



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021

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

**AUTORA:**

Quiroz Risco, Elizabeth Cristina ([orcid.org/0000-0003-0313-8470](https://orcid.org/0000-0003-0313-8470))

**ASESORES:**

Dr. Alvarez Torres, Moises Freddy ([orcid.org/0000-0002-2268-4082](https://orcid.org/0000-0002-2268-4082))

Mg. Cruz Vegas, Ruben Alfredo ([orcid.org/0000-0002-8697-4468](https://orcid.org/0000-0002-8697-4468))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**  
**2023**

## **Dedicatoria**

A mi amado señor Jesús, por enseñarme el camino correcto del bien y concederme la oportunidad de cumplir un logro más para mi crecimiento profesional. A mis padres Pedro y Ruth por ser mi motor fundamental en mi superación permanente y mi hermosa familia por su amor y paciencia en cada momento de este caminar.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por la gran oportunidad de dar a sus estudiantes de superarse día a día.

Al Dr. Freddy Álvarez por su asesoramiento permanente y dedicación en la culminación del estudio de investigación.

A cada trabajador de la Municipalidad Provincial de Trujillo por su amable colaboración en la 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.....	6
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Correlación de Spearman entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral.....	19
Tabla 2	Correlación de Spearman entre la dimensión la creación del conocimiento y el desempeño laboral.....	19
Tabla 3	Correlación de Spearman entre la dimensión transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral.....	21
Tabla 4	Correlación de Spearman entre la dimensión etapa de mejora continua y la variable desempeño laboral, 2021 .....	21
Tabla 5	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabla 6	Escala de valoración del coeficiente de correlación de Pearson .....	63
Tabla 7	Niveles de las dimensiones de la gestión del conocimiento.....	64
Tabla 8	Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral.....	65
Tabla 9	Resultados de la variable gestión del conocimiento.....	66
Tabla 10	Resultados de la variable desempeño laboral.....	67

## Índice de Figuras

Figura 1 Resultados de variable gestión del conocimiento.....	66
Figura 2 Resultados de variable desempeño laboral.....	67
Figura 3 Tamaño de la muestra .....	70
Figura 4 Base de datos de SPSS26.....	71

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021. Fue realizada en base a un estudio de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptiva correlacional transversal y diseño no experimental, con una población de 150 trabajadores y como muestra probabilística de 75 trabajadores, se utilizó como técnica de estudio la encuesta y como instrumento el cuestionario, debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, presentando dos partes en la primera variable gestión del conocimiento, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan en tablas, para el medir el nivel de las variables de manera descriptiva, así mismo se realizó su respectiva interpretación, mientras que para el análisis inferencial se utilizó la correlación de Rho de Spearman, donde se obtuvo como resultado una correlación positiva alta donde el Sig. (bilateral) = 0.000 que es < a 0.05 del nivel de significancia y el Rho de Spearman = 0,924\*\*, lo que demuestra que si existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo 2021.

**Palabras clave:** Gestión, conocimiento, desempeño, transferencia

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between knowledge management and job performance in the sub-management of business development of the provincial municipality of Trujillo, 2021. It was carried out based on a quantitative approach study, basic type, of cross-sectional correlational descriptive level and non-experimental design, with a population of 150 and as a probabilistic sample of 75 workers from the same institution, the survey was taken as a study technique and the questionnaire as an instrument, duly validated through expert judgments and determining its reliability through the Cronbach's Alpha confidence statistic, on the Likert scale, through the evaluation of its different dimensions, whose The results were presented in tables, to measure the level of the variables in a descriptive way, likewise their respective interpretation was made, while for the inferential analysis the Spearman's Rho correlation was extracted, where a positive confirmation was obtained as a result. high where the Sig. (bilateral) = 0.000, which is < 0.05 of the significance level and Spearman's Rho = 0.924\*\*, which shows that there is a significant and positive relationship between knowledge management and job performance of the sub management of business development of the provincial municipality of Trujillo 2021.

**Keywords:** Knowledge, management, Job, transfer



## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el modelo de gestión pública describe una modificación permanente del modelo de gestión basado en la subdivisión de roles. El sistema de administración de la modernización pública identifica necesidades, simplifica y mejora trámites, fiscaliza la operación de resultados, funciona de manera descentralizada y permite a los gobiernos, poderes estatales, o para organizaciones en los tres niveles de los poderes del estado.

Para More (2018), “alude en base a la observación que las instituciones públicas no practican el término de gestión del conocimiento, por lo que no reconocen el conocimiento como un activo principal y afirman que puede cooperar a los resultados institucionales”. Por ello, la creación, generación o intercambio, uso y socialización eficiente de nuevos conocimientos son actividades poco desarrolladas y/o aplicadas en los tres niveles de gobierno. Nickols (2016), “establece que los funcionarios son utilizados como agentes de utilidad para el Estado y su propósito es lograr metas institucionales, mejores prácticas y buen gobierno institucional frente a los desafíos”.(p.92)

Significa aprender a través del descubrimiento y requiere un liderazgo innovador para maximizar la comunicación, el conocimiento, y las habilidades con base en valores comúnmente definidos y una visión compartida deseada para el futuro deseado por lo que requiere un liderazgo descubridor y sensato. “La diversidad y amplitud de los aspectos que componen este proceso de transformación hacen que el análisis de su impacto en el modelo y diseño de cada organización sea cada vez más completo. Por lo tanto, los cambios que están experimentando los estados y organismos gubernamentales en cuanto a estructuras organizacionales e internas son cada día más complejas”. (Paredes et al.,2021).

La administración pública como actividad institucionalizada y autorizada ha sido practicada y desarrollada en todas las sociedades complejas.

Es una actividad única con identidad propia, entendida como desarrollada únicamente por la propia nación. González et al (2020). Muestra que hay básicamente tres razones para el conocimiento organizacional. Fomentar la innovación (lanzar productos, ser pioneros en sus esfuerzos) y en definitiva identificar, promover y retener el talento humano. Esto proporciona un progreso de ventajas competitivas, influyendo mayor productividad, mejorando el servicio al cliente, mejor comunicación interpersonal y el uso adecuado de los recursos (Guillo et al.,2017)

Según Rojas (2019) menciona que la gestión del conocimiento tiene indicadores como la creación, distribución, almacenamiento, evaluación, disponibilidad, transferencia e implementación del conocimiento organizacional, conocimiento que proviene tanto dentro como fuera de la organización. Los administradores públicos son ahora los que direccionan y hacen que se cumplan las metas institucionales previstas al final de cada período. Siguiendo a Rojas (2019) su propósito “principal es aumentar la eficacia del trabajo de una institución y diferenciar su gama de situaciones, lo que puede conducir a una variedad de ventajas competitivas, como un mejor desempeño, un mejor servicio al cliente, una mejor comunicación interpersonal y una mayor eficiencia. se proporciona superioridad. Además de brindar información mejorada respecto al uso de recursos”. (p.53)

En la municipalidad provincial de Trujillo, carecen de la aplicación de este importante término, gestión del conocimiento forma parte del quinto pilar de la modernización nacional, mencionamos también que no existe una socialización con respecto a los conocimientos que adquieren en el desempeño de sus funciones, o nuevos conocimientos que aportan nuevas experiencias. Detectar posibles errores, fallas e inquietudes e implementar estrategias, métodos y tácticas para lograr la eficiencia y eficacia de cada trabajador. (Sánchez et al 2020, p.102). En todos los ámbitos necesitamos medir el desempeño de nuestros colaboradores. Esto nos permite buscar el desarrollo global de los funcionarios públicos a través de los incentivos implementados por nuestros directivos y mejorar sus perfiles profesionales.

En 2019, Denis determina en su tesis que “el comportamiento del colaborador consiste en la eficacia, el propósito, el autodesarrollo, la determinación de problemas y el trabajo en equipo, que son consideraciones para la correcta evaluación del desempeño aplicado en un ambiente en el que los colaboradores se sientan cómodos, por ello, cada funcionario, colaborador y/o trabajador debe ser evaluado periódicamente, así como desarrollar y brindar una metodología para cada resultado” (p.89)

En la municipalidad provincial de Trujillo, una de las áreas de ejecución de trabajo es la unidad de la sub gerencia desarrollo empresarial, en las visitas realizadas a dichas áreas se observó que a este término fundamental como es gestión del conocimiento no se le ha dado la prioridad que merece, no se valora como un recurso intangible importante es por ello que muchos de ellos no conocen el término de gestión del conocimiento. Adicionalmente, no se ha observado una socialización de los trabajadores dentro de la instalación en cuanto a los conocimientos que van alcanzando en el desempeño de sus responsabilidades y los nuevos conocimientos que traen consigo nuevas experiencias. En esta sub gerencia cuenta con 75 colaboradores, con régimen laboral tipo CAS, régimen 276,728, ley servir, pensionistas. Se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021? y los siguientes problemas específicos ¿Cómo se relaciona la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021?; ¿Cómo se relaciona la transferencia, almacenamiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021?; ¿Cómo se relaciona la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021?.

Esta investigación se justificó teóricamente por análisis de diversas teorías encontradas sobre las variables objeto de estudio, tales como conceptos, propiedades, dimensiones y ubicaciones relacionadas con las variables,

ayuda a planificar y desarrollar nuevos conocimientos que contribuirán a la resolución de futuros problemas de investigación e intervención. Este estudio profundiza y promueve la importancia del quinto pilar en la adaptabilidad de este término asociado a la gestión pública, creando una adecuada cultura organizacional por parte de los directivos y trabajadores contribuyendo a la creación de mejoras así aumentando con ello la competitividad de la institución. Se planteó como objetivo general: determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021. Mientras los objetivos específicos: determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021; determinar la relación entre la transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021; determinar la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021. Para el presente estudio de investigación se planteó como hipótesis general, existe una relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021; y las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa y positiva entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021;existe relación significativa entre la transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021; y existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales podemos citar a Ramírez (2014), "capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas"; Este fue un estudio transversal descriptivo cuantitativo conformado por 137 trabajadores, de los cuales participaron 106 trabajadores, utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, para la prueba de hipótesis utilizó la regresión lineal simple, siendo este impacto lineal positivo y significativo con un valor de  $p=0.00$  nivel crítico, significa que los niveles más altos de capacitación puede trasladar a los niveles más altos de desempeño laboral, mencionando a ello que la edad y antigüedad del personal no afecta sus labores diarias. Mientras más un personal se encuentre capacitado, más competente será este personal demostrando altos índices de eficiencia y productividad para cumplir sus objetivos institucionales.

En 2016, Rodríguez et al, en su tesis, tiene como objetivo central examinar la captación de los altos mandos de cuatro universidades chilenas sobre el desarrollo de gestión del conocimiento, siendo un estudio transversal cuantitativo, para la recolección de los datos se usó la encuesta e instrumento el cuestionario aplicado a 34 directivos con medición en escala Likert del 1 al 7, dando como resultado a su hipótesis que existe una correlación significativa entre dos variables, considerándose que cada fase de las dimensiones no pueden estar aisladas la una de la otra, siendo una serie global de cada fase alejada a los medios de intercambio de conocimiento (4.194) y la creación de conocimiento (3.897) no difieren significativamente ( $p < 0,05$ ) de la mediana de las escalas utilizadas (4.000) en la muestra utilizada. Asimismo, los medios de creación de conocimiento (3.897) e intercambio de conocimiento (4.194) no difieren significativamente ( $p < 0,05$ ) de la mediana de las escalas utilizadas (4.000) en la muestra utilizada. En la fase de aplicación de conocimientos, la media (3.524) es significativamente inferior a la mediana (4.000) en la escala utilizada

( $p > 0.05$ ). La etapa más compleja que se aborda es la aplicación de este conocimiento para crear valor estratégico para la institución y, como recomendación, brindar capacitación permanente en estos temas fundamentales para asegurar el profesionalismo personal. Se sugiere que la transmisión y transferencia de ese conocimiento es el valor significativo de rastrear metas y objetivos, atendiendo las necesidades de los usuarios.

De acuerdo a Zans (2017), en su investigación fue enfoque cuantitativo con fundamentos cualitativos, con universo de 88 trabajadores y 59 funcionarios, usaron el instrumento del cuestionario, mencionan un ambiente optimista, eufórico y entusiasta, no tan frío y distante, siendo el clima organizacional moderadamente buena, teniendo un impacto positivo en el desempeño. En cuanto al clima organizacional se nota favorable y óptimo, se considera de manera urgente motivación permanentes a todos los superiores y jefes de áreas para favorecer de manera óptima y efectiva este ambiente laboral. Para evitar las decisiones personales se sugiere a la comunidad universitaria formar líderes con propuestas transparentes y en conjunto de los docentes motivar y propiciar un ambiente adecuado y productivo. En cuanto a la dirección y control se visualizará en las divisiones pequeñas de metas y pequeñas tareas en grupos y equipos ayudando en el punto de la empatía. Cumpliendo todas las sugerencias tendremos personal productivo pensando siempre en nuevos caminos y formas de reivindicarse y convirtiendo su trabajo en algo fundamental para su satisfacción diaria.

En los antecedentes nacionales citamos a Velíz (2017) presenta un estudio con enfoque cuantitativo deductivo, la muestra del censo consta de 120 servidores públicos y se considera 114 servidores públicos. El estudio concluye que existe evidencia significativa que confirma que: se muestra una correlación de Rho Spearman de 0.836 para la hipótesis general. Esto indica que existe una relación positiva entre las variables. Esto demuestra que las variables están muy relacionadas con el trabajo y desempeño del personal de la administración del Estado, que preside el Consejo de ministros en Lima. Recomienda el autor transformar el conocimiento en habilidades, experiencias e inquietudes diarias originando el conocimiento parte fundamental de la productividad de toda organización, con la capacidad de aprender permanentemente.

Entre tanto López (2021) en su tesis con estudio cuantitativo enfoque descriptivo, instrumento la encuesta, con una muestra de 82 funcionarios administrativos, mencionan en su tesis de gestión del conocimiento y calidad de servicio una correlación positiva alta donde Rho de Spearman =0.833, y el nivel de significancia de  $p= 0.000$  que es  $<$  a 0.05, existiendo relación significativa y positiva entre ambas variables. Recomienda el autor sostener a largo tiempo el conocimiento y la información, creando y relacionando conocimiento competitivo, dinámico, deductivo y empírico generando valor organizacional e innovador. Mientras que en la calidad de servicio menciona a las capacidades resolutivas que cada personal demuestre en cada servicio brindado de manera eficiente y eficaz.

Sánchez (2021), presenta estudios se aplican a nivel descriptivo no experimental. La población fue de 200, el muestreo se realizó en base a un ejercicio estadístico, la validez del contenido del documento fue ejercida por juicio de expertos. Mencionan a la gestión del conocimiento y trabajo en equipo en las instituciones Educativas de la Red N°02 en la región Lima, obtienen una confiabilidad de alfa de 0.934, 0.921 y 0.941, correspondiendo a altos niveles de confianza, mientras que un 59,8% cree que es coherente con el aprendizaje, la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo, y un 53,8% de los maestros cree que la gestión del conocimiento es regular y el 53% cree que el trabajo en equipo es regular. Decimos que mientras toda organización maneje y trabaje de manera conjunta sus indicadores pueden mejorar y cumplir sus expectativas productiva.

Vizcarra (2018), presenta estudio no experimental correlacional, la población fue de 108 trabajadores, usaron instrumento como la encuesta, mientras para probar la hipótesis con el estadístico Pearson Rho arrojando un valor de 0.607, indicando correlación moderadamente positiva entre las dos variables. De igual manera se obtuvo un valor de  $p= 0.000$ , el cual arrojó un resultado positivo, es importante la gestión del conocimiento y la capacidad del personal administrativo del gobierno de la ciudad Mariscal Nieto,

mientras más se maneja los términos de la modernización del Estado mejor será el rendimiento económico.

En relación a los antecedentes locales citamos a Salazar (2020) concluye con una investigación de relación, diseño no realista horizontal concreto, principalmente 52 funcionarios de la unidad de gestión educativa local Ascope, en este estudio, se relaciona directamente con el desempeño laboral, mostrando una alta correlación de 0,722, correlación positiva significativa. En otras palabras, mientras más volumen tenga la gestión del conocimiento, el desempeño laboral mejora proporcionalmente. Mientras más el servidor público codifique la información a través de ideas, destrezas, habilidad, costumbres y experiencias, podrás transmitir inmediatamente a otros fomentando un aporte positivo y constructivo en la organización.

Seguimos con Camacho et al., (2019) en su tesis grado de magister en gestión pública de la Universidad Privada del Norte, se enfoca en un estudio cuantitativa y de enfoque descriptivo, y como instrumento se aplicó una encuesta a 36 trabajadores ocupados, se menciona una correlación de Pearson 0.598 y el valor de  $p=0.002$  menor al nivel de significancia, presentando una correlación significativa al 0.005 entre las dos variables, dando énfasis al clima laboral y siendo está relacionada con el desempeño laboral. Se concluyó que el 2,8% de los encuestados tenía un nivel alto de la primera variable, el 80,6% obtuvo un nivel normal y el 16,7% un nivel bajo. La segunda variable representa un nivel normal de 91,7% y un nivel alto de 8,3%.

Para Alva et al., (2016) estudio de diseño es transversal tiene como objetivo proponer alternativas de mejora que promuevan un lugar de trabajo cómodo y conciliador para los trabajadores, sirviendo así de guía a los funcionarios del gobierno local para mejorar su desempeño laboral, usando una muestra de 255 encuestados. Llegaron a las siguientes conclusiones: los elementos de la cultura organizacional son representados por el entorno, rendimiento, comunicación e integración. En su caso, las dimensiones de investigación que componen el clima organizacional están relacionadas con la gestión. Estos temas importantes afectan a la política y viceversa, por lo que los



políticos deben desarrollar los más altos niveles de coraje y nuevos modelos mentales y formas sistemáticas de cambiar sociedades enteras y procesos económicos globales. Deben ser capaces de lidiar con el reflujo que lo está causando.

En relación a las teorías de la gestión del conocimiento, se consideró las siguientes: Para Machado et al., (2014) significa primero adquirir información relevante, luego procesarla y analizarla, luego compartirla de manera inmediata y frecuente con los colaboradores, y utilizarla como un activo valioso para resolver situaciones complejas basadas en la innovación y el aprendizaje matutino. Por lo tanto, hay dos niveles de gestión del conocimiento descritos anteriormente. Es un nivel epistemológico y un nivel ontológico. El primer nivel los autores Nonaka et al., (1995) se refieren al conocimiento como implícito y explícito, indicando que el conocimiento explícito se puede transmitir fácilmente utilizando medios técnicos. También indica que el conocimiento tácito es más difícil de comunicar y compartir porque se da en base a la experiencia. La codificación del conocimiento es alcanzar conclusiones basándonos en datos conocidos, hechos medibles, para ellos es necesario, codificar, creando un proceso deductivo e inductivo sin perder la información.

Una ontología, por el contrario, surge del conocimiento de un individuo y se comparte con un grupo específico de individuos. Ya sea para trabajadores u otras comunidades científicas, incluidas el arte, la música y la ciencia. Esto se puede comunicar de una manera organizacional y entre organizaciones. Lo que los autores Nonaka et al., (1995) mencionan que las experiencias surgen de la interacción del conocimiento implícito y explícito generado por las personas y fluye a través de todos los niveles de la organización. (pág. 57).

Mientras que Pape et al., (2017) mencionan que el conocimiento tácito son las percepciones, pensamientos, impresiones y sentimientos (personales) de un individuo que no pueden incorporarse fácilmente y se transmiten en situaciones, en torno a la realidad conceptual. A este concepto llamamos conocimiento interno, altamente individual y personal difícil de reportar.

Siguiendo a Pape et al., (2017), “hace mención a la gestión del conocimiento (tanto implícito como explícito) establece que es un conjunto de procedimientos que acceden al intercambio de conocimientos (internos y externos) que pueden otorgar a las organizaciones una ventaja competitiva frente a otras”. (pág. 173).

(Nonaka et al.,1995), nos mencionan tres dimensiones principales clasificadas y citadas más adelante por Abath (2017), y seguido del trabajo de Cañabi (2021), “menciona aspectos de la primera variable directamente relacionados con la verificación y monitoreo permanente y minucioso y se enumeran como la creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento de conocimiento, y aplicación y uso del conocimiento”.

Seguimos con (Nonaka et al.,1995), en la primera dimensión (creación del conocimiento) define como la transformación del conocimiento de manera rotativa y dinámica, manejando diferentes factores interpersonales. Este proceso, denominado espiral, muestra así a la persona que genera y canaliza el conocimiento mediante la transmisión y la relación social entre el conocimiento tácito y el explícito. (pág. 61). Loyola (2022), “la gestión eficaz está impulsada por un fuerte compromiso individual, compromiso organizacional y los procesos colaborativos”. Adaptar nuestros servicios de soporte a sus necesidades individuales para el crecimiento y medio de transformación de productos, brindando en sí excelentes resultados.

Siguiendo a Nonaka et al., (1995) es la exploración, creación del conocimiento a través de la acción. En otras palabras, los individuos encuentran los mecanismos necesarios para demostrar sus conocimientos mediante el uso de sistemas informáticos y herramientas tecnológicas, como redes y grupos de trabajo en los que la interacción entre los individuos es el intercambio de conocimiento.

La segunda dimensión transferencia y almacenamiento de conocimiento, siguiendo al autor, define como una serie de aprendizajes que va creciendo en base a dos elementos de conocimientos, el explícito y el tácito, interactuando por cuatro modelos básicos como especifica Salazar (2020)

hace mención en su tesis siendo estas socialización, combinación, internalización y externalización.

Nonaka et al., (1995) en su tercera dimensión menciona a la aplicación y uso del conocimiento, como un intercambio de conocimiento con el propósito de incrementar la misma, para vigorizar los diferentes procedimientos en rendimiento de la innovación local, regional, nacional e internacional. Ramos et al., (2017) conceptualmente definimos el conocimiento un proceso mediante el cual genera y permite compartir discernimiento entre todos los empleados de una organización, que luego se pueden aplicar para crear, innovar o mejorar los servicios o productos ofrecidos por la institución. (pág. 44). En otras palabras, la gestión del conocimiento busca poner la información más actualizada, veraz, que realmente necesita cada empleado, en el momento adecuado, al alcance de cada empleado, y aplicarla de la forma adecuada.

Albrecht, et al., (2017) en su revista , hace mención que los planes estratégicos, hace la diferencia en toda organización colocando como una matriz de resistencia frente a cualquier cambio y mal funcionamiento de las metas y objetivos trazados, gran parte de esta información a sido citado por Abad (2020) en su tesis en el Gobierno Regional de Junín impartiendo la misma información que todo nace de la planificación de una organización y controlado secuencialmente con indicadores de efectividad. Mientras para Graham (2019) “es conceptualizado como un cambio de interrelación de conocimiento mediante numerosos proyectos con espacios de tareas abiertas de socialización, promoviendo la toma de decisiones eficientes, inmediatas e innovadoras”. Para el autor Baque et al., (2019) manifiesta que, en pleno capitalismo el conocimiento es parte fundamental de toda institución.

Entre tanto Cañabi (2021), “busca coordinar procesos en coordinación con la organización, mediante la optimización de sistemas de gestión y control”. Bardales et al., (2015) mencionan que la cultura organizacional forma parte fundamental de la gestión del conocimiento siendo esta pieza clave para fomentar y esparcir información de manera coherente, alineada a mecanismos productivos por el bien de la organización.

Cantorín (2019) menciona la variable uno como premisa de toda situación, experiencia, problemática siendo esta la causal de llevar la información a cada área encargada y procesada para la revelación final de toda información.

En relación a las teorías de la variable dependiente “desempeño laboral”, se consideró las siguientes: El desempeño laboral según Chiavenato (2014) “es el estilo y el comportamiento del trabajador en pos de las metas establecidas, lo que constituye la estrategia del individuo para alcanzar esas metas, se pueden minimizar las carencias, aumentando la motivación y satisfacción laboral”. Alarcón et al., (2019) menciona que se requiere una medición precisa del desempeño para seleccionar adecuadamente a las personas que deben componer el equipo de trabajo. Esto te ayudará a determinar quién merece un ascenso y compensará tus logros. Siguiendo a Alarcón et al.,(2019) “la evaluación del desempeño de los servidores públicos debe corresponder a un proceso sistemático y regular en el que se establezcan medidas de la contribución y desempeño de los miembros de la organización, tanto a partir de un conjunto de resultados como de acciones filosóficas”, Del Castillo (2017) cita en su tesis a los objetivos estratégicos, misión y visión como indicadores principales de un estado local, basado en resultados mediante el procedimiento continuo y de recepción y verificación de elementos con el fin de dar monitorear de insumos, métricas procesos, productos, evaluar actividades, programas y resultados e impactos de programas.

Huamán (2018) busca medir el desempeño de las agencias a través del logro de las metas de asignación de recursos con base en las funciones y prioridades de planificación estratégica, operativa y presupuestaria establecidas a nivel regional. Esta información debería finalmente producir el conocimiento apropiado para mejorar continuamente la calidad de la conducta del estado al servicio de sus ciudadanos. Manobanda (2018) establece que se pueden utilizar varios métodos para la evaluación del desempeño, tales como: El siguiente grado de evaluación: evaluación a 90 grados - radica en el hecho de que la evaluación de los colaboradores es

realizada por los superiores. La evaluación de 180 grados no significa que los colaboradores serán evaluados por sus superiores o pares. Evaluación de 360 grados. Los colaboradores son evaluados por sus superiores, pares y subordinados al mismo tiempo. Seguimos con Manobanda (2018) menciona que la evaluación de características de desempeño con un enfoque particular en puntos específicos como puntualidad y confiabilidad, los empleados son evaluados por supervisores quienes lo evalúan de acuerdo a las características exhibidas por el empleado, este método es muy reconocido entre las instituciones públicas.

La evaluación de los colaboradores debe tener en cuenta el sesgo del supervisor responsable. Finaliza mencionando la evaluación de la conducta por este método. Para evaluar el comportamiento de los colaboradores, el comportamiento de los colaboradores se juzga a través de una escala de calificación. (Manobanda 2018, p,12). Para Chiavenato (2009) considera criterios y logros reconocidos de cada individuo, destacando enfoques teóricos que afirman conceptos y definiciones anticipando conceptos distintos, dando énfasis a entender y evaluar el desempeño. Siguiendo al autor menciona dos criterios: “el encargado o apoderado de dicha responsabilidad de la evaluación se encargará de medir, mediante el reconocimiento de habilidades blandas y juiciosas reconociendo siempre el potencial humano”. (Chiavenato 2009).

Consideramos en su nueva edición de Chiavenato(2011),“considera al individuo con criterios de evaluación, competencias técnicas y un conjunto de habilidades para ocupar un puesto laboral, siendo esta parte fundamental de toda contratación de contrato sea de manera pública o privada, en su segunda dimensión plantea el rendimiento: secuencia que se relaciona con los resultados alcanzados y métodos utilizados para inferir en dicho procedimiento, la tercera dimensión es el compromiso institucional: es un factor clave para lograr una ventaja competitiva”. Así, diversos estudios se relacionan con la oportuna de crecer tanto profesionalmente como institucional recordemos que dentro de la carrera pública a lo que se dedica el servidor público es cumplir metas en base a resultados con el

cumplimiento de los planes estratégicos garantizados anualmente, cada servidor público está capacitado y orienta a la población como base fundamental de toda carrera profesional. Por lo tanto, ambas variables comparten características cuyo principal objetivo es ampliar la competencia entre las instituciones en este mundo cambiante y exigente. Dentro de este entendimiento, los autores Bateson et al., (2011) menciona a las personas especiales como instrumento de gestión basado en habilidades motoras, inclusivas, cualidades, importante para el recurso humano y buena gestión.

Finalmente podemos señalar la base legal para el presente trabajo la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado del 29 enero del 2002, Decreto Supremo N.º 123-2018-PCM Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 de fecha 18 de diciembre del 2018. Decreto supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, encontrado en la política nacional de la gestión pública, siendo el quinto pilar de la Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública. El principal objetivo de la gestión pública es implantar un sistema de seguimiento, evaluación y monitoreo permanente, tomando experiencias aprendidas, éxitos y errores estableciendo nuevas prácticas de mejoras para cada ciclo de gestión usando tecnológicas de información, apoyando en sí los procesos productivos en todos los ejes transversales del estado con un gobierno abierto y transparente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación será básica, finalidad de profundizar los conocimientos y teorías de diferentes autores según la variable independiente y dependiente.

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño del estudio fue no experimental, recopilando datos en una sola oportunidad a la vez con el objetivo de contabilizar las variables y analizar la incidencia y las interrelaciones en puntos de tiempo específicos. De diseño descriptivo – correlacional en la que se estudian la relación entre las variables (Hernández et al.,2010).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión del conocimiento

- **Definición conceptual:** La gestión del conocimiento (tanto implícito como explícito) establece que es un conjunto de procedimientos que acceden al intercambio de conocimientos (internos y externos) que pueden otorgar a las organizaciones una ventaja competitiva frente a otras
- **Definición operacional:** se aplicó escala ordinal utilizando el cuestionario que permite tener un rango más amplio respecto a los trabajadores.
- **Indicadores:** Intercambio de conocimiento, conocimiento formal, toma de decisiones, procesamiento de información, interpretación de conocimiento, recuperación de información, aprendizaje de conocimiento mutuo, y externalización de conocimiento
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** Es el estilo y el comportamiento del trabajador en pos de las metas establecidas, lo que constituye la estrategia del individuo para alcanzar esas metas, se pueden minimizar las carencias, aumentando la motivación y satisfacción laboral
- **Definición operacional:** Se aplicó escala ordinal se utilizó el cuestionario que permite tener un mayor rango respecto a los trabajadores y sub gerentes.
- **Indicadores:** Trabajo en equipo, procesamiento de información, seguridad, orden, intercambio de conocimiento, capacitación, limpieza y desarrollo.
- **Escala de medición:** Ordinal

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

El estudio se realizó al personal administrativo, gerente y subgerente del área.

#### 3.3.1. Población

Este trabajo tendrá como población a 150 colaboradores administrativos de la sub gerencia.

- **Criterios de inclusión.** Se consideró principalmente a los funcionarios de la sub gerencia, siendo varones y damas, rango de edad entre 20 a 60 años de edad, predispuestos a contestar el cuestionario al 100%.
- **Criterios de exclusión.** Se excluirá a colaboradores con cargos de operarios de campo, trabajadores en vacaciones, con descanso médicos u caso covid, personal mayor a 61 años de edad.



### 3.3.2. Muestra

La muestra se conformó después de haber aplicado la prueba estadística perteneciente a una población finita determinando de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * (Z_{1 - \frac{\alpha}{2}})^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + (Z_{1 - \frac{\alpha}{2}})^2 * p * q}$$

$$n = \frac{150 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.08^2 * (150 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} \quad n = 75 \text{ colaboradores}$$

Dónde:

N = Población = 150

$\alpha$  = Alfa (máximo error tipo I) = 0.05

1 -  $\alpha/2$  = Nivel de confianza 95% (1.95)

Z (1 -  $\alpha/2$ ) = Valor de Z (1.96)

P = Proporción de éxito = 0.5

1 - P = Proporción de fracaso = 0.5

d = Precisión = 0.08

q = complemento de P = 0.5

### 3.3.3. Muestreo

La técnica que se utilizó para la recolección de datos, fue la encuesta, la misma que su instrumento es el cuestionario escrito por cada variable para medir los factores de gestión del conocimiento y desempeño laboral.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Personal administrativo, gerente y sub gerente de la gerencia.

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

En la presente investigación se procedió al recojo de datos de forma objetiva con un 95% de efectividad con ello se hizo en base a los instrumentos como la encuesta que es técnica y el cuestionario instrumento de 20 ítem en cada variable, con una escala de medición tipo Likert, considerados en anexos

### **3.5. Procedimientos**

Se procederán las coordinaciones con la finalidad de asegurar la culminación de la investigación, luego se obtendrá la información de los trabajadores aplicando el instrumento requerido. Luego del permiso solicitado se visitó las áreas encargadas y se aplicó el instrumento, basándonos en criterios de inclusión y exclusión antes mencionado. Para luego validarlo antes expertos y determinar su credibilidad a base de del Alpha de Cronbach.

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

Para obtener la significancia de la relación entre variables propuestas en la investigación, se usó el programa estadístico SPSSvs26, el cual nos arrojó el procesamiento de los datos a través de tablas estadísticas, las cuales se realizará el análisis en forma de tablas de los datos estadísticos, correspondiente a cada variable, representado por gráficos, barras, y tablas de frecuencia. Utilizando el método estadístico de Alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación, se regirá estrictamente a lo establecido por el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV de fecha 28 de agosto del 2020, y reiterada por la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N 021. 2021-VI-UCV.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Correlación de Spearman entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
<b>Característica</b>		<b>Creación del conocimiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,924	
	Creación del conocimiento	Sig. (bilateral)	.	
		N	75	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,924	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Fuente: Datos obtenidos de la SPSS 26.

#### **Interpretación**

En conformidad a la investigación, en la tabla 1 podemos apreciar los rangos de la correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El resultado de este coeficiente es de 0.924, valor que oscila entre 0.4 a 0.69 según los valores de correlación de coeficiente Rho de Spearman, se puede decir que existe una relación positiva significativa, logrando una significancia de 0.000, aceptando de esta manera la hipótesis alterna.

**Tabla 2.**

*Correlación de Spearman entre la dimensión la creación del conocimiento y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			
<b>Característica</b>		<b>Creación del conocimiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,762
	Creación del conocimiento	Sig. (bilateral)	,000
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,762	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	75	75

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario procesados en spss 26

### **Interpretación**

En conformidad a la investigación, en la tabla 2 podemos apreciar los rangos de la correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El resultado de este coeficiente es de 0,762, valor que oscila entre 0.4 a 0.69 según los valores de correlación de coeficiente Rho de Spearman, se puede decir que existe una relación positiva significativa, logrando una significancia de 0.000, aceptando de esta manera la H<sub>1</sub>.

**Tabla 3.**

*Correlación de Spearman entre la dimensión transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			
<b>Característica</b>		<b>Transferencia y almacenamiento del conocimiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,747
	Transferencia y almacenamiento del conocimiento		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,747	1,000
	Desempeño laboral		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	75	75

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario procesados en spss 26

### **Interpretación**

En conformidad a la investigación, en la tabla 3 podemos apreciar los rangos de la correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El resultado de este coeficiente es de 0,747, valor que oscila entre 0.4 a 0.69 según los valores de correlación de coeficiente Rho de Spearman, se puede decir que existe una relación positiva significativa, logrando una significancia de 0.000, aceptando de esta manera la H<sub>2</sub>.

**Tabla 4.** Correlación de Spearman entre la dimensión etapa de mejora continua y la variable desempeño laboral, 2021

<b>Correlaciones</b>				
<b>Característica</b>			<b>Aplicación y uso del conocimiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Aplicación y uso del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,720
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Desempeño laboral	N	75	75
		Coeficiente de correlación	,720	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	75	75

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario procesados en spss 26

### **Interpretación**

En conformidad a la investigación, en la tabla 4 podemos apreciar los rangos de la correlación estadística utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El resultado de este coeficiente es de 0,720, valor que oscila entre 0.4 a 0.69 según los valores de correlación de coeficiente Rho de Spearman, se puede decir que existe una relación positiva significativa, logrando una significancia de 0.000, aceptando de esta manera la H<sub>3</sub>.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo 2021; con el trabajo de investigación se busca determinar que las tres dimensiones de la primera variable (creación, transferencia y almacenamiento; aplicación y uso) se relacionen con la primera variable desempeño laboral.

Los resultados obtenidos son: que si existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia. El resultado muestra que el Sig. (bilateral) = 0.000, y el Rho de Spearman = a 0.924, lo que significa que la gestión del conocimiento y desempeño laboral está significativamente relacionada, por el grado de asociación entre las variables, mayor es la relación que existe e indica que todo el procedimiento está mejor desarrollado en la sub gerencia de desarrollo empresarial mejor será el desempeño. López (2021) coincide con la investigación donde demuestra que la variable uno tiene una relación significativa con calidad de servicio, en la municipalidad provincial de Andahuaylas- Apurímac 2021; ya que obtuvo Rho de Spearman = 0.833 y el nivel de significancia de  $p= 0.000$  que es  $< a 0.05$ . El desempeño laboral guarda relación con calidad de servicio creando y relacionando conocimiento competitivo, dinámico, deductivo y empírico generando valor organizacional e innovador, igual manera para Rodríguez et al., (2016) considera que cada fase de las dimensiones no pueden estar aisladas la una de la otra, siendo una serie global de cada fase alejada a los medios de intercambio de conocimiento, la etapa más compleja que se aborda es la aplicación de este conocimiento para crear valor estratégico para la institución y, como recomendación, nos sugiere brindar capacitación permanente en estos temas fundamentales para asegurar el profesionalismo personal. Se sugiere que la transmisión y transferencia de ese conocimiento es el valor significativo de rastrear metas y objetivos, atendiendo las necesidades de los usuarios.

En el quinto pilar de la modernización del estado menciona como un sistema de seguimiento, evaluación y monitoreo permanente, tomando experiencias aprendidas, éxitos y errores estableciendo nuevas prácticas de mejoras para cada ciclo de gestión usando tecnológicas de información, apoyando en sí los procesos productivos en todos los ejes transversales del estado con un gobierno abierto y transparente. Para eso hacemos mención a Albrecht (2017) en su revista , menciona que los planes estratégicos, hace la diferencia en toda organización colocando como una matriz de resistencia frente a cualquier cambio y mal funcionamiento de las metas y objetivos trazados, gran parte de esta información ha sido citado por Abad Suarez (2020) en su tesis en el Gobierno Regional de Junín impartiendo la misma información que todo nace de la planificación de una organización y controlado secuencialmente con indicadores de efectividad.

Velíz (2017).en su tesis concuerda de gran magnitud evidenciando Rho de Spearman de  $=0.836$  existiendo una relación positiva entre las dos variables, las variables están muy relacionadas con el trabajo y el desempeño laboral del personal de la administración del Estado, que preside el Consejo de Ministros en Lima, el autor recomienda transformar el conocimiento en habilidades, experiencias e inquietudes diarias originando el conocimiento como parte fundamental de la productividad de toda organización, con la capacidad de aprender permanentemente.

En la hipótesis específica uno se planteó lo siguiente, existe relación significativa y positiva entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia, donde se obtuvo el valor de Sig. (bilateral) = 0.000, y la prueba del Rho de Spearman es = a 0.762, lo que demuestra que la dimensión 1 y la variable 2 se relaciona significativamente; es decir existe relación significativa y positiva entre la creación del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia. Ese resultado se asemeja al estudio del autor Vizcarra (2018) quien obtuvo como resultado que p - valor = 0.000 y el Rho Spearman = 0,607 indicando que la gestión del conocimiento guarda una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto,



2018; se afirma conscientemente que cuanto mejor se dé la gestión del conocimiento, mejor será el rendimiento del trabajo, y lo mismo sucederá al revés. Coincide con el autor Nonaka et al., (1995) en la primera dimensión (creación del conocimiento) define como la transformación del conocimiento de manera rotativa y dinámica, manejando diferentes factores interpersonales.

Este proceso, denominado espiral, muestra así que la persona quien genera y canaliza el conocimiento a través de la transmisión y la interacción social entre el conocimiento tácito y el explícito, el autor indica que la creación del conocimiento se da través de la acción siendo los individuos protagonistas necesarios de encontrar los mecanismos para demostrar sus conocimientos mediante el uso de sistemas informáticos y herramientas tecnológicas, como redes y grupos de trabajo en los que la interacción entre los individuos es el intercambio de conocimiento. Dichos resultados corroboraron con Loyola (2022) mencionando a la gestión del conocimiento el medio eficaz a nivel organizacional está impulsada por un fuerte compromiso individual, compromiso organizacional y los procesos colaborativos, Así mismo Camacho et al., (2019) en su tesis concuerda con una correlación de Pearson de  $r = 0.598$  y el valor de  $p = 0.002$  menor al nivel de significancia, presentando una correlación significativa al 0.005 entre las dos variables se concluyó que el 2,8% de los encuestados tenía un nivel alto de la primera variable, el 80,6% obtuvo un nivel normal y el 16,7% un nivel bajo. La segunda variable representa un nivel normal de 91,7% y un nivel alto de 8,3%.

Entre tanto en la segunda hipótesis específica se planteó lo siguiente, existe relación significativa y positiva entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia, donde se obtuvo un valor Sig. (bilateral) que  $p$  - valor = 0.000 y el Rho de Spearman que es igual a 0.747, esto indica que la dimensión 2 y la variable 2 están significativamente relacionadas. Es decir, existe una relación significativa y positiva entre la transmisión y la preservación del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia.

Los resultados guardan relación con el estudio del autor Vizcarra (2018) es decir, cada dimensión no se puede considerar por separado, pero si se desarrolla y aplica en conjunto, dará mejores resultados. Corrobora la posición de Salazar (2020) demostrando que la transferencia y almacenamiento de conocimiento, se define como una serie de aprendizajes que va creciendo en base a dos elementos de conocimientos, el explícito y el tácito, interactuando entre sí.

En el resultado de la hipótesis específica tres se planteó lo siguiente, existe relación significativa y positiva entre la aplicación y uso del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia, se obtuvo un Sig. (bilateral) = 0.000 y la correlación de Rho de Spearman es = a 0,720, lo que demuestra que se tiene una relación significativa y positiva entre la aplicación y uso del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia. Sánchez (2021). Menciona en su tesis la misma correlación con confiabilidades estadística alfa de 0.934, 0.921 y 0.941, correspondiendo a altos niveles de confianza, mientras que un 59,8% cree que es coherente con el aprendizaje, la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo, y un 53,8% de los maestros cree que la gestión del conocimiento es regular y el 53% cree que el trabajo en equipo es regular.

Decimos que mientras toda organización maneje y trabaje de manera conjunta sus indicadores pueden mejorar y cumplir sus expectativas productivas. Por lo tanto, conduce a un enfoque estratégico más elaborado y estructurado, lo que facilita su aplicación y uso. Nonaka et al.,(1995) corrobora que las experiencias surgen de la interacción del conocimiento implícito y explícito generado por las personas y fluye a través de todos los niveles de la organización, así mismo Ramos et al., (2017) concuerdan con el tercer objetivo específico indicando que el uso y aplicación del conocimiento se da mediante un proceso diario el cual genera y permite compartir discernimiento entre todos los empleados de una organización, para que luego se pueda aplicar, crear, innovar o mejorar los servicios o productos ofrecidos por la institución

Por otro lado, la hipótesis general de este estudio es la hipótesis con el mayor porcentaje de correlación, resultando en una significación bilateral Sig. = 0.000, que es  $< 0.05$ , y Rho Spearman es igual a 0.924. La correlación es un valor positivo alto. Para comparar los resultados, consulte los documentos con López (2021). En su tesis lo que demuestran que ambos estudios son cuantitativos de enfoque descriptivo, arrojando correlación positiva alta donde Rho de Spearman = 0.833, y el nivel de significancia de  $p = 0.000$  que es  $< 0.05$ , existiendo relación significativa y positiva entre ambas variables, sosteniendo a largo tiempo el conocimiento y la información, creando y relacionando conocimiento competitivo, dinámico, deductivo y empírico generando valor organizacional e innovador. Mientras que en la calidad de servicio menciona a las capacidades resolutivas que cada personal demuestre en cada servicio brindado de manera eficiente y eficaz.

Paple et al., (2017) mencionan que el conocimiento tácito son las percepciones, pensamientos, impresiones y sentimientos (personales) de un individuo que no pueden incorporarse fácilmente y se transmiten en situaciones, entorno a la realidad conceptual, percepciones relacionadas al servicio de calidad brindado al cliente o usuario público.

Mientras que el autor Ramos et al., (2017) conceptualmente define el conocimiento un proceso mediante el cual genera y permite compartir discernimiento entre todos los empleados de una organización, que luego se pueden aplicar para crear, innovar o mejorar los servicios o productos ofrecidos por la institución. Baque et al., (2019) concuerda con su tesis mencionando al capitalismo como el conocimiento que forma parte fundamental de toda institución, siendo una disciplina que explora toda una serie de gestiones y planes estratégicos administrativos en toda microempresa local o nacional.

Por otro lado, Bardales et al., (2015) sintetiza que la cultura organizacional forma parte fundamental de la gestión del conocimiento siendo esta pieza clave para fomentar y esparcir información de manera coherente, alineada a mecanismos productivos por el bien de la organización,

Así mismo rescatamos el aporte fundamental de Chiavenato (2014) mencionando que el desempeño laboral como un estilo de comportamiento del trabajador en pos a las metas establecidas, lo que constituye estrategias del individuo para alcanzar dichas metas, minimizando las carencias, aumentando la motivación y satisfacción laboral.

Para finalizar la gestión del conocimiento en la gestión pública cumple con el objetivo de implantar un sistema de seguimiento, evaluación y monitoreo permanente, tomando experiencias aprendidas, éxitos y errores estableciendo nuevas prácticas de mejoras para cada ciclo de gestión usando tecnologías de información, apoyando en sí los procesos productivos en todos los ejes transversales del estado con un gobierno abierto y transparente.

## VI. CONCLUSIONES

1. La presente investigación presentó como objetivo general, se deduce que se estableció como correlación significativa y positiva, la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021; y el valor coeficiente de correlación de Rho 0.924; y Sig. (bilateral) = 0.000.
2. Asimismo, el presente estudio de la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021; fue correlación positiva significativa basado en el resultado obtenido con un Sig. (bilateral) igual a 0.000 y el Rho 0.762.
3. Con respecto a los resultados del estudio, de la relación que existe entre la transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2021; se obtiene con un Sig. (bilateral) es igual a 0.001 y El Rho 0.747.
4. Con respecto a los resultados del estudio, de la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo 2021; se obtiene una correlación positiva significativa. Por lo que el valor del coeficiente de correlación de Rho 0.720 y la significación bilateral 0.000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Implementar y sistematizar el intercambio del conocimiento a través de redes interinstitucionales de aprendizajes, mediante talleres y cursos de educación informática y tecnológica de manera semestral en el área de la sub gerencia de desarrollo empresarial, fortaleciendo de esta manera las competencias en procesos administrativos y análisis de procesos, garantizando que la información fluya en el tiempo manteniendo la seguridad necesaria.
2. Sugerimos a nuestro subgerente mantener un mecanismo de comunicación permanente con todos los trabajadores del área invitándolos a la redacción de las experiencias, sucesos, errores diarios, en una base de datos, usando herramientas y tecnología que permitan guardar el conocimiento organizacional, facilitando dicha información a todo el personal del área.
3. Fortalecer los sistemas informáticos de gestión y control para garantizar que la información fluya en tiempo oportuno y real, pero, sobre todo, mantener la confiabilidad y seguridad institucional.
4. Incentivar, promover de manera directa la motivación de los trabajadores a través de incentivos monetarios, incentivos de formación profesional, estimulando y reconociendo a través de reconocimiento del buen desempeño laboral de los empleados. De esta manera, fomentar el sentido de identidad y compromiso con la institución.

## REFERENCIAS

- Albrecht, L. y col. (2017). *Situated Practices of Strategic Planning. An international perspective*. Taylor y Francis Group- Routledge. New York. USA.
- Abad Suarez, R. M. (2020). *Gestión del conocimiento y calidad del servicio en la sede del Gobierno Regional de Junín*, 2018.
- Abath, E. (2017). *Administrative and management principles, theories and practice*. Department of Political and Administrative Studies. Kampala International University Uganda. Edition 1, Lambert Publisher Germany
- Alarcón, M. A. C., & Altamirano, A. E. F. F. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán-periodo 2018*. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1).
- Alva, L. K., & Zegarra, S. E. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Esperanza 2016* (Tesis de licenciatura).
- Bardales, K., & Guevara, J. (2015). *Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Baque et al. (2019). *Strategic planning and administrative management in microenterprises*. *Revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología*. Año V. Vol. V. N 09. Julio- diciembre. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Bateson, J., & Hoffman, K. (2011). *Marketing de servicios. Conceptos, estrategias y casos*. *México (D) F.: Cengage Learning*.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*.
- Camacho, M. T., & Villarruel, A. N. (2019). *El clima laboral y su relación con el desempeño del personal obrero contratado de la Municipalidad Distrital de Laredo 2018* (Tesis de licenciatura).

- Cantorín Jaime, M. (2019). Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019.
- Cañabi Congora, F. (2021). Gestión del conocimiento y su relación con la modernización de la gestión pública en la municipalidad distrital de Ahuaycha, Tayacaja 2021.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores. S.A. 08va Edición.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. España: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. 10ma Edición.
- Denis, CH. (2019). Strategic planning, a health system operational perspective. Journal of Hospital Management and Health Policy. Vol 03.
- De la Torre, R. M. P., Ramírez, J. G. P., Garay, J. P. P., Mayorga-rojas, J. C., & Centurión-Larrea, A. J. (2022). Knowledge management, digital competence and reflective teaching practice in the Covid-19 context. Iberian Journal of Information Systems and Technologies, 219-230.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016.
- Franch, L. K. (2014). La gestión del conocimiento como herramienta de apoyo al proceso de decisión en la organización. El caso de las organizaciones cubanas. Cuba: Santiago de Compostela, Cuba: Universidad Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Tesis para obtener el título de Doctor. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10347/12026>
- Guillo & Fernández, (2017) A partir de la literatura, se considera la gestión del conocimiento como creación, almacenamiento y transferencia y, aplicación y uso.



- González S. y col. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Ecuador.
- Huamán, C.E. (2018). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Yanatile, provincia de Calca-2018 primer trimestre.
- Hernández S. R., Fernández C. y Baptista P.(2010) Diseño no experimental. *Metodología de la Investigación*. México, DF. V Edición 1-634.
- López Alarcón, L. N. (2021). Gestión del conocimiento y calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, 2021.
- Loyola Justino, E. V. (2022). Gestión del conocimiento y gestión de calidad en las universidades públicas de la Región Lima, 2021.
- López Alarcón L.N. (2021 ) Gestión del Conocimiento y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas - Apurímac, 2021.Universidad César Vallejo, tesis para obtener grado de maestro en Gestión Pública.
- López Tuesta, R. Z. (2021). Gestión administrativa y calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.
- Machado, C., & Davim, J. P. (2014). Transfer and management of knowledge. ProQuest Ebook Central, 336. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Manobanda, S. (2018). La evaluación del desempeño como instrumento para medir la gestión de las personas con habilidades diferentes. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.
- Moscoso Agurto, I. D., & Macas Benites, F. A. (2019). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes, 2018.
- More, E. M. (2018). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la sub gerencia de gestión de riesgo de desastres GORE Ica 2017. Ica.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford: University Press.
- Nickols, F. (2016). *Strategy, strategic management, strategic planning and strategic thinking*. Pages 1-9
- Otter, T. y Cortez, Mónica. (2003). *Gestión del conocimiento. Conceptos, Ideas, Herramientas*. Konrad Adenauer Stiftung.
- Orozco Araoz, E. R. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*
- Paredes Luque, K. X., & Vilca Apaza, C. (2021). *La gestión del conocimiento y ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna* 202
- Paple, K. and Boyer, K. (2017). *Strategic planning characteristics applied to project management*. *International Journal of Project Management*. Volumen 35, Issue 2. Pages 169-179.
- Ramírez Amado, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*.
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*.
- Rodríguez, P. E., & Pedraja, R. L. (2016). *Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas*. *Formación universitaria*., 41-52.
- Rojas, M. O. (2019). *Gestión del conocimiento y la generación de valor público en el distrito de Carabayllo, Lima*.
- Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. D. C. C., & Sánchez, C. G. C. (2020). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89.

- Salazar Mendoza, R. E. (2020). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de unidad de gestión educativa local de Ascope en el año 2020.
- Sanchez Espejo, F. H. (2021). Gestión del conocimiento y trabajo en equipo en el aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas de la Red N° 02, Lima.
- Segovia Rojas, R. A. (2013). Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso Defensoría del Pueblo.
- Ticona, V., & Wirlos, E. (2018). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincia Mariscal Nieto, 2018.
- Vera, M. G. (2006). La generación del conocimiento organizacional como factor clave en el desarrollo de la capacidad de innovación - en el caso de una empresa textil poblana. I congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación CTS+I.
- Véliz Montero, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matagalpa. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### Anexo N° 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN Y VALORES	NIVELES Y RANGO
¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	¿Determinar la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de información</li> <li>• Procesamiento de la información</li> <li>• Generación del conocimiento</li> <li>• Interpretación del conocimiento</li> </ul>	1 al 8	Por su medición es Ordinal  Likert Valores 1= Nunca 2= A veces 3= Algunas veces 4= Casi veces	Alto Medio Bajo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>					

¿Cómo se relaciona la creación del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	¿Determinar la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Transferencia almacenamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacenar el conocimiento</li> <li>• Transferencia del conocimiento</li> </ul>	9 al 14	5=Siempre	
			Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el conocimiento</li> <li>• Aplicación del conocimiento</li> <li>• Innovación del conocimiento</li> </ul>	15 al 20		
			<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>				
¿Cómo se relaciona la transferencia, almacenamiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Determinar la relación entre la transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Existe relación significativa entre la transferencia, almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud y colaboración</li> <li>• Procesamiento de la información</li> <li>• Generación del conocimiento</li> </ul>	1 al 6		
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambiar conocimiento</li> <li>• Interaprendizaje del conocimiento</li> <li>• Trabajo en</li> </ul>	7 al 14		

¿Cómo se relaciona la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	¿Determinar la relación entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021?	Existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad distrital de la provincia de Trujillo 2021	Compromiso Institucional	equipo  • Seguridad, orden y limpieza • Capacitación y Desarrollo	15 al 20		
<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>							
<b>Técnica: Encuesta</b>							
<b>Instrumento: Cuestionario</b>							

**Anexo N° 02. Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del conocimiento	<p>Tiene como propósito producir e incorporar conocimiento que sea útil para la gestión de la entidad, propiciando predictibilidad en las decisiones. Comprende acciones dirigidas a la identificación y documentación del conocimiento orientada a mejorar la gestión interna y la toma de decisiones de la entidad. Artículo 7.- Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública - DECRETO SUPREMO N° 123-2018-PCM)</p>	<p>La gestión del conocimiento se medirá con escala ordinal con instrumento del cuestionario que nos permitirá tener un mayor alcance respecto a los trabajadores de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo.</p>	Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de información</li> <li>• Procesamiento de la información</li> <li>• Generación del conocimiento</li> <li>• Interpretación del conocimiento</li> </ul>	<p>Por su medición es Ordinal</p> <p>1= Nunca 2= A veces 3= Algunas veces 4= Casi veces 5=Siempre</p>
			Transferencia almacenamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacenar el conocimiento</li> <li>• Transferencia del conocimiento</li> </ul>	
			Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el conocimiento</li> <li>• Aplicación del conocimiento</li> <li>• Innovación del conocimiento</li> </ul>	

Desempeño Laboral	Conjunto de cualidades observadas en los empleados que son examinados para el alcance de los objetivos de la organización. Realiza con el ánimo de obtener una solución. Chiavenato (2017)	Desempeño Laboral se medirá con escala ordinal con instrumento del cuestionario que nos permitirá tener un mayor alcance respecto a los trabajadores de la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo.	Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud y colaboración</li> <li>• Procesamiento de la información</li> <li>• Generación del conocimiento</li> </ul>
			Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambiar conocimiento</li> <li>• Interaprendizaje del conocimiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
			Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad, orden y limpieza</li> <li>• Capacitación y Desarrollo</li> </ul>



### Anexo 03. CUESTIONARIO N° 1

#### Variable: Gestión del conocimiento

La presente encuesta se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo, 2022”

, agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

#### Datos del Generales

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( ) **Edad**.....

**Cargo**.....

**Tiempo laboral en la institución**.....

#### Instrucciones:

**Marque con un aspa ( ) su respuesta en los recuadros**

ÍTEMS						
1: Totalmente en desacuerdo    2: En desacuerdo    3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo    4: De acuerdo    5: Totalmente de acuerdo						
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	1	2	3	4	5
1	Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones.					
2	En la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.					
3	Existe o conocen directivas que promuevan la gestión del conocimiento.					
4	Usted registra información que le será útil en las actividades y/o funciones laborales.					
5	El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y conocimiento influye en la creación del conocimiento.					
6	Los trabajadores experimentados que se incorporan generan nuevos conocimientos en su área de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</b>	1	2	3	4	5
7	El intercambio de conocimientos entre los trabajadores de las diferentes					

	áreas de la institución es positivo.					
8	Las diferentes áreas de la institución tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.					
9	Existen mecanismos para incentivar mejores prácticas en la transferencia del conocimiento.					
10	La información creada se encuentra disponible y con libre acceso al personal.					
11	Considera usted que la transferencia de la información entre los trabajadores de la municipalidad es oportuna.					
12	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.					
13	Usted recibe algún tipo de capacitación para mejorar la gestión del conocimiento.					
	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Suele realizar la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal) con sus funciones laborales.					
15	De qué manera la aplicación y uso del conocimiento creado facilita el desarrollo de las funciones de su área.					
16	Es usual que al realizar sus funciones aplique el conocimiento creado pensando en cumplir las metas y objetivos de su área.					
17	Cree usted que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento 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 técnicas profesionales y/o laborales de los trabajadores de la institución.					
20	En el desarrollo de sus actividades aplica el uso de las tecnologías de comunicación e información para optimizar sus funciones laborales.					

## CUESTIONARIO N°2

### Variable: Desempeño laboral

ITEMS						
1: Totalmente en desacuerdo		2: En desacuerdo		3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
4: De acuerdo		5: Totalmente de acuerdo				
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera usted que los servicios ofrecidos por su área son eficientes.					
2	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en su área.					
3	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en su área.					
4	El tiempo que realiza las actividades asignadas es óptimo.					
5	Está usted satisfecho con la cultura organizacional y el ambiente del área donde se desempeña.					
6	Considera usted que los trámites para acceder a los servicios del área son eficientes					
	<b>DIMENSIÓN 3: RENDIMIENTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Considera usted que su estilo de trabajo genera confianza frente al manejo de información y ejecución de actividades.					
8	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.					
9	Los servicios del área donde se desempeña corresponden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.					
10	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.					
11	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.					
12	Los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.					
13	Los funcionarios influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores.					
14	Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.					
	<b>DIMENSIÓN 5: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Usted busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por su área de trabajo.					
16	Se adapta ante situaciones nuevas o cambios que se generan en su área de trabajo.					
17	Demuestra automotivación, entusiasmo, esmero y confianza en lograr los resultados del área.					
18	Los colaboradores se enfocan en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.					
19	El perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.					
20	Usted se siente comprometido (a) con la institución.					

#### Anexo 4. Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio

#### CONSTANCIA

EL SUB GERENTE DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
– LA LIBERTAD QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que autorizo a la Lic. QUIROZ RISCO ELIZABETH CRISTINA, identificado con DNI N°46612765, a realizar la aplicación del instrumento de investigación “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo “La Libertad – Trujillo 2021, al personal de nuestra entidad pública.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines convenientes.

Trujillo, 18 de diciembre del 2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO  
SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL  
Ing. Juan Gerardo Flores Solís  
SUB GERENTE

Juan Gerardo Flores Solís  
ING. INDUSTRIAL  
R. CIP. N° 174683

## Carta de presentación

Señora : **Mg. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021 – I, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optare el grado académico de Maestra.

El título de mi proyecto de investigación “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación contiene

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Elizabeth Cristina Quiroz Risco

DNI: 46612765

  
Firma del evaluador  
DNI. 17015935

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”**

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones.	X		X		X		
2	En la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	X		X		X		
3	Existe o conocen directivas que promuevan la gestión del conocimiento.	X		X		X		
4	Usted registra información que le será útil en las actividades y/o funciones laborales.	X		X		X		
5	El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y conocimiento influye en la creación del conocimiento.	X		X		X		
6	Los trabajadores experimentados que se incorporan generan nuevos conocimientos en su área de trabajo.	X		X		X		
	<b>TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</b>	X		X		X		
7	El intercambio de conocimientos entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Las diferentes áreas de la institución tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	X		X		X		
9	Existen mecanismos para incentivar mejores prácticas en la transferencia del conocimiento.	X		X		X		
10	La información creada se encuentra disponible y con libre acceso al personal.	X		X		X		
11	Considera usted que la transferencia de la información entre los trabajadores de la municipalidad es oportuna.	X		X		X		
12	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	X		X		X		
13	Usted recibe algún tipo de capacitación para mejorar la gestión del conocimiento.	X		X		X		
	<b>APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</b>							
14	Suele realizar la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal) con sus funciones laborales.	X		X		X		

15	De qué manera la aplicación y uso del conocimiento creado facilita el desarrollo de las funciones de su área.	X		X		X		
16	Es usual que al realizar sus funciones aplique el conocimiento creado pensando en cumplir las metas y objetivos de su área.	X		X		X		
17	Cree usted que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	X		X				
18	Las sugerencias aportadas por los usuarios se incorporan en los procesos de la municipalidad.	X		X		X		
19	Considera que la gestión del conocimiento fortalece las capacidades técnicas profesionales y/o laborales de los trabajadores de la institución.	X		X		X		
20	En el desarrollo de sus actividades aplica el uso de las tecnologías de comunicación e información para optimizar sus funciones laborales.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )


No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador:** Mg. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ

**DNI:** 178154435

**Especialidad del Validador:** Mg. Gestión Pública

Trujillo, 18 de noviembre del 2022

  
 Firma del evaluador  
 DNI. 178154435

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>								
1	Considera usted que los servicios ofrecidos por su área son eficientes.	X		X		X		
2	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en su área.	X		X		X		
3	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en su área.	X		X		X		
4	El tiempo que realiza las actividades asignadas es óptimo.	X		X		X		
5	Está usted satisfecho con la cultura organizacional y el ambiente del área donde se desempeña.	X		X		X		
6	Considera usted que los trámites para acceder a los servicios del área son eficientes	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO</b>								
7	Considera usted que su estilo de trabajo genera confianza frente al manejo de información y ejecución de actividades.	X		X		X		
8	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	X		X		X		
9	Los servicios del área donde se desempeña corresponden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
10	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.	X		X		X		
11	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	X		X		X		
12	Los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.	X		X		X		
13	Los funcionarios influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores.	X		X		X		
14	Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	X		X		X		
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>								
15	Usted busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por su área de trabajo.	X		X		X		
16	Se adapta ante situaciones nuevas o cambios que se generan en su área de trabajo.	X		X		X		



17	Demuestra automotivación, entusiasmo, esmero y confianza en lograr los resultados del área.	X		X		X		
18	Los colaboradores se enfocan en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	X		X		X		
19	El perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	X		X		X		
20	Usted se siente comprometido (a) con la institución.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )


No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador:** Mg. JACQUELINE JUANA SALINAS JIMÉNEZ

**DNI:** 178154435

**Especialidad del Validador:** Mg. Gestión Pública

Trujillo, 18 de noviembre del 2022

  
 Firma del evaluador  
 DNI. 178154435

Carta de presentación

Señor: **Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021 – I, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optare el grado académico de Maestra.

El título de mi proyecto de investigación “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación contiene

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Elizabeth Cristina Quiroz Risco

DNI: 4661276

  
Firma del Experto Informante  
Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo  
ANTROPOLOGO SOCIAL  
CAL. 1379

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”**

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones.	X		X		X		
2	En la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	X		X		X		
3	Existe o conocen directivas que promuevan la gestión del conocimiento.	X		X		X		
4	Usted registra información que le será útil en las actividades y/o funciones laborales.	X		X		X		
5	El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y conocimiento influye en la creación del conocimiento.	X		X		X		
6	Los trabajadores experimentados que se incorporan generan nuevos conocimientos en su área de trabajo.	X		X		X		
	<b>TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</b>	X		X		X		
7	El intercambio de conocimientos entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Las diferentes áreas de la institución tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	X		X		X		
9	Existen mecanismos para incentivar mejores prácticas en la transferencia del conocimiento.	X		X		X		
10	La información creada se encuentra disponible y con libre acceso al personal.	X		X		X		
11	Considera usted que la transferencia de la información entre los trabajadores de la municipalidad es oportuna.	X		X		X		
12	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	X		X		X		
13	Usted recibe algún tipo de capacitación para mejorar la gestión del conocimiento.	X		X		X		
	<b>APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</b>							
14	Suele realizar la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal) con sus funciones laborales.	X		X		X		

15	De qué manera la aplicación y uso del conocimiento creado facilita el desarrollo de las funciones de su área.	X		X		X		
16	Es usual que al realizar sus funciones aplique el conocimiento creado pensando en cumplir las metas y objetivos de su área.	X		X		X		
17	Cree usted que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	X		X				
18	Las sugerencias aportadas por los usuarios se incorporan en los procesos de la municipalidad.	X		X		X		
19	Considera que la gestión del conocimiento fortalece las capacidades técnicas profesionales y/o laborales de los trabajadores de la institución.	X		X		X		
20	En el desarrollo de sus actividades aplica el uso de las tecnologías de comunicación e información para optimizar sus funciones laborales.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador:** Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo

**DNI:** 40874041

**Especialidad del Validador:** Mg. Gestión Pública

Trujillo, 20 de noviembre del 2022

  
 .....  
**Firma del Experto Informante**  
 .....  
 Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo  
 ANTROPOLOGO SOCIAL  
 CAL. 1329

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>								
1	Considera usted que los servicios ofrecidos por su área son eficientes.	X		X		X		
2	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en su área.	X		X		X		
3	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en su área.	X		X		X		
4	El tiempo que realiza las actividades asignadas es óptimo.	X		X		X		
5	Está usted satisfecho con la cultura organizacional y el ambiente del área donde se desempeña.	X		X		X		
6	Considera usted que los trámites para acceder a los servicios del área son eficientes	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO</b>								
7	Considera usted que su estilo de trabajo genera confianza frente al manejo de información y ejecución de actividades.	X		X		X		
8	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	X		X		X		
9	Los servicios del área donde se desempeña corresponden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
10	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.	X		X		X		
11	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	X		X		X		
12	Los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.	X		X		X		
13	Los funcionarios influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores.	X		X		X		
14	Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	X		X		X		
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>								
15	Usted busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por su área de trabajo.	X		X		X		
16	Se adapta ante situaciones nuevas o cambios que se generan en su área de trabajo.	X		X		X		

17	Demuestra automotivación, entusiasmo, esmero y confianza en lograr los resultados del área.	X		X		X		
18	Los colaboradores se enfocan en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	X		X		X		
19	El perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	X		X		X		
20	Usted se siente comprometido (a) con la institución.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador:** Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo

**DNI:** 40874041

**Especialidad del Validador:** Mg. Gestión Pública

Trujillo, 20 de noviembre del 2022

  
 .....  
**Firma del Experto Informante**  
 .....  
 Mg. Juan Francisco Velásquez Cornejo  
 ANTROPOLOGO SOCIAL  
 CAL. 1329

## Carta de presentación

Señora: **Dr. Jaqueline García La Torre**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través del juicio de experto.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021 – I, y siendo requisito la validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, gracias a la cual optare el grado académico de Maestra.

El título de mi proyecto de investigación “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”, siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas referentes a gestión pública.

El expediente de validación contiene

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Elizabeth Cristina Quiroz Risco

DNI: 46612765

JLI EN COMISARIA J. VALD. - EL MILAGRO  
Dr. Jaqueline García La Torre  
FUNDADORA SOCIAL  
Firma del Experto Informante

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la sub gerencia de desarrollo empresarial de la municipalidad provincial de Trujillo,2022”**

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>CREACION DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Realiza usted búsqueda de información por su cuenta para resolver determinadas situaciones.	X		X		X		
2	En la municipalidad se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	X		X		X		
3	Existe o conocen directivas que promuevan la gestión del conocimiento.	X		X		X		
4	Usted registra información que le será útil en las actividades y/o funciones laborales.	X		X		X		
5	El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y conocimiento influye en la creación del conocimiento.	X		X		X		
6	Los trabajadores experimentados que se incorporan generan nuevos conocimientos en su área de trabajo.	X		X		X		
	<b>TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</b>	X		X		X		
7	El intercambio de conocimientos entre los trabajadores de las diferentes áreas de la institución es positivo.	X		X		X		
8	Las diferentes áreas de la institución tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	X		X		X		
9	Existen mecanismos para incentivar mejores prácticas en la transferencia del conocimiento.	X		X		X		
10	La información creada se encuentra disponible y con libre acceso al personal.	X		X		X		
11	Considera usted que la transferencia de la información entre los trabajadores de la municipalidad es oportuna.	X		X		X		
12	La transferencia del conocimiento por medios tecnológicos se realiza del modo adecuado.	X		X		X		
13	Usted recibe algún tipo de capacitación para mejorar la gestión del conocimiento.	X		X		X		
	<b>APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO</b>							
14	Suele realizar la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal) con sus funciones laborales.	X		X		X		



15	De qué manera la aplicación y uso del conocimiento creado facilita el desarrollo de las funciones de su área.	X		X		X		
16	Es usual que al realizar sus funciones aplique el conocimiento creado pensando en cumplir las metas y objetivos de su área.	X		X		X		
17	Cree usted que los trabajadores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento que se generaron previamente	X		X				
18	Las sugerencias aportadas por los usuarios se incorporan en los procesos de la municipalidad.	X		X		X		
19	Considera que la gestión del conocimiento fortalece las capacidades técnicas profesionales y/o laborales de los trabajadores de la institución.	X		X		X		
20	En el desarrollo de sus actividades aplica el uso de las tecnologías de comunicación e información para optimizar sus funciones laborales.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador: Dr. Jaqueline García La Torre**

**DNI: 41007417**

**Especialidad del Validador: Mg. Gestión Pública**

Trujillo, 21 de noviembre del 2022

U.M. EN COMISARIA TRUJILLO - EL MILAGRO  
  
 Dr. Jaqueline García La Torre  
 MAGISTRADA SOCIAL  
 FIRMADO DIGITALMENTE  
 -----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>							
1	Considera usted que los servicios ofrecidos por su área son eficientes.	X		X		X		
2	Considera usted que su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en su área.	X		X		X		
3	Considera usted que existen oportunidades de ascender y progresar en su área.	X		X		X		
4	El tiempo que realiza las actividades asignadas es óptimo.	X		X		X		
5	Está usted satisfecho con la cultura organizacional y el ambiente del área donde se desempeña.	X		X		X		
6	Considera usted que los trámites para acceder a los servicios del área son eficientes	X		X		X		
	<b>RENDIMIENTO</b>							
7	Considera usted que su estilo de trabajo genera confianza frente al manejo de información y ejecución de actividades.	X		X		X		
8	Considera usted que resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.	X		X		X		
9	Los servicios del área donde se desempeña corresponden a los objetivos y a las necesidades de la ciudadanía.	X		X		X		
10	Realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.	X		X		X		
11	Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.	X		X		X		
12	Los funcionarios poseen la habilidad de expresar ideas y metas, sin atropellar a las de los colaboradores.	X		X		X		
13	Los funcionarios influyen en la mejora del desempeño de los colaboradores.	X		X		X		
14	Considera usted que posee una actitud positiva, con iniciativa hacia la mejora, al logro y a la no resistencia al cambio.	X		X		X		
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>							
15	Usted busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por su área de trabajo.	X		X		X		
16	Se adapta ante situaciones nuevas o cambios que se generan en su área de trabajo.	X		X		X		

17	Demuestra automotivación, entusiasmo, esmero y confianza en lograr los resultados del área.	X		X		X		
18	Los colaboradores se enfocan en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	X		X		X		
19	El perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.	X		X		X		
20	Usted se siente comprometido (a) con la institución.	X		X		X		

**Observaciones:** Precisar si los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y Nombres del juez Validador: Dr. Jaqueline García La Torre**

**DNI: 41007417**

**Especialidad del Validador: Mg. Gestión Pública**

Trujillo, 21 de noviembre del 2022

J.E.M. EN COMISARIA TRUJILLO - EL MILAGRO  
  
 Dr. Jaqueline García La Torre  
 TRABAJADORA SOCIAL  
 FIRMADO POR EL EXPERTO INFORMANTE

**Firma del Experto Informante**

## Anexo 5: Prueba de Normalidad

Para la elaboración del tipo de estudio de correlación aplicada en la investigación se realizó la prueba de normalidad y se utilizó el método de Kolmogorov-Smirnov ya que se tuvo una muestra de 75 encuestados y como se conoce si se supera los 50 encuestados se aplica el método mencionado líneas arriba teniendo la siguiente prueba de hipótesis

$H_0$  = La muestra sigue una distribución normal.

$H_1$  = La muestra no sigue una distribución normal.

Para dar validez a la hipótesis se plantea la siguiente regla de decisión.

Si p-valor  $\leq$  a 0.05 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si p-valor  $>$  a 0.05 no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	.184	75	.000
Desempeño laboral	.208	75	.000
Creación del conocimiento	.301	75	.000
Transferencia y almacenamiento del conocimiento	.254	75	.000
Aplicación y uso del conocimiento	.291	75	.000

**Interpretación:** De acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se afirma que las variables de la investigación, Gestión del conocimiento y Desempeño laboral, no tienen una distribución normal ya que su p valor es de 0 y 0 respectivamente y las dimensiones estudiadas de la variable Gestión del conocimiento, creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento, tampoco cuentan con una distribución normal ya que su p valor es de 0, 0 y 0 respectivamente.

Por lo tanto, el método de correlación a utilizar es la correlación de Spearman.

### **Contrastación de la Hipótesis**

Luego del análisis de cada variable y sus dimensiones, es necesario desarrollar los objetivos que permitan dar solución a la pregunta de investigación planteada y con ello verificar el cumplimiento de las hipótesis líneas arriba.

Para el desarrollo de la correlación entre variables, se aplicó la correlación de Pearson, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

#### **Planteamiento de Hipótesis:**

Ha:  $p\text{-valor} < 0$  Si existe correlación

Ho:  $p\text{-valor} > 0$  No existe correlación

Donde: Ha es la hipótesis positiva en donde la variable independiente tiene relación con la variable dependiente mientras que Ho es la hipótesis negativa en donde la variable independiente no tiene relación con la variable dependiente.

#### **Nivel de Significancia**

- Si el nivel de significancia es igual o menos a 0.05, la relación entre variables es significativa.
- Si el nivel de significancia es igual o menor a 0.01, la relación entre variables es muy significativa.
- Si el nivel de significancia es mayor a esos parámetros, no existe una relación significativa entre las variables.

## Coeficiente de relación

**Tabla 6**

*Escala de valoración del coeficiente de correlación de Pearson*

<b>Coeficiente de Correlación</b>	<b>Relación</b>	<b>Grado de Correlación</b>
0.8 – 1	Muy Intensa	Correlación Muy Alta
0.6 – 0.8	Intensa	Correlación Alta
0.4 – 0.6	Considerable	Correlación Regular
0.20 – 0.4	Pequeña Apreciación	Correlación Baja
0.00 – 0.020	Muy Poco Intensa	Correlación Pequeña
0	No Existe	Correlación Nula

Por lo tanto, se plantea que si:

El p - valor es positivo ( $< 0$ ) se acepta la  $H_a$  y rechazamos  $H_0$

El p – valor es negativo ( $>0$ ) se rechaza la  $H_a$  y se acepta la  $H_0$

## **Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento**

**Tabla 7**

*Niveles de las dimensiones de la gestión del conocimiento.*

Categoría	Creación del Conocimiento		Transferencia y Almacenamiento del Conocimiento		Aplicación y Uso del Conocimientos	
	f	f%	f	f%	f	f%
Mala	47	63%	4	5%	25	33%
Regular	17	23%	42	56%	45	60%
Buena	11	15%	29	39%	5	7%
Total	75	1	75	1	75	1

**Fuente:** Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla 7 es apreciable que la categoría predominante en las dimensiones de la variable gestión del conocimiento es la categoría de regular tal y como lo demuestran los siguientes porcentajes: Transferencia y almacenamiento del conocimiento con 56%, aplicación y uso del conocimiento con 60%. Solo creación del conocimiento tiene 63% en la categoría.

## Análisis de niveles de las dimensiones de desempeño laboral

**Tabla 8**

*Niveles de las dimensiones de Desempeño Laboral*

Categoría	Competencias Técnicas		Rendimiento		Compromiso Institucional	
	f	f%	f	f%	f	f%
Mala	4	5%	22	29%	11	15%
Regular	40	53%	49	65%	48	64%
Buena	31	41%	4	5%	16	21%
Total	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

En la tabla 8 es apreciable que la categoría que con mayor predominancia la variable desempeño laboral es la categoría de regular ya que tiene valores porcentuales que como alaban y son: Competencias técnicas con 53%, Rendimiento con 65% y Compromiso Institucional con 64%.



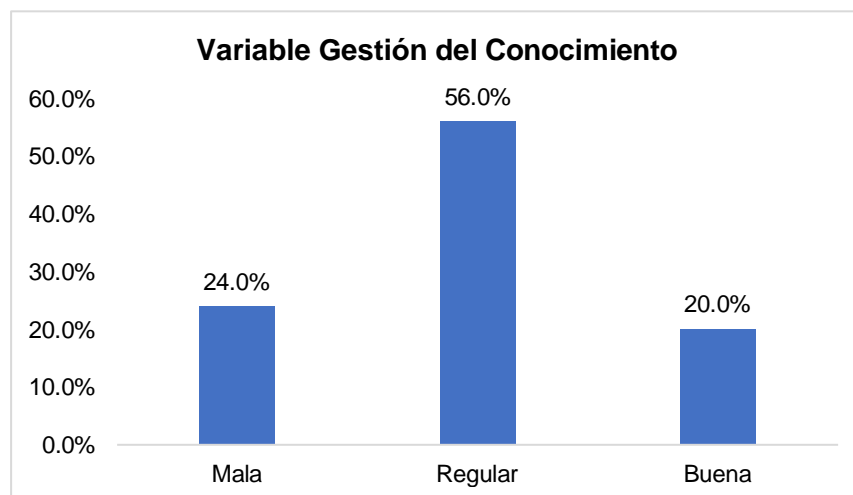
**Tabla 9***Resultados de la variable gestión del conocimiento*

Categoría	Gestión del conocimiento	
	f	f%
Mala	18	24%
Regular	42	56%
Buena	15	20%
Total	75	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

**Interpretación**

En la tabla 9 se aprecia que el 56% de los encuestados, considera que la gestión de conocimientos es regular, el 24% dice que la gestión del conocimiento es mala y el 20% afirma que es buena. Por lo tanto, es viable afirmar que la gestión del conocimiento se maneja de manera regular en la sub gerencia.

**Figura 1***Resultados de variable gestión del conocimiento*

Fuente: Datos obtenidos de la SPSS 26.

**Tabla 10**

*Resultados de la variable desempeño laboral*

Categoría	Desempeño Laboral	
	f	f%
Mala	60	80%
Regular	4	5%
Buena	11	15%
Total	75	100%

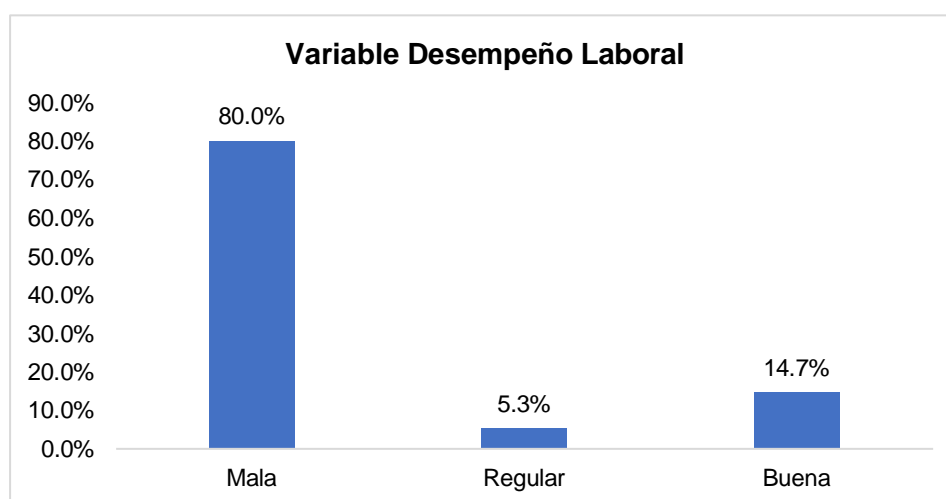
Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

### Interpretación

En la tabla 10 se aprecia que el 80% de los encuestados, considera que el desempeño laboral es malo, el 5% dice que el desempeño laboral es regular y el 15% afirma que es buena. Por lo tanto, es viable afirmar que el desempeño laboral en la sub gerencia se maneja de manera mala.

**Figura 2**

*Resultados de variable desempeño laboral*



Fuente: Datos obtenidos de la SPSS 26.

## CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTION DEL CONOCIMIENTO

Individuo	ÍTEM o PREGUNTAS																				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	68
2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	5	4	60
3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	65
4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	2	5	4	63
5	3	3	2	2	4	3	3	5	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	5	3	59
6	4	1	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	5	3	64
7	5	2	3	3	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	74
8	3	1	4	4	5	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	68
9	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	72
10	4	3	4	3	5	2	3	5	4	3	3	4	4	4	2	5	4	2	5	4	73
<b>VARIANZA</b>	<b>0.6</b>	<b>0.7</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>0.8</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>0.5</b>	<b>28.04</b>

K	20
$\sum S^2_i$	9.4
S <sup>2</sup> <sub>t</sub>	28.04

### ALPHA DE CRONBACH

$\alpha$	0.70
----------	------

EL alfa de Cronbach (0.70) fue mayor a 0.8, se obtuvo una alta confiabilidad para el instrumento gestión del conocimiento

## CONFIABILIDAD PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	ÍTEM o PREGUNTAS																				
Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	3	1	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	5	68
2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	67
3	4	2	2	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	68
4	3	2	1	4	4	3	4	4	3	5	2	4	2	2	5	4	2	3	5	4	66
5	3	2	2	4	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	5	4	3	2	4	4	66
6	4	1	2	5	4	2	4	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	70
7	3	1	2	4	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
8	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	69
9	3	2	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	72
10	4	1	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	2	5	4	2	5	4	73
<b>VARIANZA</b>	<b>0.3</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>5.66</b>
<b>K</b>	<b>20</b>																				
<b><math>\sum S^2i</math></b>	<b>9.8</b>																				
<b>S<sup>2</sup>t</b>	<b>5.66</b>																				
<b>ALPHA DE CRONBACH</b>																					
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.78</b>																				

EL alfa de Cronbach (0.78) fue mayor a 0.8, se obtuvo una alta confiabilidad para el instrumento desempeño laboral

**Figura 3**  
*Tamaño de la muestra*

<b>n =</b>	<b><math>N * (Z_{1-\alpha/2})^{2*} p * q</math></b>
	<b><math>d^2 * (N-1) + (Z_{1-\alpha/2})^2 * p * q</math></b>

### TAMAÑO DE MUESTRA PARA LA PROPORCION

<b>N :</b>	<b>Población</b>	150	
<b>α :</b>	<b>Alfa (maximo error tipo I)</b>	0.1	
<b>1 - α/2</b>	<b>Nivel de confianza</b>	0.95	
<b>Z ( 1 - α/2)</b>	<b>Valor de Z</b>	1.96	
<b>P :</b>	<b>Prevalencia de la enfermedad</b>	0.500	
<b>1 - P</b>	<b>complemento de P</b>	0.500	
<b>d :</b>	<b>Presicion</b>	0.080	
<b>n:</b>	<b>Muestra</b>	75.27	<b>75</b>
<b>) MCR</b>			

**Figura 4**  
Base de datos de SPSS26

Reultado (Dommer, lo1) - IBM SPSS Statistics Visor

Ardi XI Editar Ver Insertar ) : .Not. r F, i\_rmato Analizar Grafico !!\_tili idades Ventana AfUd.a

Barra de herra, e, nta, de formato

SansSerif 9

Correlaciones no paramétricas

NONPAR CORR  
/VARIABLES=CREACION ELCONOCIMIENTO VI  
/PRINT="SI UR. !-! AN !WO !A !L NOSIG"  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto\_de: datos I

Correlaciones

		CREACION ELCONOCIMIENTO	VI
RM e Spe rm,m	CREACION ELCONOCIMIENTO	Coefficiente de correlacion Sig. (bilateral) N	,762 ,000 75
	VI	Coefficiente de correlacion Sig. (bilateral) N	,762 ,000 75

- . Li tormlacion es signifiati a al ni le l 0,01 (b, llateralaj.

NONPAR CORR  
/O AEL: TABLES... RAN Sre REN CIA r ALMIICENI MIEN OLCO. OCIMIE. ITT O VI  
/PRINT=SPÉI \. RM1'. NTWOTA! NOS G  
/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 265 W: 612 pt 23:56 9/12/2022

,P Escribe aquí para bu car



Barra de herramientas de formato

SansSe-nl

9

**B** *I* U **A**

Correlaciones

Log

13- -1\$1 Correlaciones no p

Titulo,

Notas

Conjunto de d

Correlaciones

Log

13- -1\$1 Correlaciones no p

Titulo

Nota.

Conjunto de d

Correlaciones

Log

13- -1\$1 Correlaciones no p

Titulo

Nota.

Conjunto de d

Correlaciones

NONPAR CORR

/VARIABLES=TRANSFRENCIAVALMACENAMIENTODELCONOCIMIENTO

/I'Rnn SPJ::ARIWTIWLOTAL NOSIG

/MISS NG=PAIRWISE.

**Correlaciones no parametricas**

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlaciones				
			TRANSFRENCIAVALMACENAMIENTODELCONOCIMIENTO	VD
Rho de S.pearson	TRANSFERENCIAYALMACENAMIENTODELCONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,747
		Sig. (bilateral)		,001
		N	75	75
	VD	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	75	15

--La correlación es significativa al nivel  $\alpha$ , (bilateral)





Sarrade herramientas d'dormato

X

```

f-:, SensSerj
ton1un10<le a
CorrelacloITTes
r-IJJLog
13... Correlaciones no J)
j-@Tltulo
1-llil!Notas
1-CG,Conjunto de d
Comllacimes
-- Log
El .B Correlaciones no p
Titulo,
!-llil! Notas
!- Con)unto Cle Cl
1- Corre1aolo11es
!il!!Log
El - Correlado|nes no J)
!- Titulo,
!-llil!Not.is
!- Coniunto de d
Correlacimes
f lie!Log
8..... Correlaciones
Tituto,
!
Notas
ConjuntQde d
corretacioMs
!!! Log
Correlado|nes no p
:- Titulo,
!-laJNotas
!- CMConjuntQ de d
!- p,c. Correlaciones

```

```

9
/PRINT=SPEARMAN WOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones no,parametricas

[C<anjuntc\_de\_d.itosOJ

Conelaciones

			APLICACI6 1Y USODELCON OCIIIEMENTO	VO
Rno de Spearm:an	APLICACIONYUSO DELC ONOCIMIEIITO	Coenciente de cone1ac16n	1,000	,720
		Sig. (bilateral)		,002
		N	75	75
	1/0	Coefficiente de correlaci6n	.720	1,000
		Sig. (bilateral)		,002
		N	75	75

- La tonslacion es si nificaliva I niwl 0,01 ( ilateral|J.

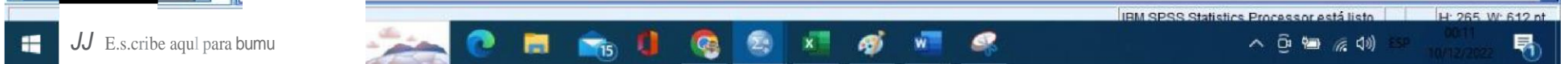
NONPAR CORR

```

/VJUI.IA3LES" 'VDVI
/PRIN! SPÉ. '4A. !WO'1'AIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones no parametricas:

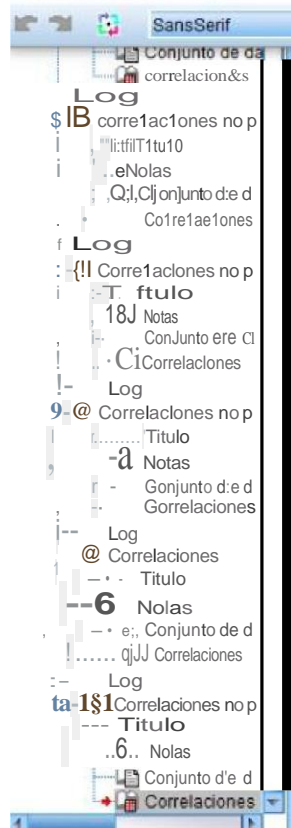


JJ E.s.cribe aqui para bumu





Barra de herramientas de formato



```
9 Bill.A
/PRINT=SPEARMAN 'L.T#01'.ALL, NOSIG
/MISSING=FAIRWIS .
```

### Correlaciones no parametricas

[Conjunto\_d\_datos0J

**C.orrrelaciones**

		VI	VD
Rno de Spearman	VI	Coefficiente de corre+ati6n	,944**
		Sig. (bilatera II)	,000
	N		75
	VD	Coencdente de correlaci6n	,924
		Sig. (bil t rnl)	,000
	N		75

\*\* La correlaci6n es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

```
C LATIONS
/VI>.R.IABU'.S=TRANS CIA A.!!!!!NTO!!!LCONOCIMIE:NT0 VI
/PRIN'T=n!OThIL NOSIG
/MISSING=PAmlU SE:.
```

### eorrelaciones



	CREACION DEL CONOCIMIENTO						TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO						APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO								
ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma Total
1	3	5	2	4	4	2	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	64
2	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
3	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
4	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
5	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
6	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
7	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
8	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
9	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
10	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
11	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
12	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
13	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
14	2	4	2	5	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	62
15	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
16	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
17	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
18	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
19	3	5	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	66
20	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
21	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
22	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
23	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	64
24	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
25	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
26	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
27	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
28	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
29	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
30	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	64

31	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	66
32	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
33	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	66
34	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
35	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
36	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
37	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
38	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
39	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
40	3	5	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	66
41	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
42	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
43	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	64
44	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
45	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
46	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
47	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
48	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
49	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
50	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
51	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
52	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	64
53	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
54	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
55	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
56	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
57	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	64
58	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	65
59	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
60	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
61	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
62	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
63	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
64	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
65	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
66	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	64
67	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	64
68	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
69	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
70	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
71	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
72	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
73	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	65
74	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
75	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68

ENCUESTADOS	COMPETENCIAS TÉCNICAS						RENDIMIENTO							COMPROMISO INSTITUCIONAL							Suma Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	3	2	5	5	2	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	64
2	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
3	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
4	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
5	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
6	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
7	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	64
8	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	65
9	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
10	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
11	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
12	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
13	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
14	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
15	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
16	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
17	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
18	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
19	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
20	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
21	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
22	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
23	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	65
24	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
25	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
26	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
27	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
28	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	66
29	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
30	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	65

31	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	67
32	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	68
33	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
34	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
35	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
36	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
37	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
38	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
39	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
40	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
41	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
42	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
43	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	65
44	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
45	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
46	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
47	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
48	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
49	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	66
50	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
51	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	63
52	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
53	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
54	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
55	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
56	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
57	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	65
58	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	66
59	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	66
60	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
61	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
62	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
63	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
64	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	66
65	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
66	2	4	2	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	65
67	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	65
68	4	3	2	5	4	3	3	3		3	4	3	3	5	2	4	5	3	3	4	66
69	5	3	3	4	4	2	5	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
70	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68
71	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	65
72	4	4	2	5	3	2	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	66
73	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	66
74	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	64
75	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	68

Encuesta 1																												
Gestión del conocimiento																												
CREACION DEL CONOCIMIENTO									TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO									APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO							General			
Encuestad	P1	P2	P	P	P	P	Sum	Catego	P8	P9	P10	P1	F	Su	Catego	P14	P15	P16	P	P1	P19	P20	Sum	Catego	Sur	Catego		
1	3	5	2	4	4	2	20	Bajo	5	3	3	3	2	3	3	22	Regular	4	3	3	3	2	3	4	22	Bajo	64	Bajo
2	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	22	Bajo	66	Regular
3	3	5	3	4	4	2	21	Regular	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
4	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
5	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
6	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
7	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	21	Bajo	63	Bajo
8	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
9	4	3	2	5	4	3	21	Regular	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
10	5	3	3	4	4	2	21	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
11	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
12	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
13	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
14	2	4	2	5	3	2	18	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	21	Bajo	62	Bajo
15	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
16	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	22	Bajo	66	Regular
17	3	5	3	4	4	2	21	Regular	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
18	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
19	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	3	3	3	3	3	22	Regular	4	4	3	3	3	4	4	25	Bueno	66	Regular
20	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
21	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
22	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
23	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	3	4	2	4	3	22	Bajo	64	Bajo
24	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
25	4	3	2	5	4	3	21	Regular	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
26	5	3	3	4	4	2	21	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
27	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
28	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
29	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
30	2	4	3	5	3	3	20	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	21	Bajo	64	Bajo

31	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	4	2	3	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	66	Regular
32	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
33	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	4	3	23	Bueno	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	66	Regular
34	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
35	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	23	Bajo	63	Bajo
36	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
37	4	3	2	5	4	3	21	Regular	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
38	5	3	3	4	4	2	21	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
39	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
40	3	5	2	4	3	3	20	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	66	Regular
41	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
42	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	23	Bajo	63	Bajo
43	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
44	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	23	Bajo	66	Regular
45	3	5	3	4	4	2	21	Regular	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
46	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
47	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
48	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
49	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
50	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
51	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	23	Bajo	63	Bajo
52	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
53	5	3	3	4	4	2	21	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
54	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
55	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
56	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
57	2	4	3	5	3	3	20	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	23	Bajo	64	Bajo
58	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	4	2	4	3	24	Regular	65	Regular
59	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	22	Bajo	66	Regular
60	3	5	3	4	4	2	21	Regular	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
61	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
62	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
63	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
64	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
65	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
66	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	4	3	24	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	23	Bajo	64	Bajo
67	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
68	4	3	2	5	4	3	21	Regular	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
69	5	3	3	4	4	2	21	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
70	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno
71	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
72	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
73	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	4	4	2	4	3	23	Regular	65	Regular
74	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	23	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
75	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	23	Bajo	68	Bueno

## Encuesta 2

## Desempeño laboral

Encuestados	COMPETENCIAS TÉCNICAS								RENDIMIENTO								COMPROMISO INSTITUCIONAL								General			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Suma	Categoría	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Suma	Categoría	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma	Categoría	Suma	Categoría
1	3	3	2	5	5	2	20	Bajo	5	3	3	3	2	3	3	22	Regular	4	3	3	3	2	3	4	22	Bajo	64	Bajo
2	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	22	Bajo	66	Regular
3	3	5	3	4	4	2	21	Bajo	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
4	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
5	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
6	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
7	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	3	2	4	2	4	3	22	Bajo	64	Bajo
8	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	3	4	3	24	Regular	65	Regular
9	4	3	2	5	4	3	21	Bajo	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
10	5	3	3	4	4	2	21	Bajo	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
11	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
12	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
13	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
14	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	2	4	2	4	3	21	Bajo	63	Bajo
15	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
16	4	4	3	5	3	3	22	Regular	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	3	22	Bajo	66	Regular
17	3	5	3	4	4	2	21	Bajo	4	4	3	3	2	4	3	23	Bueno	3	3	4	3	3	4	3	23	Regular	67	Bueno
18	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
19	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
20	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
21	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Regular	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	65	Regular
22	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
23	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	3	2	4	3	4	3	23	Regular	65	Regular
24	3	4	3	4	3	3	20	Bajo	4	3	2	2	3	3	4	21	Regular	3	4	4	3	2	4	3	23	Regular	64	Bajo
25	4	3	2	5	4	3	21	Bajo	3	3	0	3	4	3	3	19	Bajo	5	2	4	5	3	3	4	26	Bueno	66	Regular
26	5	3	3	4	4	2	21	Bajo	5	3	2	2	3	3	4	22	Regular	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
27	5	5	3	5	4	3	25	Bueno	4	3	2	2	3	4	4	22	Regular	3	3	4	3	2	3	3	21	Bajo	68	Bueno
28	3	5	2	4	3	2	19	Bajo	3	4	4	3	2	4	3	23	Bueno	4	4	3	2	3	4	4	24	Regular	66	Regular
29	4	4	2	5	3	2	20	Bajo	5	3	2	2	4	3	4	23	Bueno	3	4	4	3	2	3	4	23	Regular	66	Regular
30	2	4	2	5	3	3	19	Bajo	3	4	3	3	4	3	3	23	Bueno	4	2	4	4	2	4	3	23	Regular	65	Regular





**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2021", cuyo autor es QUIROZ RISCO ELIZABETH CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY <b>DNI:</b> 17609827 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:04:44

Código documento Trilce: TRI - 0507546