de la Dimensión:** Verificar la Misión

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
45.Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
46.Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
47.Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
48.Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
49.La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	
50.Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	

51.Los lideres y directores fijan metas ambiciosas pero realista	4	4	4	
52.La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
53.Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos Fijados	4	4	4	
54.Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
55.Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
56.Los lideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
57.El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
58.Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
59.Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	4	4	4	



JUAN MÉNDEZ VERGARAY

DNI:09200211

Investigador Renacy P0116546

## Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (2)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Denison Organizational Culture Survey". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ciencias sociales; Educación; Gestión pública; Pedagogía; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Denison Organizational Culture Survey
Autor(es)	Denison
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión) está compuesto de 59 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante, teniendo la libre disposición de elegir 2 alternativas de respuesta para cada frase: si y no. Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión	La cultura organizacional se define como un conjunto de procedimientos operativos y comportamientos que ejemplifican y refuerzan principios fundamentales. Estos principios se refieren a las creencias, valores y otros principios que forman la base del sistema de gestión de una organización. Además, definió la cultura como la lógica de una organización (Distanont & Khongmalai, 2018).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Denison Organizational Culture Survey "

elaborado por **Denison**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación de la implicación

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación de la implicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1.La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2.Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3.La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4.Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	4	4	4	

5.La planificación de nuestro trabajo es continua e implicación a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6.Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
7.Acostumbramos a realizar las tareas en equipo en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	
8.Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
9.El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
10.La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si misma	4	4	4	
11.Las capacidades del “banquillo” (los futuros lideres en el grupo) se mejoran constantemente	4	4	4	
12.Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	
13.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
14.A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Consistencia

Objetivos de la Dimensión: Verificar la Consistencia.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
15.Los lideres y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
16.Existen un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
17.Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
18.Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas	4	4	4	
19.Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
20.Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
21.Este grupo tiene una cultura “fuerte “	4	4	4	
22.Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
23.El menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
24.Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
25.Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
26.Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
27.Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
28.Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización				
29.Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				

**Dimensiones del instrumento:** Adaptabilidad  
**Objetivos de la Dimensión:** Verificar la Adaptabilidad

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
30.La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
31.Respondemos bien a los cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
32.Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
33.Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
34.Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
35.Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
36.La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
37.Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
38.Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
39.Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
40.Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
41.Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	4	4	4	
42.Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	
43.El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
44.Nos aseguramos de que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Misión  
**Objetivos de la Dimensión:** Verificar la Misión

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
45.Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
46.Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
47.Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
48.Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
49.La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	

50.Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
51.Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realista	4	4	4	
52.La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
53.Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos Fijados	4	4	4	
54.Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
55.Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
56.Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
57.El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
58.Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
59.Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco**

**Especialidad del validador: INVESTIGADOR RENACYT**

**23 de 10 del 2023**



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

FIRMA

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco  
N° DNI: 09333287  
Investigadora RENACYT  
Código: P0128932

## Matriz Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos (3)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Denison Organizational Culture Survey". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Modesto Cabrera Hurtado
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctorado ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clínica ( X ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Director convenios de la UAP, Docente en salud publica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Alas Peruanas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de Salud Publica.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Denison Organizational Culture Survey
Autor(es)	<b>Denison</b>
Procedencia:	Estados unidos
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Adultos
Significación:	Este cuestionario tiene 4 dimensiones (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión está compuesto de 59 reactivos o ítems, frases que deberán ser respondidas por el participante , teniendo la libre disposición de elegir 2 alternativas de respuesta para cada frase: si y no.Tiene como objetivo medir la percepción del servicio recibido

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión	La cultura organizacional se define como un conjunto de procedimientos operativos y comportamientos que ejemplifican y refuerzan principios fundamentales. Estos principios se refieren a las creencias, valores y otros principios que forman la base del sistema de gestión de una organización. Además, definió la cultura como la lógica de una organización (Distanont & Khongmalai, 2018).

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario, "Denison Organizational Culture Survey "

elaborado por **Denison**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Creación de la implicación

Objetivos de la Dimensión: Verificar la creación de la implicación

<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
1.La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2.Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3.La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4.Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	4	4	4	
5.La planificación de nuestro trabajo es continua e implicación a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6.Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
7.Acostumbramos a realizar las tareas en equipo en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	

8.Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
9.El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
10.La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si misma	4	4	4	
11.Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente	4	4	4	
12.Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	
13.La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
14.A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Consistencia

Objetivos de la Dimensión: Verificar la Consistencia.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
15.Los líderes y directores practican lo que predican	4	4	4	
16.Existen un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
17.Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
18.Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas	4	4	4	
19.Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
20.Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
21.Este grupo tiene una cultura “fuerte “	4	4	4	
22.Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
23.El menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
24.Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
25.Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
26.Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
27.Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
28.Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	4	4	4	
29.Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Adaptabilidad

Objetivos de la Dimensión: Verificar la Adaptabilidad

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
30.La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
31.Respondemos bien a los cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
32.Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
33.Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	4	4	4	
34.Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
35.Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
36.La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
37.Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
38.Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
39.Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
40.Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
41.Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados	4	4	4	
42.Muchas ideas "se pierden por el camino"	4	4	4	
43.El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
44.Nos aseguramos de que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Misión

Objetivos de la Dimensión: Verificar la Misión

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
45.Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
46.Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
47.Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
48.Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
49.La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	
50.Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
51.Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realista	4	4	4	

52. La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
53. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos Fijados	4	4	4	
54. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
55. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
56. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
57. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
58. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
59. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo	4	4	4	

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

Firma del evaluador  
**UAP**  
 EN LA LINEA  
 TIENES PARTE  
 DE CADA UNO

MG  
 DNI 09602885

Mg. Modesto Cabrera Hurtado  
 DIRECTOR-CONVENIOS

## **Anexo D: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana 2023

Investigador(a): Erika Jackeline Chavarria Cañari

Propósito del estudio:

Estamos invitando a participar en la investigación titulada “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana 2023”, cuyo objetivo es determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado, del programa de maestría en Gestión de los servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución (se reserva el nombre por el anonimato que exige la ética).

Describir el impacto del problema de la investigación: alta significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional durante la prestación en establecimiento de salud

Procedimiento

Si usted acepta decide participar en esta investigación

(Enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en un policlínico de Lima Metropolitana 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

No escriba su nombre, es anónimo y confidencial, después que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Erika Jackeline Chavarria Cañari, email: [solidaria87@hotmail.com](mailto:solidaria87@hotmail.com) y Docente asesor Dr. Juan Méndez Vergaray al email: [jmvevaluaciones@hotmail.com](mailto:jmvevaluaciones@hotmail.com)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que el Participante en la investigación.

Nombre y apellidos: (con código para salvaguardar el anonimato)

Fecha y hora: