



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad  
Distrital de Huanchaco, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Rodriguez Rodriguez, Cinthia Yanira ([orcid.org/0000-0003-4119-3606](https://orcid.org/0000-0003-4119-3606))

Sanchez Calle, Ana Lucia ([orcid.org/0000-0003-1415-6885](https://orcid.org/0000-0003-1415-6885))

**ASESORES:**

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine ([orcid.org/0000-0003-3058-816X](https://orcid.org/0000-0003-3058-816X))

Mg. Palacios Rodríguez, Jesús ([orcid.org/0000-0003-4243-6825](https://orcid.org/0000-0003-4243-6825))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

La presente tesis, está dedicada en primer lugar a Dios porque en todo momento obro para que en mi camino aparecieran personas que aporten a mi crecimiento y a la culminación de esta etapa, a mi hermanito Yanmarco, por demostrarme resiliencia para forjarse un futuro, a mi abuelita Francisca por cada consejo, por sus alientos y amor infinito, a mi madrecita Nilda por su apoyo incondicional, a quien le debo todo en la vida, a mi padre Wilson quien aunque no esté presente, me dejó mucha fortaleza y valentía.

**Cinthia      Yanira      Rodriguez  
Rodriguez**

El presente estudio de tesis está dedicado en primer lugar a Dios por brindarme la energía y fortaleza para lograr mis metas.

A mi abuela María por su apoyo infinito, a mi madre por superar cada obstáculo que la vida le puso y seguir dando su mejor esfuerzo y amor incondicional que con sacrificio hizo realidad este anhelo profesional.

**Ana Lucia Sanchez Calle**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecidas a Dios, por brindarnos sabiduría, fortaleza y salud.

En segundo lugar, a nuestra asesora Dra. OLENKA ANA CATHERINE ESPINOZA RODRIGUEZ por ser nuestra guía y la principal colaboradora en todo el proceso de nuestra investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos: .....	20
3.7. Aspectos éticos: .....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Relación entre Gestión del Conocimiento y Admisiones de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.....	24
<b>Tabla 2.</b> Relación entre Gestión de Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.....	25
<b>Tabla 3.</b> Relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Nivel de gestión del conocimiento de la municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. ....	22
<b>Figura 2.</b> Nivel de rotación de la municipalidad Distrital de Huanchaco 2023 .....	23

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, ha tenido como objetivo determinar la relación entre gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. Para lo cual se realizó mediante un estudio cuantitativo de tipo aplicada, con diseño no experimental transversal correlacional, aplicado a una muestra de 120 trabajadores de la entidad, la técnica de recolección de datos usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la relación entre la variable gestión del conocimiento y las dimensiones admisiones y retiros de personal han sido significativas, cuyos resultados oscilan entre un  $Rho= 0.190$  y  $Rho= 0.104$ , en lo que respecta a la relación de la variable gestión del conocimiento frente a rotación de personal, se determinó un  $Rho= 0.175$ . Se concluyó que no existe una relación entre la gestión del conocimiento y rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. Esto se debe a la creación, transferencia, aplicación y uso del conocimiento no es la adecuada, por lo que el no realizar un correcto proceso de reclutamiento de personal, conlleva a que en la entidad sus procesos no se ejecuten al 100%.

**Palabras clave:** Evaluación, Contratación, Gestión, Conocimiento

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between knowledge management and staff turnover in the District Municipality of Huanchaco, 2023. This was done through a quantitative study of applied type, with a non-experimental cross-sectional correlational design, applied to a sample of 120 workers of the entity, the data collection technique used was the survey and as an instrument the questionnaire. The results of the relationship between the knowledge management variable and the dimensions admissions and withdrawals of personnel personnel have been significant, whose results range between an  $Rho= 0.190$  and  $Rho= 0.104$ , with regard to the relationship of the knowledge management variable versus the personnel turnover variable, it was determined an  $Rho= 0.175$ . It was concluded that there is no relationship between knowledge management and personnel turnover of the District Municipality of Huanchaco, 2023. This is due to the inadequate creation, transfer, application and use of knowledge, which is why the failure to carry out a correct personnel recruitment process means that the entity's processes are not executed at 100%.

**Keywords:** Evaluation, Recruitment, Management, Knowledge



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión del conocimiento es algo que no se toca en muchas empresas y más si son del sector público y eso que es de suma importancia, por lo mismo, si se plantea la interrogante de cuanto se ahorrarían las entidades del estado si se contara con una gestión del conocimiento, serían no solo varios de miles de millones de soles, sino que también el tiempo perdido sería de mayor provecho en cada ciclo de gestión y, por lo tanto, no tendrían la necesidad de quejas, alegando que su falta de conocimiento fue debido a la rotación de personal.

Por ello es de suma importancia tener en cuenta la información que brindan diversos autores y páginas sobre la gestión del conocimiento y la rotación del personal para que de esta manera se pueda definir sus pros y contras.

En el ámbito internacional, de acuerdo a Galvis (2021), la gestión del conocimiento ha resultado ser el eje de investigación de las últimas décadas, por lo mismo ha estado incorporándolo en la gestión pública, es así que Colombia tuvo presente esta temática, empezando con el escenario de las políticas públicas, la misma que se ha ido plasmando; un claro ejemplo de ello fue el proyecto nacional de desarrollo y capacitación 2020- 2030, el mismo que proporcionó las pautas para realizar el proyecto de creación de cada entidad, el cual está estipulado para dos años; así mismo también se halló como eje estratégico a la capacitación y formación que tienen los trabajadores públicos.

Por otro lado, Trinidad et al., (2022) en su investigación realizada en México, mencionó que, la rotación en una empresa muchas veces es un índice importante de la eficiencia sobre las funciones que desempeñan los líderes máximos de las diferentes áreas de una organización, así mismo se recalcó que aunque esto en ciertas ocasiones sea bueno, se debe tener cuidado ya que el que una empresa ya sea pública o privada y tenga una constante rotación de personal (interna o externa), dará origen al fracaso en cuestión de índices de productividad y eficiencia.

Además, que la investigación realizada en dicho país indicó que, si el sector público con problemas ocasionados por la rotación de personal (interna o externa),

produce atrasos en el cumplimiento de las actividades a realizar por las áreas, impactando así de manera negativa en la ejecución de procesos dentro de la organización.

Así mismo, en el ámbito nacional, según el ministerio de Desarrollo Agrario y Riesgo, indicó que la gestión de conocimiento implica el traspaso de la información y el progreso de la misma dentro de las organizaciones, esto con el fin de poder utilizar y compartir la información entre sus colaboradores de las instituciones públicas. Además de que el Estado no tiene de modo institucionalizado un sistema de gestión del conocimiento, ni tampoco un registro de lo aprendido en el área en la que se encuentran, conllevando así a cometer los mismos errores, trayendo así consecuencias como la pérdida de tiempo, ineficacia; además de retrasar las labores pendientes, (Autoridad Nacional del Agua., 2021).

De la misma manera, en el Perú en los años pasados más recientes, se le consideró dentro los países con el índice más alto de rotación laboral en Latinoamérica, teniendo un promedio del 20%, el cual se encuentra por arriba de la media regional (10,9%), (Vargas, 2019).

Llegando a analizar, el ámbito local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, se presencié que existe una constante rotación interna y externa de trabajadores que gradualmente se vino convirtiendo en un problema sin control produciendo consigo consecuencias desfavorables para la entidad pública como lo son el nulo conocimiento de los procedimientos de las actividades de cada área por parte de los trabajadores, además del poco conocimiento con respecto a la documentación a presentar. Esto hace que impacte directamente en la productividad de las áreas creando así un retraso en la documentación ya que en repetidas ocasiones se tuvo que devolver a las áreas usuarias para corregirlo, ya que al tener una constante rotación de personal, estos no saben que es lo que se tendría que hacer en la nueva área asignada, cometiendo así errores; además de ocasionar que los documentos se traslapen con otros creando una confusión que da como resultado que los pedidos, pagos hacia trabajadores y proveedores se retrase mucho, logrando así incumplir con los resultados esperados por parte de las áreas.

Bajo la información registrada, llegamos a la interrogante ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y Rotación de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?, planteando como problemas específicos, ¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?, ¿Cuál es el nivel de rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?, ¿Qué relación hay entre la Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023? Y también ¿Qué relación hay entre la Gestión del Conocimiento y Retiros de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?

Esta investigación, tiene como fin la solución de la causante y las consecuencias que trae consigo y así contrarrestar la problemática existente en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, para de esta manera promover la gestión del conocimiento en dicha institución, como también mejorar los altos índices de rotación de personal.

Además, tiene una justificación por conveniencia ya que es importante porque permite conocer la problemática que se genera a raíz de la alta rotación de personal y su nexos con la gestión del conocimiento en la Municipalidad de Huanchaco, para mejorar dicha gestión y conseguir la satisfacción del cliente interno y su permanencia en la institución.

Además, cuenta con relevancia social ya que beneficia a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, siendo ellos los principales favorecidos con este estudio debido a que las recomendaciones apuntarán a una nueva mejor calidad de vida laboral y por tanto conseguir la identificación con la empresa apuntando a una línea de carrera, mejorando así la permanencia de los colaboradores de la institución.

Así mismo en implicaciones prácticas este estudio permite resolver problemas reales que se están presentando en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, tal como la rotación de personal, la escasa gestión del conocimiento, entre otros, por lo tanto, a través de las recomendaciones que se realizará en el desarrollo de la investigación, se ayudará con estrategias que puedan mejorar dicha gestión y por tanto disminuir la rotación de personal.

Planteando como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. Desglosando en objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión del conocimiento de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco 2023, también se tiene identificar el nivel de rotación de personal de la municipalidad Distrital de Huanchaco 2023, así mismo determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023, de la misma manera el determinar la relación entre Gestión de Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

Como hipótesis de investigación (Hi) la relación entre la Gestión del Conocimiento y Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023, es significativa. Así mismo la H0, es que no existe relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

Dentro de ello se tiene como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023 también se tiene, existe relación entre la Gestión del Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

González et al., (2019) en su investigación, Factores que influyen en la gestión del conocimiento y la innovación, indicó que no existen muchas investigaciones realizadas en Latinoamérica con respecto a la gestión del conocimiento y la relación que tiene con la innovación abierta en las empresas de Boyacá, en Colombia, en donde a través de la investigación descriptiva – explicativa, se procedió a realizar la encuesta a 31 gerentes indicando como resultados que los factores motivacionales y el de soporte organizacional permitirán iniciar idóneamente el uso y la renovación de la gestión del conocimiento. Por eso es fundamental en el progreso de una empresa u organización, por lo tanto, el invertir mayores recursos en mejorar dicho factor, propiciará a corto o largo plazo resultados positivos ya sea en los aspectos internos como a nivel de competencia.

Acosta et al., (2021) en la revista científica *Conditions of knowledge management, innovation capability and firm performance in Colombian NTBFs: A measurement scale*, se analizó la relación entre las condiciones de la gestión del conocimiento, la capacidad de innovación y el desempeño de las empresas colombianas, utilizando técnicas; una de ellas consistía en recoger la evidencia basándose en el contenido de la prueba, dando como resultado de la investigación que la escala de medición cumple con las propiedades psicométricas requeridas por un instrumento de medición. Y es ahí donde se resalta que la gestión del conocimiento en las empresas conlleva el poder conocer la magnitud del uso de los recursos disponibles ya que así se podrá decidir si es que es necesario el adquirir conocimiento ya sea desde fuera o generarlo internamente.

Ademas Phaladi y Ngulube, (2022), mencionaron que en las empresas públicas de Sudáfrica se investigó las practicas de gestión de los conocimientos para mitigar los riesgos inherentes a la pérdida tácita de conocimiento, se utilizó el diseño secuencial exploratorio, recopilando datos a través de entrevistas. Como resultados esta investigación indicó cómo la gran parte de organizaciones públicas carecen de prácticas de gestión de los conocimientos, permitiendo así llegar a la conclusión de que la escasez de la gestión del conocimiento como práctica, afectó

negativamente a la transferencia y retención de conocimientos en la mayoría de las empresas públicas, afectando de manera negativa su desempeño.

Es por ello del alcance de una buena gestión del conocimiento y que esta se aplique en todas las empresas, sean privadas o públicas para que así estas puedan tener un mejor desempeño organizacional aumentando el valor de la institución.

Así mismo Hariadi et al., (2020), con el estudio *Effect Of Talent Management And Knowledge Management*, se realizó un estudio para analizar el efecto que tiene la gestión del conocimiento en la reputación de la empresa con el desempeño de los empleados, se utilizó un muestreo aleatorio simple, además se empleó como método de análisis de datos el mínimo cuadrado parcial. Esta investigación demostró que la gestión del conocimiento afecta positiva y significativamente en la productividad de los trabajadores, así como en la reputación de la empresa. Por lo mismo se debe implementar en las empresas para que así el talento humano genere y transmita un correcto conocimiento ya sea de las funciones a realizar para que así se pueda proporcionar un mayor rendimiento organizacional.

En la investigación realizada por Razzaq et al., (2019) *Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector*, indican que el sector público gestionó tareas para el conocimiento y así tratar problemas sobre el escaso compromiso organizacional debido a las altas tasas de rotación, recogiendo datos de 341 trabajadores de la provincia de Punjab (Pakistán), se dedujo que el compromiso con las empresas valoraba las prácticas de gestión del conocimiento en relación con el desempeño del trabajo basado en el conocimiento. Así mismo se recomendó a los políticos del sector público que las prácticas de dicho término sean implementadas para que se pueda mejorar el desempeño del trabajo, ya que implementarlas en el sector público es beneficioso para las empresas de este sector ya que el conocimiento de la información se va a poder compartir de manera eficiente y adecuada.

Por otro lado, Kianto et al., (2019) en su investigación *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*, se analizó los efectos del proceso de la gestión del conocimiento en la producción de los colaboradores

del conocimiento, se recolectó datos de 336 colaboradores en cinco empresas de Pakistán, se dedujo que la creación, utilización, generan un impacto positivo y estadísticamente significativo del conocimiento en la productividad de los trabajadores del conocimiento.

Santa et al., (2021) en su proyecto desarrollado en un municipio en una provincia del Perú, se planteó como propósito, analizar la relación existente de la gestión del conocimiento sobre la efectividad organizacional en el sector público, en donde se realizó una muestra a 220 trabajadores de las diferentes municipalidades de los distritos de Tarapoto, La Banda y Morales. Así mismo arrojo como resultados que para la primera escala la cual es la gestión de conocimiento es de 0,960, mientras que para la segunda escala hace referencia a efectividad organizacional, en la cual obtuvieron el valor de 0,924 de confiabilidad. A modo de conclusión se puede afirmar que las dos variables están en un frecuente desarrollo, en otras palabras, el hecho de que las municipalidades lleven a cabo una apropiada gestión del conocimiento obtendrá como consecuencia una adecuada efectividad dentro de las municipalidades.

Miano (2020), en su revista científica: Compromiso Laboral con Rotación del Personal Docente de la Universidad Estatal del Sur de Luzón: Un análisis entre tiempo regular y tiempo parcial. En donde se empleó la relación descriptiva-correlativa, además de emplear la Escala Likert para una encuesta realizada a 172 docentes, dicha cantidad se dividió en un muestreo de dos grupos el de tiempo completo y el de tiempo parcial cada grupo contaba de 86 docentes. Así mismo los datos recolectados se analizó empleando la media, además de la correlación de Pearson y es que a través de esta correlación se obtuvo que la relación tuvo un valor calculado de 0.3993, la cual es mayor que el del valor crítico que fue de 0.1959 a una significancia de 0.01, es por ello que se concluyó que existe una relación significativamente entre la rotación del personal regular y de medio tiempo con respecto al compromiso laboral en la Universidad Estatal del Sur de Luzón. Es así que una persona para que se mantenga en un puesto de trabajo, tiene que sentirse identificada, porque de ser así, su compromiso con el desarrollo y crecimiento de la organización será aún mayor ya que tendrá la necesidad de dar su mejor desempeño.

Por su parte Márquez (2021) en su investigación titulada: Rotación de personal y clima organizacional, se planteó como objetivo el poder analizar la rotación de personal con relación al clima organizacional en dicha empresa, la investigación estuvo enfocada cuantitativamente y de tipo descriptivo – correlacional, en donde se obtuvieron como resultados la existencia de un incidente directo de la rotación de personal con respecto al clima organizacional, concluyendo en la evidencia de la correlación positiva considerable entre las dos variables indicadas. El clima organizacional juega un papel indispensable en la rotación de personal ya sea interna o externa, porque un empleado que se encuentra en las condiciones adecuadas para realizar sus funciones, será un aliado más para cumplir con los objetivos de la organización.

Vásquez et al., (2022), al investigar Clima laboral relacionado con rotación del personal en Lima 2021, empleó un enfoque cuantitativo, con una muestra de 372. Utilizando como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyó que rotación de personal si se ve influencia por el clima laboral, al momento de realizar las actividades en el área en que se encuentran y a la vez es un indicador al momento de analizar si continuar o no en la empresa, o ver la posibilidad de cambiarse a otra área.

También Romero y Palacini, (2020) en su investigación Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación, identificó que la rotación laboral de los empleados es un problema que afecta a todas las empresas e influye en temas como la selección, capacitación, desempeño, entre otros, de su capital humano, teniendo en cuenta a la vez los costos económicos e intelectuales que esto supone para las organizaciones. A fin de aportar nuevos hallazgos que posibiliten un mejor entendimiento de esta problemática y ofrezcan posibles herramientas para gestionarla eficazmente, en esta investigación se explora su relación con el engagement y/o compromiso laboral, optando por un diseño no experimental de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional y transeccional. La recolección de los datos se realizó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia y mediante la encuesta de Engagement de Utrecht y la de Intención de Rotación de Mobley. Al explorar la correlación entre el Engagement y/o compromiso laboral y la intención de rotación voluntaria laboral mediante la prueba



de correlación de Pearson, se observó que a mayor engagement menor intención de rotación laboral de los empleados, por tanto, una fuerte correlación negativa entre ambos.

Teniendo ya en cuenta los antecedentes tanto internacionales como nacionales, se consideran los modelos que respaldan a ambas variables, las cuales fueron:

Acercas de variable Gestión del conocimiento, esta es respaldada por el modelo de Wiig, la cual se enfoca en el siguiente principio: para que un modelo sea de utilidad y a la vez valioso, tiene que ser organizado. Este conocimiento debe de ordenarse de una manera en la que se pueda usar. Además, las empresas para poder tener una mejor gestión del conocimiento emplean diferentes estrategias, así mismo se deben de basar en sus dimensiones básicas, siendo el primero la creación, el segundo la captura, la tercera renovación, el cuarto compartir y el quinto el uso del conocimiento en todas las actividades, (Wiig., 2007).

Como se sabe, el hecho que las empresas hagan uso de una buena gestión del conocimiento, ocasiona que genere un mejor rendimiento en las actividades que se realicen dentro de ellas y es que una empresa que llegue a lograr generar, asimilar y poder aprovechar a niveles máximos del conocimiento que poseen sus trabajadores, traerá como consecuencia que la empresa llegue a estar por encima de su competencia.

Así mismo, el modelo de Nonaka y Takeuchi, habla de la gestión del conocimiento, dimensionándola en: crear o captar, estructurar, transformar, transferir y almacenar, y finalmente aplicar y usar el conocimiento hasta la realización de todas las actividades de las empresas. En este modelo, se observa el conocimiento ya sea grupal o individual y su gestión con una aspiración hacia la empresa, en donde la enseñanza puede ser de manera formal o de individuo a individuo y el conocimiento claramente documentado o de manera tácita, ya sea que provenga de trabajadores de la empresa como del entorno.

Este modelo resalta que el crear conocimiento no es crear información, más bien es procesar la información y que esta sea útil para la empresa y no solo eso, sino que además se debería de poder mezclar con ideas subjetivas e intuiciones

de las personas que laboren dentro de la empresa y es que ellos ven que a través del conocimiento la empresa es capaz de poder desarrollarse más, (Nonaka y Takeuchi, 1995). Además, se sabe que al emplear la gestión del conocimiento en las organizaciones estas podrán obtener una mejor calidad en sus procesos ya que ayudara a mejorar la eficiencia de los mismos, así mismo se podrán tomar mejores decisiones organizacionales aumentadas así la satisfacción de los clientes con la empresa.

Llegando a abordar las dimensiones de Gestión del conocimiento, Barradas y Rodríguez (2021), Señalan que la creación de conocimiento es un proceso dinámico que, por medio de la generación, desarrollo, implementación y explotación de ideas nuevas, proporciona a las organizaciones que logren resultados más fructíferos que su competencia. Con lo que respecta a transparencia y almacenamiento del conocimiento, Mas et al., (2021) dice que estas constituyen una línea base para el crecimiento del mismo. Es aquí donde se considera la socialización, distribución, almacenamiento, difusión y orientación hacia los miembros de la organización. Así mismo en aplicación y uso del conocimiento, según Cuadrado (2020), mencionó que la aplicación del conocimiento se efectúa por medio del crecimiento de las funciones del personal de una organización y el uso del conocimiento se da como parte de la búsqueda de soluciones de los trabajadores a los problemas que se presentan día a día.

Por otro lado, los modelos que respaldan a la variable rotación de personal fueron:

Con respecto al modelo de Winterton, sostuvo que el escaso compromiso con la empresa, las posibilidades de otros empleos en el mercado, la baja satisfacción laboral, el poco compromiso con la empresa, y con la ligereza que el trabajador tiene y nota para poder cambiarse de lugar de trabajo, todo esto influye para que se dé el proceso de rotación de personal ya sea de manera interna o externa.

Además, considera que cuando hay una rotación de personal externa voluntaria puede ser que venga de la estimulación del poco compromiso con la empresa indistintamente de la satisfacción que tenga con su puesto de trabajo, así mismo recalca que podría darse una alta rotación de personal aun cuando los

trabajadores estén satisfechos en el lugar donde laboran y esto se debe a las muchas oportunidades que existen en el mercado laboral, (Winterton., 2004). Por lo tanto, cabe resaltar que la rotación siempre se va a dar, pero se debe de tener mucho cuidado a que personal se está perdiendo en caso de existir la rotación externa voluntaria, ya que eso estaría perjudicando de manera considerable a la empresa, en el hecho de que sean personal eficiente y eficaz.

Con respecto al modelo integral de decisión de abandono del empleado propuesto por Milkovich y Boudreau, defienden un modelo integral de decidir dejar a la organización, en base al esquema desarrollado por 35 W. En el cual, al establecer el término abandono, está haciendo referencia al momento en el que el trabajador deja de formar parte de la empresa u organización. Además, sustentan que se dan a conocer tres dimensiones, las mismas que determinan que el empleado deja de tener vínculo alguno con la organización: entre las que se encuentran, se tiene a la organización, esta al notar la falta de compromiso del personal presente, opta por admitir nuevos talentos, así mismo el factor del individuo, el cual por cuenta propia opta por retirarse de la empresa, como también el factor del mercado económico de trabajo. Es así que estas categorías de factores dañan la interpretación que le da el individuo al puesto de trabajo actual a diferencia de otros puestos alternos en el mercado laboral. Por lo tanto, el individuo tiene la posibilidad de comparar lo que esperan de su actual puesto con lo que podrían llegar a ser los demás trabajos y con la posible opción de obtener otro empleo. Las impresiones generan una atracción al puesto de trabajo en el que se encuentra, así como una inclinación hacia tratar de encontrar un nuevo empleo. La relación entre la satisfacción, lo llamativo del actual trabajo a comparación de puestos opcionales determina la intención de buscar otro empleo, y así llegar a plantearse las intenciones de abandono”, (Milkovich y Boudreau, 1997).

Dentro de las dimensiones de Rotación de Personal, está la admisión como proceso que inicia recursos humanos dentro de la empresa ya que buscan aquellos perfiles que encajen los puestos de trabajo, esto tomando en cuenta ciertos puntos, dentro de los cual se tiene a la selección de personal, la cual implica que los gerentes de contratación tomen decisiones sobre candidatos, a veces apoyados

por herramientas de evaluación simples, o como también por algoritmos más complejos, (Meijer y Niessen, 2022).

Lo mencionado líneas atrás se corrobora con Stević, Ž. y Brković (2020), quienes afirman que la adecuada evaluación del personal de una organización es fundamental para la optimización, por lo que una de las tareas más importantes en un área en específico es la selección de empleados de acuerdo con su competencia y nivel del conocimiento en las funciones que esta desempeña. Ya que, en las últimas décadas, la evolución del mercado conjunto con el progreso de la tecnología ha llevado a muchas empresas a rediseñar sus estrategias. Muchos estudios afirman que los recursos intangibles podrían haber proporcionado ventajas competitivas sostenibles en este contexto dado que el capital humano se puede generar y acumular a través de procesos de capacitación y aprendizaje continuo, (Ignacio et al, 2019).

A nivel de micros y macros empresas, la contratación y/o retención de trabajadores calificados es una de las tareas más difíciles al momento de presenciarse una rotación de personal, (Rahman et al, 2022).

Por otro lado, Alcover (2020) hace referencia que el retiro hace alusión a cuando un empleado corta el lazo laboral con la empresa, en donde la organización decide cambiar de trabajador.

Es así que llegando ya a tratar sobre los enfoques teóricos, se consideraron las definiciones de las dos variables de estudios, siendo una de ellas la gestión del conocimiento, la misma que es definida por Drucker (1993), quien indicó que esta variable consiste en la distribución, almacenamiento, evaluación, disponibilidad y transferencia del conocimiento dentro de una empresa, además de que esto va a poder permitir manejar de una mejor manera las exigencias y las incertidumbres que existan en la empresa, en particular a las empresas públicas.

Es por ello que se resalta la importancia de dicha variable en las entidades públicas ya que esto es un activo significativo para dichas organizaciones, además de que también es un recurso relevante para las empresas para poder obtener una ventaja competitiva.

A su vez Nonaka y Takeuchi (1995), lo definen como la capacidad que tiene una organización para generar, crear y diseminar (transferir) los conocimientos nuevos entre el personal de una institución, para así plasmarlos en bienes, servicios y sistemas.

De la misma manera Mustajärvi y Markku (2002), definen a la gestión de conocimiento como la elaboración, ordenamiento, almacenamiento, evaluación, los recursos y la transferencia del conocimiento en las empresas.

Además de que en muchas empresas es una estrategia, que la implementan dentro de ellas, muchas veces para que no haya retrasos en los procesos o una mala información entre otras cosas más y es que al implementar la gestión del conocimiento se podrá brindar una mejor calidad en los procesos, además de una buena gestión de la información la cual va a permitir a las instituciones poder manejar de una mejor manera las dudas que existieran en la organización.

A su vez, Davenport y Klahr (1998), mencionan que la función del conocimiento consiste en el proceso sistemático, es decir se busca, organiza, filtra y por último se presenta la información al área, para así lograr mejorar la comprensión de dicha información en el área o áreas de interés.

Así mismo la gestión del conocimiento permitirá que la manera en la que se trabaja sea de una forma más productiva para poder obtener mejores resultados y es que cuando los trabajadores pueden acceder fácilmente a la información les es más fácil poder tomar una buena decisión y a la vez poder acelerar el documento y no solo esto, sino que también cuando se trabaja en equipo se podrán mejorar las ideas con respecto a algún problema que pueda afectar a la organización.

Para la variable rotación del personal, de acuerdo con Chiavenato (2017), define a esta variable que es el efecto de la salida de varios trabajadores y entrada de otros con el fin de poder sustituir el trabajo de los que se retiraron de la empresa. Y es que como se sabe la salida de estas personas en la empresa es por despido, jubilación o voluntaria, en donde la empresa llega a sufrir un proceso dinámico y continuo de forma negativa. También, Chiavenato en el mismo año, hizo mención que las empresas u organizaciones realizan una serie de movimientos del personal, esto ya sea por ascensos, retiros o transferirlos a otras áreas o simplemente por la admisión de nuevos talentos.

Por su lado, (Milkovich y Boudreau, 1997) la define como la decisión de las personas de dejar su ocupación laboral dentro de una organización además indicó que esto se debería a circunstancias internas de la empresa, además está presente lo ocurrido en el mercado laboral, de personal, entre otros.

Además, se sabe que cuando un trabajador deja su puesto de trabajo en la empresa puede ser por el clima laboral, los estilos de supervisión, condiciones de trabajo, la relación entre los compañeros del área, jubilación, responsabilidad familiar, oferta laboral del mercado, entre otros.

En síntesis, según Taylor (1999), el movimiento del personal en una organización puede darse de dos formas: rotación interna y externa. La primera implica la reubicación del trabajador dentro de la misma, en este caso un cambio del puesto. La segunda, trata de la salida del colaborador de la organización en la cual labora. Taylor también planteó tres clases de desvinculación en las organizaciones dentro de la rotación externa, estas son rotación laboral voluntaria, voluntaria inevitable e involuntaria. La primera, consiste cuando un trabajador decide dar fin a su relación laboral con la empresa por motivos personales o profesionales, mayormente puede darse a raíz de una mejor oportunidad laboral, cambio de rubro, invertir tiempo en su familia o para el ocio; para la rotación voluntaria inevitable, se debe a de decisiones críticas del trabajador que van más allá del manejo del empleador. No obstante, los estudios más recientes prueban que un 80% de las renuncias voluntarias son evitables, puesto que la gran mayoría son por problemas en el tipo contratación o que tanto el empleado como el área solicitante no estén alineados, es por ello que esta decisión se puede dar debido a factores que escapan de las manos de los colaboradores y que la organización tiene que aceptar, puesto que no hay manera que de su brazo a torcer ni oferta que contrarreste tu decisión. Por último, la rotación laboral involuntaria, según Taylor (1999): Es ocasionada cuando la empresa o área en específico decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde

su puesto de trabajo. (P. 121) En otras palabras, esto vendría a ser un despido por parte de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada**

3.1.1.1. Vara (2012), menciona que la investigación es de tipo aplicada, ya que los resultados dados por la investigación se utilizaron para poder dar soluciones a los problemas empresariales que cotidianamente se ven, además, este tipo de investigación normalmente busca identificar la situación del problema y ver cuál de todas las soluciones existentes es la más adecuada.

Así mismo son trabajos originales destinados a la obtención de nuevos conocimientos enmarcados en la solución de un problema específico basados en los resultados de la investigación básica; estos se pueden obtener en un periodo más corto, y su impacto en la sociedad es más destacado, (Castro et al., 2023).

##### **3.1.2. Diseño de investigación: No experimental.**

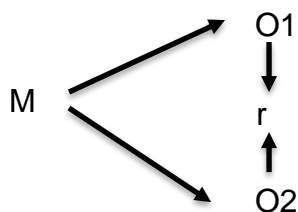
Este diseño, se aplicó a estudios realizados sin ninguna alteración intencionada de las variables es por ello que solamente se contemplan los fenómenos en su ámbito natural para así poder estudiarlos. Es decir, son procesos donde no cambiaron las variables independientes con el fin de notar las consecuencias sobre otras, (Hernández et al., 2014).

3.1.2.1. Transversal: En la investigación transversal, se recolecto información de una ocasión dada, con la finalidad de analizar las variables, además de observó su efecto e interacción, también tuvo como propósito, el describirlas y hacer un estudio de su efecto y relación en un instante dado, así mismo llegan a englobar grupos o subgrupos, ya sea de objetos, personas e indicadores, (Hernández et al., 2014).

3.1.2.1. Correlacional: En este diseño, a las variables se le realizaron una descripción de la relación que hay entre ambas en un espacio, momento preciso, siendo correlaciones, o en función de causa-efecto, (Hernández et al., 2014).



## Esquema



## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variable cuantitativa 1: Gestión del conocimiento.

- Definición conceptual: Nonaka y Takeuchi (1995), definen como la capacidad con la que cuenta una institución para establecer, crear conocimientos nuevos y así brindarle al personal de dicha institución, para de ese modo transformarlos en bienes, servicios y sistemas.
- Definición operacional: Para medir la Gestión del conocimiento se hizo uso de la encuesta, por medio de un cuestionario, el mismo se fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, todo ello en relación a las dimensiones.
- Dimensiones: La gestión del conocimiento está dada por tres dimensiones (VER ANEXO 5)
- Indicadores: En este punto se detallan los indicadores para cada dimensión del punto anterior de la variable gestión del conocimiento. (VER ANEXO 5)
- Escala de medición: Los indicadores fueron medidos con la escala ordinal.

### 3.2.2. Variable cuantitativa 2: Rotación de personal.

- Definición conceptual: Chiavenato (2017), hace mención que las empresas u organizaciones realizan una serie de movimientos del personal, esto ya sea por ascensos, retiros o transferirlos a otras áreas o simplemente por la admisión de nuevos talentos.

Por su parte, (Milkovich y Boudreau, 1997) la definen como la decisión de las personas de dejar su ocupación laboral dentro de una organización además indica que esto se debería a circunstancias internas de la empresa,

además está presente lo ocurrido en el mercado laboral, de personal, entre otros.

- Definición operacional: Para medir la rotación de personal se hizo uso de la encuesta, por medio de un cuestionario, el mismo que fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, todo ello en relación a las dimensiones.
- Dimensiones: La rotación de personal está dada por dos dimensiones. (VER ANEXO 5)
- Indicadores: En este punto se detallan los indicadores para cada dimensión del punto anterior. (VER ANEXO 5)
- Escala de medición: Los indicadores fueron medidos con la escala ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

(Tamayo y Tamayo, 1997) precisa a la población como la totalidad de la problemática que pretende estudiar y las unidades de población tendrán características en común y así estudiarlas para dar origen a los datos a investigar.

Así mismo para Bernal (2006), la población se define en cuatro términos: elemento, unidad de muestreo, alcance y el tiempo.

Es así que el tamaño de la población se considerará al trabajador Municipal de Huanchaco, siendo la población de 120 trabajadores ediles.

#### **3.3.2. Muestra (censal)**

López y Fachelli (2015) Indica que la muestra censal es una clasificación, la cual es utilizada cuando la población es pequeña, es así que, la muestra censal, así como la población, tienen la misma cantidad.

Por lo tanto, la muestra es de 120 trabajadores, la misma cantidad de la población.

#### **3.3.3. Muestreo**

Se va a trabajar con todos los trabajadores que conforman la población, además no se va a utilizar técnica de muestreo, ya que nuestra muestra es censal, por tratarse de una población pequeña.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco

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

Estas integran los diversos métodos, procedimientos y procesos que hacen factible conseguir la información, logrando así cumplir con los objetivos. (Carrasco, 2017)

La técnica que será aplicada será:

#### **3.4.1. Técnica de Encuesta**

Esta técnica trata firmemente de encontrar datos de un modo sistémico y ordenado. Una encuesta se reduce como una serie de preguntas que se da con un propósito específico. Es un instrumento técnico de mucha ayuda en la investigación cuantitativa, para obtener datos. La encuesta nos permitirá adquirir la información precisa sobre el problema a investigar y que nos brinden directamente la información desde su perspectiva.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Cuestionario: esta herramienta está diseñada para recolectar datos cuantitativos, los mismos que proporcionan respuestas rápidas al diseño del cuestionario, en los cuales se verá reflejado los objetivos planteados. Según Meneses y Quintana (2016), el cuestionario viene a ser un instrumento en el que elabora las preguntas que servirán para el análisis del contenido de datos recogidos de las variables.

#### **3.4.3. Cuestionario**

Contreras (2020). Hablan de un cuestionario, que estará sujeto a las preguntas de tipo LIKERT, en cual va a permitir la aplicación del diagnóstico en las características de las variables estudiadas.

#### **3.4.4. Validez y confiabilidad de contenido**

Para determinar la validez del instrumento se aplicó el Juicio de Expertos (3), esta consiste en la opinión de las personas con la debida experiencia en el asunto de investigación.

En lo que respecta a la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores de la entidad pública, utilizando el coeficiente de alfa de

Cronbrach, la cual arrojó para la variable gestión del conocimiento 0.840 y para rotación de personal 0.709

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió indagar información científica en revistas, artículos y diversas publicaciones que contribuye a la investigación, además de decretar las dimensiones con sus respectivos indicadores, la cual va a permitir establecer la encuesta hacia los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Huanchaco, habiendo pasado por revisión el juicio de expertos para que así se pueda validar la confiabilidad por el Alpha de Cronbach. Así mismo para poder aplicar el instrumento se realizó de manera presencial por medio de una autorización por parte del alcalde de la institución.

Acto seguido, se dió inicio a la interacción entre los encuestados y encuestadores, ya que de esta manera se podrá tener una buena aceptación. Por consiguiente, se aplicó la entrevista, la cual estaba basada en realizar una serie de interrogantes a los trabajadores de diferentes áreas de la institución. Roca, (2020)

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Estadística descriptiva: la información obtenida de la aplicación del cuestionario se analizará y presentará en tablas y gráficos, en el Microsoft Excel y el SPSS Statistics 29.0, el mismo que permite obtener resultados más efectivos y confiables.

Estadística inferencial: esta será aplicada apoyándose en la prueba de correlación rho spearman.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para este proyecto de investigación y su desarrollo, se tuvo presente el código de ética resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV, quien considera de gran valor la aplicación del mismo, es por ello que en el desarrollo del proyecto investigativo se consideró los alineamientos de esta norma, es así que se han tomado en cuenta principios básicos que rige una investigación científica.

- Integridad en cada etapa de la investigación.
- Honestidad intelectual en las partes del proyecto.
- Objetividad y ecuanimidad en los nexos laborales y profesionales.

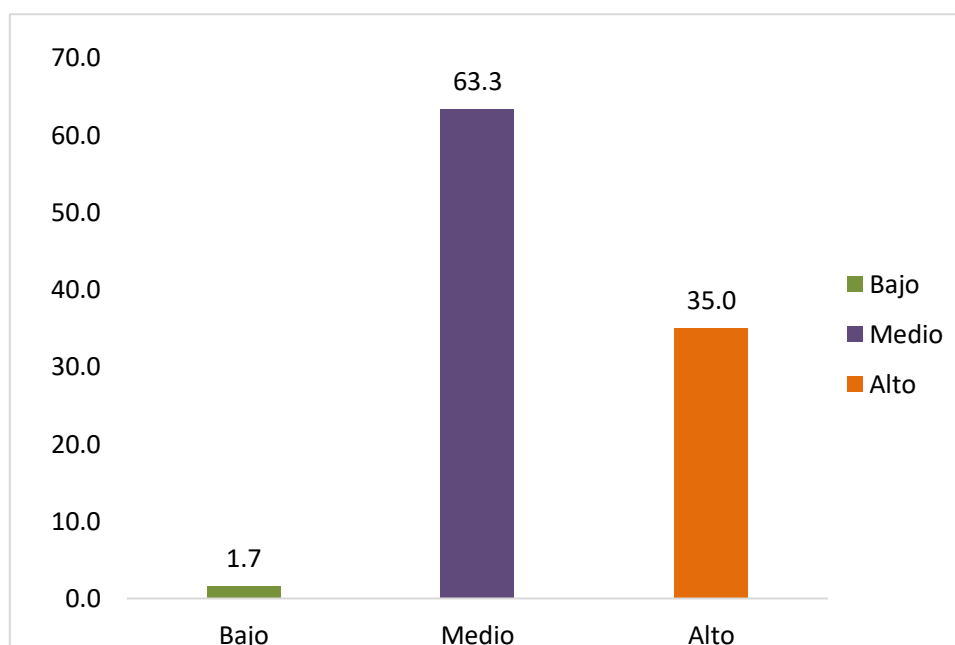
- Veracidad, justicia y responsabilidad en la realización y divulgación de los resultados del proyecto de investigación.
- Transparencia: Se actuará sin enfrentamientos de interés, sentenciando y tomando el control del mismo.
- Autonomía: las personas participantes del proyecto, son libres de decidir si continúan o abandonan el proyecto.
- Integridad humana: Se protege al ser humano por sobre los intereses de la ciencia, sin que tengan que ver su procedencia cultural u otra característica.
- Equidad: mismo trato para todos los involucrados en la investigación.
- Respeto de la propiedad intelectual: Se respetaron los derechos de propiedad de otros autores, sentenciando así el plagio total o parcial de otras investigaciones.
- Privacidad: El contenido encontrado obtiene una calidad de confidencialidad; puesto que, toda información recaudada no debe ser divulgada a terceros sin previa autorización de los involucrados.
- Independencia: La investigación científica no estuvo ligada a ningún tipo de supeditación; de tal manera que, tiene carácter de ser autónoma.

#### IV. RESULTADOS

OE1: Identificar el nivel de gestión del conocimiento de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

**Figura 1.**

*Nivel de gestión del conocimiento de personal de la municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.*

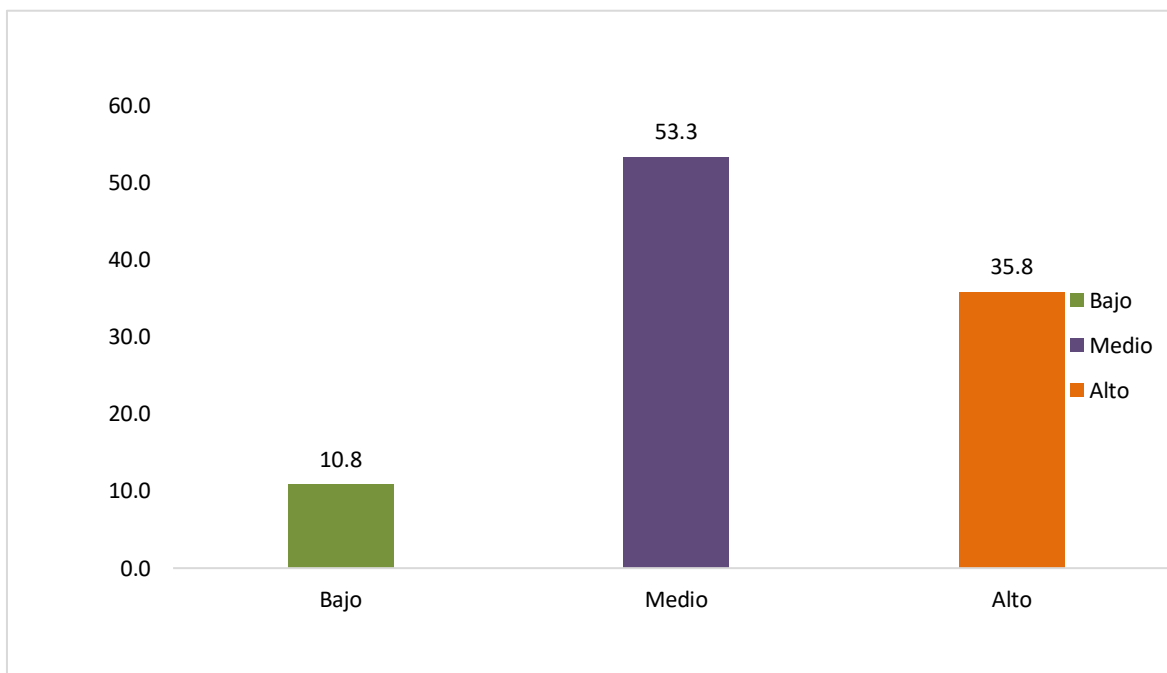


En la figura 1, el 1.7 % (2 trabajadores) del total de trabajadores encuestados, se encuentran en el nivel bajo de gestión del conocimiento, el 63.3% (76 trabajadores) se encuentran en nivel medio y el 35.0% (42 trabajadores) están en el nivel alto por lo tanto podemos concluir que la Gestión del conocimiento de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023 se encuentra en un nivel medio.

OE2: Identificar el nivel de rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco 2023.

**Figura 2.**

*Nivel de rotación de personal de la municipalidad Distrital de Huanchaco 2023*



En la figura 2, el 10.8 % (13 trabajadores) del total de trabajadores encuestados, se encuentran en el nivel bajo de rotación de personal, el 53.3% (64 trabajadores) se encuentran en nivel medio y el 35.8% (43 trabajadores) están en el nivel alto por lo tanto podemos concluir que la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023 se encuentra en un nivel medio.

OE 3: Determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Admisiones de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

**Tabla 1.**

Relación entre Gestión del Conocimiento y Admisiones de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

Correlaciones				
		Gestión del Conocimiento		Admisiones
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.190*
	Gestión del Conocimiento	Sig. (bilateral)		0.038
		N	120	120
		Coeficiente de correlación	.190*	1.000
	Admisiones	Sig. (bilateral)	0.038	
		N	120	120

En la tabla 1, indica una significancia bilateral menor que 0.05 ( $p=0.038 < 0.05$ ), rechazando la  $H_0$ ; comprobándose que, la gestión del conocimiento se vincula de manera significativa con admisiones de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. Así mismo cuenta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.190, teniendo una correlación positiva pequeña. Lo que implicaría que el implementar una buena gestión del conocimiento, se lograra una adecuada admisión de personal.



OE 4: Determinar la relación entre Gestión de Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

**Tabla 2.**

Relación entre Gestión de Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

Correlaciones				
		Gestión del Conocimiento		Retiros
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	0.104
		Sig. (bilateral)		0.261
		N	120	120
	Retiros	Coeficiente de correlación	0.104	1.000
		Sig. (bilateral)	0.261	
		N	120	120

En la tabla 2, indica una significancia bilateral mayor que 0.05 ( $p=0.261 > 0.05$ ), aceptando la  $H_0$ ; es decir que no existe relación entre la gestión del conocimiento con retiros de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

Objetivo General. Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023

**Tabla 3.**

Relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023

Correlaciones				
			Gestión del Conocimiento	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	0.175
		Sig. (bilateral)		0.056
		N	120	120
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	0.175	1.000
		Sig. (bilateral)	0.056	
		N	120	120

En la tabla 3, indica una significancia bilateral mayor que 0.05 ( $p=0.056 > 0.05$ ), aceptando la  $H_0$ ; es decir la gestión del conocimiento no tiene relación con la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.

## V. DISCUSIÓN

La gestión del conocimiento y la rotación de personal, juegan un papel fundamental e indispensable en las organizaciones. La gestión del conocimiento, puede llegar a brindar un sin número de beneficios, siempre y cuando se persiga constantemente, ayudando así a la entidad a obtener un óptimo uso del conocimiento, y no solo eso, sino que puede mejorar la comunicación dentro y entre las áreas, así como también a unificar a todos los trabajadores. Por su parte, la rotación de personal, mientras menos retiros haya, mejor constituida estará la entidad, ya que se vea que cuenta con la capacidad de admitir un personal calificado para cada puesto. En la Municipalidad Distrital de Huanchaco, se presencian retrasos en las tareas de cada área, eso debido a que no cuentan con herramientas adecuadas que les permitan un conocimiento accesible y entendible, y a su vez los constantes retiros y admisiones de trabajadores, conlleva a que las tareas se queden inconclusas. Por ello, el propósito de la investigación fue encontrar si existía o no relación entre las dos problemáticas, las cuales son la base fundamental para llegar a obtener un resultado positivo para la entidad y para los que se benefician a través de ella.

Las limitaciones de la investigación se descubrieron durante la discusión de resultados, porque si bien es cierto, las dos variables son temas muy abordados, pero no en conjunto, lo que conlleva a realizar una discusión en base a investigaciones que al menos hable de una de las variables, sin embargo, se pudo continuar con la investigación y resolver la interrogante de la problemática, porque cabe resaltar que por más décadas que pasen, los conceptos gestión del conocimiento y rotación de personal nunca serán temas obsoletos y siempre van a tener presencia en cualquier organización.

En base al primer objetivo se determinó que el nivel de la gestión del conocimiento del personal es medio en la Municipalidad Distrital de huanchaco, 2023, debido a que no existía una adecuada creación, uso, transferencia, aplicación, renovación y retención del conocimiento. Esto lo podemos corroborar, en la investigación de Phaladi y Ngulube, en donde mencionan que en las empresas públicas de Sudáfrica se investigó las prácticas de gestión del conocimiento para

mitigar los riesgos inherentes a la pérdida tácita de conocimiento, la misma que se llegó a concluir que la escasez de esta práctica, afecta negativamente a la transferencia y retención del conocimiento de las empresas públicas, afectando de manera negativa el desempeño. Así mismo en el modelo de Wigg, la cual respalda a dicha variable, menciona que para que una empresa pueda llegar a tener una mejor gestión del conocimiento se debe emplear diferentes estrategias, así mismo deben basarse en sus dimensiones básicas que son la creación, captura, renovación, compartir y el usar el conocimiento en las actividades que se realicen dentro de la organización. Es por ello del alcance de una buena gestión del conocimiento y que esta se aplique, para que así se llegue a tener un mejor desempeño organizacional aumentando el valor de la entidad.

De acuerdo al segundo objetivo, se determinó que el nivel de la rotación de personal es medio en la Municipalidad Distrital de huanchaco, 2023, debido a que se presencia que las funciones no están correctamente delimitadas, también que, al momento de hacerse un proceso de admisión, no se está seleccionando a personal con un perfil adecuado y por lo tanto se hace una mala contratación, por otro lado, las capacitaciones establecidas no son de acceso para todos, lo que conlleva a objetivos no logrados. Dichos resultados son constatados por Márquez, que en su investigación con respecto a rotación de personal ya sea interna o externa, concluye que, para que un empleado que no se encuentra en las condiciones adecuadas y con las funciones establecidas correctamente para realizarlas, no logrará cumplir con los objetivos de la organización. También Romero y Palacini, identifican que la rotación laboral de los empleados es un problema que afecta a todas las empresas e influye en temas como la selección, capacitación y desempeño; por su parte Ignacio et al, menciona que muchos estudios afirman que los recursos intangibles podrían haber proporcionado ventajas competitivas sostenibles en este contexto dado que el capital humano se puede generar y acumular a través de procesos de capacitación y aprendizaje continuo. En tal sentido, y bajo lo referido líneas atrás, y al analizar los resultados se puede confirmar que para evitar la rotación de personal de debe establecer admitir un personal con el perfil idóneo para un determinado puesto o área, así como la capacitación a todo el personal en un ambiente adecuado y con las herramientas acordes a sus necesidades concretizara una aplicación y resultado favorable.

Por otro lado, para el tercer objetivo, se determinó que sí existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y admisiones de personal de la entidad investigada, quiere decir que, el crear, estructurar, transformar, transferir y almacenar la información, permitirá identificar el nivel del conocimiento, es por ello que una adecuada evaluación y competencia, al momento de la admisión, proporcionara saber si el perfil es adecuado para el puesto. Para ello, Meijer y Niessen, corroboran los resultados afirmando que para la admisión como proceso que inicia recursos humanos dentro de la empresa, busca aquellos perfiles que encajen en los puestos de trabajo, esto tomando en cuenta ciertos puntos, dentro de los cual se tiene a la selección de personal, la cual implica que los gerentes de contratación tomen decisiones sobre candidatos, a veces apoyados por herramientas de evaluación simples, o como también por algoritmos más complejos. También Stević y Brković, afirman que la adecuada evaluación para la admisión del personal de una organización es un factor muy importante para la optimización, por lo que una de las tareas más importantes en un área en específico es la selección de empleados de acuerdo con su competencia y nivel del conocimiento en las funciones que esta desempeña. Por otro lado, el modelo de Nonaka y Takeuchi, habla de la gestión del conocimiento, el cual conlleva crear o captar, estructurar, transformar, transferir y almacenar, y finalmente aplicar y usar el conocimiento. Dicho modelo resalta que el crear conocimiento no es crear información, más bien es procesar la información y que esta sea útil para la organización y no solo eso, sino que además se debería de poder mezclar con ideas subjetivas e intuiciones de las personas que laboren dentro de la empresa y es que ellos ven que a través del conocimiento la empresa es capaz de poder desarrollarse más. Bajo lo referido líneas, se puede confirmar que un personal para que encaje en el puesto, se tiene que iniciar con una buena admisión, la misma que conlleva diversos pasos y herramientas, por lo tanto, una buena gestión del conocimiento ayuda significativamente en los procesos que se realicen, en tal sentido, para que se dé una adecuada admisión de personal, está detrás una buena gestión del conocimiento, lo misma que conlleva a mejores resultados dentro de la entidad.

Para el cuarto objetivo específico, se determinó que no existe una relación entre la gestión del conocimiento y retiros de personal de la entidad investigada,

por lo que estos resultados indican que, para darse un retiro, no necesariamente se debe a como se encuentra la entidad con respecto a lo que le brinda al trabajador, sino que este evalúa diversos factores que pueden ser ajenos a la entidad, y no precisamente se debe a la gestión del conocimiento, ya que este consiste en un proceso que se dará haya o no retiros. Estos resultados son reafirmados por Milkovich y Boudreau quienes dan a conocer los motivos que determinan que el empleado deja de tener vínculo alguno con la organización: entre las que se encuentran, el factor del individuo, el cual por cuenta propia opta por apartarse de la empresa, como también el factor del mercado económico de trabajo. Por lo tanto, el individuo tiene la posibilidad de comparar lo que obtiene de su actual puesto con lo que podrían llegar a ser los demás trabajos, por el contrario, Davenport y Klahr, mencionan que la función del conocimiento consiste en el proceso sistemático, es decir se busca, organiza, filtra y por último se presenta la información al área, para así lograr con el objetivo de mejorar y como es que las personas comprenden dicha información en el área o áreas de interés. Así pues, en un determinado tiempo los retiros se darán de todas maneras, pero esto no debe ser motivo de dejar de lado a seguir con la implementación de una buena gestión del conocimiento, ya que contribuye a mantener un correcto uso de información y prácticas eficientes de logro de las tareas de la Municipalidad Distrital de Huanchaco.

Por último, en la hipótesis de investigación, se determinó que no existe una relación entre gestión del conocimiento y rotación de personal de la entidad investigada, lo que indica que la rotación de personal es factor crítico, que llega a presentarse a darse por voluntad del trabajador, porque el empleador así lo decide o porque simplemente no se puede evitar. Por otra parte, la gestión del conocimiento, abarca distintas etapas dentro de la entidad. Para estos resultados, Drucker, argumenta que gestionar el conocimiento, consiste en la distribución, almacenamiento, evaluación, disponibilidad y transferencia del conocimiento dentro de una empresa, además de que esto va a poder permitir manejar de una mejor manera las exigencias y las incertidumbres que existan en la empresa, en particular a las empresas públicas. Por otro lado, esta Taylor con la rotación del personal quien nos muestra a la rotación voluntaria, voluntaria inevitable e involuntaria. La primera trata cuando en empleado decide cortar vínculos con la organización, la segunda se debe a de decisiones críticas del trabajador que van más allá del

manejo del empleador y, por último, la rotación laboral involuntaria, en esta es la empresa quien decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Entonces, podemos decir que la gestión del conocimiento es de suma importancia en las organizaciones públicas ya que esto es un activo significativo para dichas organizaciones, y con respecto a la rotación, cobra presencia en cualquiera de sus formas. En tal sentido, ambas variables ya sea con o sin relación deben ser trabajadas dentro de la entidad, para que de esa manera exista mayor presencia de logro de objetivos a corto, mediano o largo plazo.

## **VI. CONCLUSIONES**

6.1 Se identificó que, la gestión del conocimiento, en la entidad investigada, se encuentra en un nivel medio; particularmente en lo referente a la transferencia y almacenamiento del conocimiento. Esto se debe que hay una falta de capacitaciones y medios tecnológicos en la transferencia de la información, lo cual genera falencias en la aplicación y uso del conocimiento.

6.2 Se identificó que, la rotación de personal en la entidad investigada, presenta un nivel medio, precisamente en las admisiones y retiros de personal. Particularmente debido a una mala contratación, el bajo desempeño, así como la mala interacción entre trabajadores, lo que conlleva al mal desempeño de las funciones y por ende objetivos no logrados.

6.3 Se determinó que existe una relación positiva pequeña entre la gestión del conocimiento y admisiones de personal en la entidad investigada, por tanto, es así que la falta de información a disposición sobre lo que desarrollan las diferentes áreas de trabajo, no logra que se contrate al personal idóneo para el desarrollo de funciones.

6.4 Se determinó que no existe una relación entre la gestión del conocimiento y retiros de personal de la entidad investigada, en este contexto, una buena gestión del conocimiento no influye significativamente en los retiros de personal, es así que se evidencia que los resultados para los trabajadores pueden variar dependiendo de múltiples factores.

6.5 Finalmente, se determinó que no existe una relación entre la gestión del conocimiento y rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023. Esto indica que una adecuada creación, transferencia, aplicación y uso del conocimiento, así como un correcto proceso de reclutamiento de personal, conlleva a que en la entidad sus procesos estén ejecutados al 100%.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1 Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la entidad, para incentivar la práctica de gestión del conocimiento, se debe recompensar a aquellos trabajadores que lo practiquen, a través de un reconocimiento realizando una ceremonia, en presencia de todos los trabajadores, en dicha ceremonia se le entregará un certificado, medalla y será publicado en su página web y redes sociales. A aquellos trabajadores que sean reconocidos en más de una ocasión al final del año se les debería premiar monetariamente.
- 7.2 A la gerencia encargada del reclutamiento de trabajadores, se le recomienda que, para evaluar las competencias y habilidades del personal a requerir, se debe implementar el test de Cleaver, ya que este ayuda a identificar al mejor aspirante para un cargo específico, así como también permite medir el grado de compatibilidad con las funciones. También es de utilidad cuando se requiera un cambio interno de personal, ya que permite identificar quien está capacitado para formar parte de un equipo.
- 7.3 Se recomienda a la unidad correspondiente implementar un proceso de admisión de personal, teniendo en claro el perfil que se requiere en el puesto, hacer una selección de aquellos que cumplen con el perfil, evaluar al posible personal, inducción a los idóneos para el puesto, elaborar su contrato para que finalmente desempeñen sus funciones en beneficio de la organización.
- 7.4 Se recomienda a las áreas de la Municipalidad, que antes de retirar a un trabajador de su puesto se debe de realizar cada tres meses una evaluación de rendimiento laboral (evaluación de 360 grados), y así poder determinar los puntos fuertes y débiles de los trabajadores, de esta manera gestionar mejor el capital humano con el que cuenta la organización, lo que se debería traducir en una mejora de los resultados.
- 7.5 Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huanchaco que se profundice la investigación de las variables en estudio en el sector público, porque esta investigación podría haberse afectado por factores que esta investigación no puede controlar como lo es los cambios de gobierno, el miedo de los trabajadores al contestar la encuesta, dado que esta investigación se realizó en un año de cambio de gobierno.

7.6 A futuros investigadores se recomienda realizar una investigación pre o cuasi experimental en donde se apliquen herramientas enfocadas en la mejora de la gestión del conocimiento y la rotación de personal en instituciones públicas.

## REFERENCIAS

- Acosta, J., Romero, A., Tafur, A. (2021). Conditions of knowledge management, innovation capability and firm performance in Colombian NTBFs: A measurement scale. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(2), 218–235. <https://doi.org/10.1108/vjikms-09-2019-0142>
- Autoridad Nacional del Agua. (2021). *La Gestión del Conocimiento: uno de los pilares de la Modernización de la Gestión Pública*. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riesgo. <https://www.ana.gob.pe/portal/gestion-del-conocimiento-girh/la-gestion-del-conocimiento-uno-de-los-pilares-de-la-modernizacion-de-la-gestion-publica>.
- Alcover de la Hera, C. (2020). Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0. España. *Revista Choice (Chicago, Ill.)*, 50(04), 50-1800-50–1800. <https://doi.org/10.5860/choice.50-1800>
- Barradas, M. y. Rodríguez, J. (2021). Modelos de creación de conocimiento: una revisión teórica. *Revista Técnica Administrativa*, 20(85). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7833564>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall.
- Carrasco, A. (2017). The new models of university governance. The case of the European Union as a supranational body that configures the Spanish university system. *Journal of Supranational Policies of Education*, Extraordinario, pp.107-122. <https://doi.org/10.15366/jospoe2017.m1>.
- Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Revista Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones*. McGraw-Hill.  
[https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8104](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104)
- Contreras, L. (2020). Gamificación en contextos educativos: análisis de aplicación en un programa de contaduría pública a distancia. *Revista Universidad y Empresa*, 22(38), 8–39.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa7a.6939>
- Cuadrado, G. (2020). Gestión del conocimiento en la universidad: cuestionario para la evaluación institucional. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 11(30), 201–218. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.596>
- Davenport, T., y Klahr, P. (1998). Managing customer support knowledge. *California Management Review Magazine*, 40(3), 195–208.  
<https://doi.org/10.2307/41165950>
- Druker, P. (1993). *Post - Capitalist Society: Vol. XI*. Butterworth Heinemann.
- González, J., Rodríguez, M., y González, O. (2019). Factors that affect knowledge management and open innovation in Colombian companies. *Virtual magazine Universidad Católica del Norte*, 58, 116–138.  
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>
- Hariadi, D. (2020). Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable: Case study of employees at pt taspen (persero). *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 13(2), 160–177.  
<https://www.proquest.com/docview/2447589927/F52DEF51D4F54415PQ/3?accountid=37408&parentSessionId=lokb%2FaKdwkMlcYMmtyY2cIUtdydwTYTpMDx3rITu48E%3D&forcedol=true>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Revista Universidad de La Rioja*, 6(7), 126–168.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Ignacio D., Estévez, C., y Lara, F. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101, 627-636, ISSN 0148-2963. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2019.02.026>.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., y Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178–197. <https://doi.org/10.1108/bjm-12-2017-0404>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. *Revista Educación y Derecho*, 1, 1–4.  
<http://file:///C:/Users/cinth/Downloads/Dialnet-MetodologiaDeLaInvestigacionSocialCuantitativa2015-6375473.pdf>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371–381.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442021000300371&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442021000300371&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Mas, R., Meregildo, R., Torres, C., y Cruz, R. (2021). Gestión del conocimiento en la carrera de educación primaria en la Universidad Nacional del Santa, Perú. *Revista Telos*, 23(2), 207–226. <https://doi.org/10.36390/telos232.02>
- Meijer, R., y Niessen, A. (2022). Personnel selection as judgment and decision science: An introduction. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(2), 193-194. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12377>
- Meneses, R., y Quintana, M. (2016). Homicidios e investigación criminal en México. *Revista de La Sede Académica de México de La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 24(48), 297–318.  
<https://doi.org/10.18504/pl2448-012-2016>

- Miano, L. (2020). Relationship of work engagement on turnover intention of teaching personnel of Southern Luzon State University: A comparative study between regular and part-time. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(24), 158–165. <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.649>
- Milkovich, G., y Boedreau, J. (1997). Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un enfoque de estrategia. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Mustajarvi, O., y Markku, R. (2002). *Desarrollo e Implementación de la Gestión del Conocimiento en el Parlamento de Finlandia*. Creative Commons. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/26296/11/Gestion\\_del\\_Conocimiento.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/26296/11/Gestion_del_Conocimiento.pdf)
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Phaladi, M., y Ngulube, P. (2022). Mitigating risks of tacit knowledge loss in state-owned enterprises in South Africa through knowledge management practices. *South African Journal of Information Management*, 24(1). <https://doi.org/10.4102/sajim.v24i1.1462>
- Rahman, M., Mollik, F., Hasan, M., y Akter, M. (2022). Blockchain in human resource management to hire the right candidate. *Revista IEE*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/sti56238.2022.10103234>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., y Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/bpmj-03-2018-0079>
- Roca, G., Lavajos, N., y Alexix, F. (2021). *Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020* [Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47864/Roca\\_PG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47864/Roca_PG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista científica de la UCSA*, 7(2), 3–25.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>

Santa Cruz, A., Córdova, N., Cruz, J., y Almestar, C. (2021). Knowledge management and organizational effectiveness in municipalities of the province of San Martín, Peru. *Government and Public Management Journal*, 9(1), 30–43. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.02>

Stević, Ž., y Brković, N. (2020). A novel integrated FUCOM-MARCOS model for evaluation of human resources in a transport company. *Journal Logistics*, 4(1), 4. <https://doi.org/10.3390/logistics4010004>

Taylor, J. (1999). Avoid Avoidable turnover. *Workforce*, 78, 6-6.

Tamayo, M., y Tamayo. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa

S.A. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)

Trinidad, M., Guzmán, C., y Martínez, G. (2022). La capacitación y la rotación del personal como factor de impacto en la armonización contable. *Revista de investigaciones Universidad del Quindío*, 34(2), 274–284.

<https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.1040>

Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Manual Electrónico. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

- Vargas, R. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* (C. Esan) [Entrevista]. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Vásquez, F., Napán, A., y Miranda, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista científica de la UCSA*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Wiig, K. (2007). *Enterprise Knowledge Management*. Knowledge Research Institute. [http://www.krii.com/downloads/enterprise\\_km\\_2007.pdf](http://www.krii.com/downloads/enterprise_km_2007.pdf)
- Winterton, J. (2004). A conceptual model of labour turnover and retention. *Revista Human Resource Development International*, 7(3), 371–390. <https://doi.org/10.1080/1367886042000201967>



**ANEXOS**

**Anexo 1:**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Gestión del Conocimiento	Según Davenport & Klahr (1998) la función del conocimiento consiste en el proceso sistemático, es decir se busca, organiza, filtra y por último se presenta la información así lograr con el objetivo de mejorar como es que las personas comprenden dicha información en área o áreas de interés.	Para medir la Gestión del conocimiento se hará uso de un cuestionario, el mismo se será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, todo ello en relación a las dimensiones.	Creación del Conocimiento  Transferencia y almacenamiento del conocimiento.  Aplicación y uso del conocimiento	Búsqueda de información Procesamiento de la información Generación del conocimiento Interpretación del conocimiento Intercambiar conocimiento Interaprendizaje del conocimiento Compartir el conocimiento Transferencia de la información Conocimiento explicito Toma de decisiones Exteriorizar el conocimiento Innovación del conocimiento	Ordinal

---

			Requerimiento	
			Selección	
			Evaluación	
		Admisiones	Capacitación	
			Contratación	
			Funciones	
Rotación de personal	Chiavenato, (2017) hace mención que las empresas u organizaciones realizan una serie de movimientos del personal, esto ya sea por ascensos, separaciones por jubilación o transferirlos a otras áreas.	Para medir la rotación de personal se hará uso de un cuestionario, el mismo se será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, todo ello en relación a las dimensiones.	Organización	Ordinal
			Retiro Voluntario	
		Retiros	Retiro inevitable voluntario e involuntario	
			Interacción	
			Objetivos / Logros	

---

## Anexo 2 : Matriz de Consistencia Lógica

### Matriz de Consistencia Lógica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y Rotación de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.	<b>Hipótesis General:</b> Se encontró que la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023, es significativa.	Gestión del Conocimiento	Creación del Conocimiento	Búsqueda de información	1	Ordinal
					Procesamiento de la información	2	
					Generación del conocimiento	3,4,5	
					Interpretación del conocimiento	6	
					Intercambiar conocimiento	7,8	
					Transferencia y almacenamiento del conocimiento.	9	
					Compartir el conocimiento	10	
Transferencia de la información	11,12,13						

Aplicación y uso del conocimiento	Conocimiento explícito	14
	Toma de decisiones	16,17
	Exteriorizar el conocimiento	15
	Innovación del conocimiento	18,19,20

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:				
¿Qué relación hay entre la Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023 ?	Identificar el nivel de gestión del conocimiento de la municipalidad Distrital de Huanchaco 2023.	Existe una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.	Admisiones	Requerimiento	1	
				Selección	2	
				Evaluación	3	
				Capacitación	4	
				Contratación	5	
				Funciones	6	
				Organización	7	
¿Qué relación hay entre la Gestión del Conocimiento y Retiros de Personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023?	Determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Admisión de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.	Existe relación entre la Gestión del Conocimiento y Retiros de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023.	Rotación de personal	Retiro Voluntario	8	Ordinal
				Retiro inevitable voluntario e involuntario	9,10,11	
				Interacción	12	
				Objetivos / Logros	13,14,15	
			Retiros			

### Anexo 3: Autorización de la Empresa

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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20167736468
<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: EFRAIN EDWIN BUENO ALVA (ALCALDE)	
Nombres y Apellidos: EFRAIN EDWIN BUENO ALVA	DNI: 42749069

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO, 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>ADMINISTRACIÓN</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>CINTHIA YANIRA RODRIGUEZ RODRIGUEZ</b>	<b>71456738</b>
<b>ANA LUCIA SANCHEZ CALLE</b>	<b>72884833</b>

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

Lugar y Fecha: Trujillo, 23 de mayo de 2023

Sello y Firma: \_\_\_\_\_

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO

EFRAIN EDWIN BUENO ALVA  
ALCALDE

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

## **ANEXO 4 :**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

Título de la investigación: Gestión del conocimiento y rotación de personal en La Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023

Investigador (a) (es): Rodríguez Rodríguez, Cinthia Yanira y Sánchez Calle, Ana Lucia

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del conocimiento y rotación de personal en La Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco,2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del representante legal de la Municipalidad Distrital de Huanchaco.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se plantearán soluciones de las causas y los efectos de la problemática existente en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, para de esta manera promover la gestión del conocimiento en los trabajadores de dicha institución, como también mejorar los altos índices de rotación de personal tanto interna como externa.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Gestión Del Conocimiento Y Rotación De Personal En La Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la central de monitoreo de la Municipalidad Distrital de Huanchaco. 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):**

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

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará 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 deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde 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 (a) (es) [**Rodríguez Rodríguez, Cinthia Yanira y Sánchez Calle, Ana Lucia**] email



**crodriguezro18@ucvvirtual.edu.pe / asanchezca11@ucvvirtual.edu.pe** y  
Docente asesor [**Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine**] email  
**oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe**

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora:

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

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 5: FICHAS DE VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

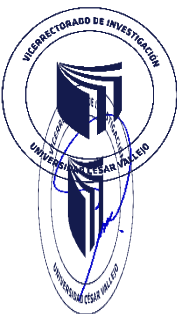
<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CALOS A. CEDRÓN MEDINA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Personal de manera presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	35 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene tres dimensiones, de doce indicadores y cinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene dos dimensiones, de once indicadores y cuatro ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión del Conocimiento**  
Nonaka & Takeuchi (1995), definen como la capacidad con la que cuenta una institución para establecer, crear conocimientos nuevos y así brindarle al personal de dicha institución, para de ese modo transformarlos en bienes, servicios y sistemas; es decir es el conjunto de actividades y procedimientos que facilitan el intercambio de información o la creación de la misma.
- **Variable 2: Rotación de Personal**  
(Milkovich y Boudreau, 1997) definen a la rotación de personal como la decisión de las personas de dejar su ocupación laboral dentro de una organización además indica que esto se debería a circunstancias internas de la empresa, además está presente lo ocurrido en el mercado laboral, de personal, entre otros.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del Conocimiento	Barradas y Rodriguez (2021) Señalan que la creación de conocimiento es un proceso dinámico que a través de la generación, desarrollo, implementación y explotación de nuevas ideas permite a las organizaciones lograr mejores resultados que su competencia, al proporcionar mayores fortalezas para crear valor económico e incrementar su capacidad para
	Transparencia y almacenamiento del conocimiento.	Mas et al., (2021) La transferencia y almacenamiento del conocimiento constituyen una línea base para el crecimiento del mismo. Es aquí donde se considera la socialización, distribución, almacenamiento, difusión y orientación hacia los miembros de la organización.
	Aplicación y uso del conocimiento	Cuadrado (2020), menciona que la aplicación del conocimiento se efectúa por medio del desarrollo de las funciones del personal de una organización y el uso del conocimiento se da como parte de la búsqueda de soluciones de los trabajadores a los problemas que se presentan día a día.
Rotación de personal	Admisiones	Samoya (2017) Indica que la admisión es el proceso que inicia recursos humanos dentro de la empresa ya que buscan aquellos perfiles que encajen los puestos de trabajo.
	Retiros	Alcover (2020) hace referencia que el retiro hace alusión a cuando un empleado corta el lazo laboral con la empresa, en

		donde la organización decide cambiar de trabajador.
--	--	---

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023” elaborado por Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Variable del instrumento:** Gestión del Conocimiento

- Primera dimensión: Creación del Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Búsqueda de información	1	4	3	3	
Procesamiento de la información	2	4	3	3	
Generación del conocimiento	3	4	3	3	
	4	4	3	3	
	5	4	3	3	
Interpretación del conocimiento	6	4	3	3	

- Segunda dimensión: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intercambiar conocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Interaprendizaje del conocimiento	9	4	4	4	
Compartir el conocimiento	10	4	4	4	
Transferencia de la información	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aplicación y uso del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento explícito	14	4	4	4	
Toma de decisiones	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Exteriorizar el conocimiento	15	4	4	4	
Innovación del conocimiento	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Rotación de personal

- Primera dimensión: Admisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Requerimiento	1	4	4	4	
Selección	2	4	4	4	
Evaluación	3	4	4	4	
Capacitación	4	4	4	4	
Contratación	5	4	4	4	
Funciones	6	4	4	4	
Organización	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Retiros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retiro Voluntario	8	4	4	4	
Retiro inevitable voluntario e involuntario	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Interacción	12	4	4	4	
Objetivos/ Logros	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



.....  
Mg. Carlos A. Cedrón Medina

DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Miguel Ángel G. Otoya Arrese
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal de manera presencial
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene tres dimensiones, de doce indicadores y cinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene dos dimensiones, de once indicadores y cuatro ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión del Conocimiento**  
Nonaka & Takeuchi (1995), definen como la capacidad con la que cuenta una institución para establecer, crear conocimientos nuevos y así brindarle al personal de dicha institución, para de ese modo transformarlos en bienes, servicios y sistemas; es decir es el conjunto de actividades y procedimientos que facilitan el intercambio de información o la creación de la misma.
- **Variable 2: Rotación de Personal**  
(Milkovich y Boudreau, 1997) definen a la rotación de personal como la decisión de las personas de dejar su ocupación laboral dentro de una organización además indica que esto se debería a circunstancias internas de la empresa, además está presente lo ocurrido en el mercado laboral, de personal, entre otros.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del Conocimiento	Barradas y Rodríguez (2021) Señalan que la creación de conocimiento es un proceso dinámico que a través de la generación, desarrollo, implementación y explotación de nuevas ideas permite a las organizaciones lograr mejores resultados que su competencia, al proporcionar mayores fortalezas para crear valor económico e incrementar su capacidad para
	Transparencia y almacenamiento del conocimiento.	Mas et al., (2021) La transferencia y almacenamiento del conocimiento constituyen una línea base para el crecimiento del mismo. Es aquí donde se considera la socialización, distribución, almacenamiento, difusión y orientación hacia los miembros de la organización.
	Aplicación y uso del conocimiento	Cuadrado (2020), menciona que la aplicación del conocimiento se efectúa por medio del desarrollo de las funciones del personal de una organización y el uso del conocimiento se da como parte de la búsqueda de soluciones de los trabajadores a los problemas que se presentan día a día.
Rotación de personal	Admisiones	Samoya (2017) Indica que la admisión es el proceso que inicia recursos humanos dentro de la empresa ya que buscan aquellos perfiles que encajen los puestos de trabajo.
	Retiros	Alcover ( 2020 ) hace referencia que el retiro hace alusión a cuando un empleado corta el lazo laboral con la empresa, en donde la organización decide cambiar de trabajador.





## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023” elaborado por Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión del Conocimiento

- Primera dimensión: Creación del Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Búsqueda de información	1	4	3	3	
Procesamiento de la información	2	4	3	3	
Generación del conocimiento	3	4	3	3	
	4	4	3	3	
	5	4	3	3	
Interpretación del conocimiento	6	4	3	3	

- Segunda dimensión: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Interambiar conocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Interaprendizaje del conocimiento	9	4	4	4	
Compartir el conocimiento	10	4	4	4	
Transferencia de la información	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aplicación y uso del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento explícito	14	4	4	4	
Toma de decisiones	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	15	4	4	4	
Exteriorizar el conocimiento	15	4	4	4	
Innovación del conocimiento	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	



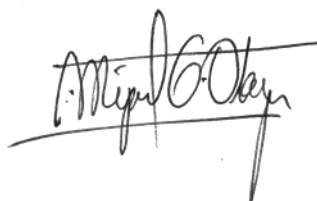
**Variable del instrumento:** Rotación de personal

- Primera dimensión: Admisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Requerimiento	1	4	4	4	
Selección	2	4	4	4	
Evaluación	3	4	4	4	
Capacitación	4	4	4	4	
Contratación	5	4	4	4	
Funciones	6	4	4	4	
Organización	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Retiros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retiro Voluntario	8	4	4	4	
Retiro inevitable voluntario e involuntario	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Interacción	12	4	4	4	
Objetivos/ Logros	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



.....  
Mgtr. Miguel Angel G. Otoy Arrese

DNI N° 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

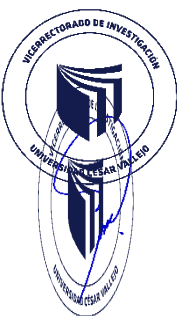
<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carolina Esther Castellares Jhonson
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

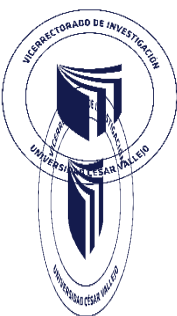
Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal de manera presencial
Tiempo de aplicación:	35 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene tres dimensiones, de doce indicadores y cinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene dos dimensiones, de once indicadores y cuatro ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión del Conocimiento**  
Nonaka & Takeuchi (1995), definen como la capacidad con la que cuenta una institución para establecer, crear conocimientos nuevos y así brindarle al personal de dicha institución, para de ese modo transformarlos en bienes, servicios y sistemas; es decir es el conjunto de actividades y procedimientos que facilitan el intercambio de información o la creación de la misma.
- **Variable 2: Rotación de Personal**  
(Milkovich y Boudreau, 1997) definen a la rotación de personal como la decisión de las personas de dejar su ocupación laboral dentro de una organización además indica que esto se debería a circunstancias internas de la empresa, además está presente lo ocurrido en el mercado laboral, de personal, entre otros.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del Conocimiento	Barradas y Rodriguez (2021) Señalan que la creación de conocimiento es un proceso dinámico que a través de la generación, desarrollo, implementación y explotación de nuevas ideas permite a las organizaciones lograr mejores resultados que su competencia, al proporcionar mayores fortalezas para crear valor económico e incrementar su capacidad para
	Transparencia y almacenamiento del conocimiento.	Mas et al., (2021) La transferencia y almacenamiento del conocimiento constituyen una línea base para el crecimiento del mismo. Es aquí donde se considera la socialización, distribución, almacenamiento, difusión y orientación hacia los miembros de la organización.
	Aplicación y uso del conocimiento	Cuadrado (2020), menciona que la aplicación del conocimiento se efectúa por medio del desarrollo de las funciones del personal de una organización y el uso del conocimiento se da como parte de la búsqueda de soluciones de los trabajadores a los problemas que se presentan día a día.
Rotación de personal	Admisiones	Samoya (2017) Indica que la admisión es el proceso que inicia recursos humanos dentro de la empresa ya que buscan aquellos perfiles que encajen los puestos de trabajo.
	Retiros	Alcover ( 2020 ) hace referencia que el retiro hace alusión a cuando un empleado corta el lazo laboral con la empresa, en donde la organización decide cambiar de trabajador.



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital De Huanchaco, 2023” elaborado por Rodríguez Rodríguez Cinthia Yanira y Sanchez Calle Ana Lucia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión del Conocimiento

- Primera dimensión: Creación del Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Búsqueda de información	1	4	3	3	
Procesamiento de la información	2	4	3	3	
Generación del conocimiento	3	4	3	3	
	4	4	3	3	
	5	4	3	3	
Interpretación del conocimiento	6	4	3	3	

- Segunda dimensión: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Interambiar conocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Interaprendizaje del conocimiento	9	4	4	4	
Compartir el conocimiento	10	4	4	4	
Transferencia de la información	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aplicación y uso del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento explícito	14	4	4	4	
Toma de decisiones	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Exteriorizar el conocimiento	15	4	4	4	
Innovación del conocimiento	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	



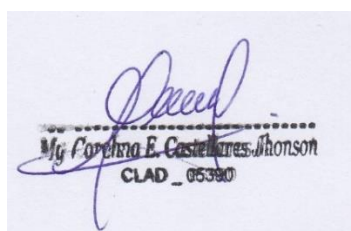
**Variable del instrumento:** Rotación de personal

- Primera dimensión: Admisiones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Requerimiento	1	4	4	4	
Selección	2	4	4	4	
Evaluación	3	4	4	4	
Capacitación	4	4	4	4	
Contratación	5	4	4	4	
Funciones	6	4	4	4	
Organización	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Retiros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retiro Voluntario	8	4	4	4	
Retiro inevitable voluntario e involuntario	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Interacción	12	4	4	4	
Objetivos/ Logros	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	



.....  
Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson

DNI N° 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 6:

### CÁLCULO DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

**Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable gestión del conocimiento**

**Variable:** Gestión del conocimiento

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
Total		30	100

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.84	20

**Interpretación:** En los cuadros se observa el resultado en el SPSS del coeficiente de Alfa de Cronbach la cual nos da un 0.840, esto indica que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad ALTA, esto se debe a que el valor está por encima del coeficiente de Alfa de Cronbach mínimo 0.70.

## Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable rotación de personal

**Variable:** Rotación de Personal

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
Total		30	100

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.709	15

**Interpretación:** En los cuadros se observa el resultado en el SPSS del coeficiente de Alfa de Cronbach la cual nos da 0.709, esto indica que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad es aceptable, debido a que el coeficiente de Alfa de Cronbach mínimo es de 0.70.

## Anexo 7: Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Conocimiento	0.058	120	.200*
Rotación de Personal	0.094	120	0.012

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 8: Evidencias de aplicación de instrumentos

**Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2023**

GRACIAS !

[Enviar otra respuesta](#)

1. ¿Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones?

NUCA  
 CASI NUNCA  
 A VECES  
 CASI SIEMPRE  
 SIEMPRE

2. ¿Considera usted que en la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores?

NUCA  
 CASI NUNCA  
 A VECES  
 CASI SIEMPRE  
 SIEMPRE

Gestión del conocimiento y rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huanchaco

Preguntas Respuestas 120 Configuración

1. ¿Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones?

120 respuestas

39,2% 39,3% 21,7%

NUCA  
 CASI NUNCA  
 A VECES  
 CASI SIEMPRE  
 SIEMPRE

2. ¿Considera usted que en la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores?

120 respuestas

**VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL**

1. ¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal?

NUNCA  
 CASI NUNCA  
 CASI SIEMPRE  
 SIEMPRE

2. ¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?

NUNCA  
 CASI NUNCA  
 CASI SIEMPRE  
 SIEMPRE

3. ¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?

NUNCA

## Anexo 9: Ficha técnica e instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 01: Cuestionario gestión del conocimiento

#### Ficha técnica

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	López Alarcón, Lesly Névely
ADAPTADO POR	Rodriguez Cinthia, Sanchez Ana
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Huanchaco, 2023
PAÍS	Perú
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Individual
DIMENSIONES	Creación del Conocimiento
	Transferencia y almacenamiento del conocimiento
	Aplicación y uso del conocimiento
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre; 5 Siempre

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Creación del conocimiento						
1	Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones					
2	Considera usted que en la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores					
3	En las actividades que realiza en su área de trabajo, usted incorpora nuevos conocimientos					
4	Usted registra información que le será útil en las actividades y/o funciones laborales					
5	Existe predisposición en su área de trabajo para que aprendan los unos de otros					
6	Se incorporan a trabajadores experimentados a su área de trabajo y a través de ellos generan nuevos conocimientos al participar con ustedes					

Transferencia y almacenamiento del conocimiento						
7	Considera usted que existen facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo					
8	El intercambio de conocimientos entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución es bueno					
9	Las diferentes áreas de la institución tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo					
10	La institución dispone de mecanismos que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal					
11	Considera usted que la transferencia de la información entre los trabajadores de la municipalidad es buena					
12	Considera que el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado					
13	Usted recibe algún tipo de capacitación para mejorar la gestión del conocimiento					
Aplicación y uso del conocimiento						
14	Suele realizar la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal) con sus funciones laborales					
15	Considera usted que exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de modo eficiente					
16	Es usual que, al realizar sus funciones, los realice pensando en los cambios futuros y de mejorarlos					
17	Cree usted que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos que se generaron previamente					
18	Las sugerencias aportadas por los usuarios se incorporan en los procesos de la municipalidad					
19	Considera que la gestión del conocimiento fortalece las capacidades perceptivas de los trabajadores de la institución					

20	En el desarrollo de sus actividades optimiza el uso de las tecnologías de comunicación e información para ser mejor trabajador y aporte a su área					
----	---	--	--	--	--	--

**Fuente:** Gestión del Conocimiento y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac, 2021.

López (2021)



## Instrumento 02: Cuestionario rotación de personal

### Ficha técnica

**Nombre original:** Cuestionario de la variable 2: rotación de personal

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	Livias Segura, Nila
ADAPTADO POR	Rodriguez Cinthia, Sanchez Ana
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Trabajadores de la Municipalidad distrital de Huanchaco, 2023
PAÍS	Perú
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Individual
DIMENSIONES	Admisiones
	Retiros
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1 Nunca; 2 Casi Nunca; 3 Casi siempre; 4 Siempre

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES / ítems		1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Admisión</b>						
<b>1</b>	Requerimiento	¿Para usted un adecuado requerimiento de personal es fundamental para evitar la rotación de personal?				
<b>2</b>	Selección	¿Para usted la selección del personal cumple el perfil de los requerimientos?				
<b>3</b>	Evaluación	¿Para usted la evaluación del personal es eficiente?				
<b>4</b>	Capacitación	¿Para usted la capacitación del personal mejorara la rotación?				
<b>5</b>	Contratación	¿Para usted la contratación del personal está de acuerdo al requerimiento?				
<b>6</b>	Funciones	¿Para usted las funciones de los trabajadores están delimitadas?				
<b>7</b>	Organización	¿Para usted la organización del proceso de admisión está de acuerdo a las necesidades de las áreas funcionales de la municipalidad?				

Dimensión 1: Retiro						
8	Retiro voluntario	¿Para usted el retiro voluntario ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores?				
9	Retiro inevitable voluntario e involuntario	¿Para usted el retiro voluntario inevitable de los trabajadores es un indicador para mejorar la rotación del personal?				
10		¿Para usted el retiro involuntario de los trabajadores incide en la rotación del personal en el municipio?				
11		¿Para usted el retiro involuntario se da por falta del logro de los objetivos de la municipalidad?				
12	Interacción	¿Para usted la interacción entre compañeros de trabajo mejora evita la rotación del personal?				
13	Objetivos / Logros	¿Para usted los logros de los objetivos son respuesta al comportamiento de desempeño de los trabajadores?				
14		¿Para Usted los objetivos logrados están alineados al plan estratégico de los trabajadores de la municipalidad?				
15		¿Para Usted las metas son alcanzables para el logro de los objetivos de los trabajadores de la municipalidad?				

**Fuente:** Rotación del Personal Administrativo y el Proceso de Adaptación en la Gestión de un Nuevo Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de Huamálíes, Huánuco 2021. Livias (2021)

## Anexo 10: Base de datos prueba piloto

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO MEDIANTE EL METODO ALFA DE CRONBACH																					
SUJETOS	PREGUNTAS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	5	4	4	3	4	5	60
2	5	1	3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	1	3	3	3	3	1	5	5	65
3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	85
4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	4	3	5	81
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
6	4	1	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	5	4	3	3	5	67
7	5	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5	4	4	3	4	5	72
8	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	80
9	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	2	3	3	5	4	4	3	3	3	75
10	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	58
11	5	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	3	3	5	4	3	3	5	66
12	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	77
13	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	91
14	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	83
15	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	3	5	3	75
16	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	2	4	5	5	3	4	3	3	76
17	5	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	74
18	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	86
19	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	3	5	5	88
20	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	69
21	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	83
22	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	80
23	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	5	3	3	2	3	3	58
24	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	1	3	5	4	3	3	5	5	73
25	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	72
26	5	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	76
27	5	3	4	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	76
28	5	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	76
29	5	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	3	3	5	4	3	3	5	66
30	5	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	3	3	5	4	3	3	5	66

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL MEDIANTE EL METODO ALFA DE CRONBACH

SUJETOS	PREGUNTAS															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	34
2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	27
3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	37
4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	37
5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	36
6	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	25
7	3	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	34
8	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	34
9	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	34
10	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	24
11	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
12	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
13	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	31
14	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	36
15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28
16	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	32
17	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	33
18	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	34
19	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	37
20	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	32
21	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	37
22	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	34
23	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
24	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
25	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
26	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
27	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
28	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
29	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27
30	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	27







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE , PALACIOS RODRIGUEZ JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO, 2023", cuyos autores son SANCHEZ CALLE ANA LUCIA, RODRIGUEZ RODRIGUEZ CINTHIA YANIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE <b>DNI:</b> 18092486 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 08-12-2023 22:15:58
PALACIOS RODRIGUEZ JESUS <b>DNI:</b> 41639320 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4243-6825	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSRO01 el 10-12-2023 17:26:33

Código documento Trilce: TRI - 0663327