



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del conocimiento en el desarrollo de competencias  
laborales de los funcionarios de una entidad edilicia -**

**Lima, 2024**

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

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Quiroz Valenzuela, Roxana Janet ([orcid.org/0000-0002-7270-3042](https://orcid.org/0000-0002-7270-3042))

**ASESORES:**

Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesus ([orcid.org/0000-0002-2040-6716](https://orcid.org/0000-0002-2040-6716))

Dra. Lopez Lenci, Mercedes Yasmin ([orcid.org/0000-0001-7664-7407](https://orcid.org/0000-0001-7664-7407))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

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

Yo, SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Conocimiento en el desarrollo de Competencias Laborales de los funcionarios de una Entidad Edilicia - Lima, 2024", cuyo autor es QUIROZ VALENZUELA ROXANA JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS <b>DNI:</b> 43311504 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2040-6716	Firmado electrónicamente por: RSEMINARIOU001 el 10-08-2024 16:10:14

Código documento Trilce: TRI - 0852418



**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUIROZ VALENZUELA ROXANA JANET estudiante de la de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Conocimiento en el desarrollo de Competencias Laborales de los funcionarios de una Entidad Edilicia - Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUIROZ VALENZUELA ROXANA JANET <b>DNI:</b> 25563804 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7270-3042	Firmado electrónicamente por: RQUIROZVA el 12-08-2024 12:25:22

Código documento Trilce: INV - 1719449

## **Dedicatoria**

A mis tres ángeles que se encuentran en el cielo: Mi adorada madre, Carmen, cuyo amor incondicional y constante guía fueron el motor detrás de mi crecimiento personal y profesional.

A mi amado padre Eduardo, quien hizo todo lo posible por para darme la oportunidad de forjarme un camino como una profesional perseverante y tenaz.

Y a mi dulce hermana, Jacqueline, quien siempre fue un faro de luz, mostrándome la dulzura de la vida, la bondad y el amor incondicional hacia sus sobrinos. Siempre estarás en mi corazón como la madre amorosa que fuiste para ellos.

## **Agradecimiento**

Elevar mi gratitud a Dios por encima de todas las cosas.

Expresar mi profundo agradecimiento a mis estimados y excelentes maestros, quienes no solo destacan por su excelencia profesional, sino también por su calidad humana.

Dar gracias a mi persona favorita que, noche tras noche, ha sido mi roca, brindándome ánimo y aliento inquebrantable.

Y a todos aquellos que me respaldaron en este importante logro profesional, les agradezco profundamente su amistad y respaldo, los cuales significan mucho para mí.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	I
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	II
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	III
Dedicatoria .....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice de Contenidos .....	VI
Índice de Tablas.....	VII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS .....	22
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES .....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. PROPUESTA.....	54
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS.....	68

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Descripción de los niveles de la variable gestión del conocimiento y sus dimensiones .....	22
<b>Tabla 2</b> Descripción de los niveles de la variable desarrollo de competencias laborales y sus dimensiones .....	23
<b>Tabla 3</b> Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia del estudio.....	24
<b>Tabla 4</b> Información de bondad de ajuste.....	25
<b>Tabla 5</b> Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias laborales .....	25
<b>Tabla 6</b> Información sobre el ajuste del modelo y R cuadrado que explica la influencia del estudio.....	26
<b>Tabla 7</b> Información de bondad de ajuste.....	26
<b>Tabla 8</b> Presentación de coeficientes de la gestión de conocimiento y su influencia en las habilidades .....	27
<b>Tabla 9</b> Pseudo R cuadrado .....	28
<b>Tabla 10</b> Información de bondad de ajuste.....	28
<b>Tabla 11</b> Presentación de coeficientes de la gestión del conocimiento y su influencia en el conocimiento .....	29
<b>Tabla 12</b> Pseudo R cuadrado .....	30
<b>Tabla 13</b> Información de bondad de ajuste.....	31
<b>Tabla 14</b> Presentación de coeficientes de la gestión del conocimiento y su influencia en las aptitudes .....	31
<b>Tabla 15</b> Pseudo R cuadrado .....	32
<b>Tabla 16</b> Información de bondad de ajuste.....	33
<b>Tabla 17</b> Presentación de coeficientes de la gestión del conocimiento y su influencia en las actitudes .....	33
<b>Tabla 18</b> Pseudo R cuadrado .....	34

<b>Tabla 19</b> Información de bondad de ajuste.....	35
<b>Tabla 20</b> Presentación de coeficientes de la gestión del conocimiento y su influencia en los valores .....	35



## Resumen

El presente estudio doctoral investiga cómo la gestión del conocimiento (GC) influye en el desarrollo de competencias laborales en una entidad edilicia. Alineado con el ODS 17: alianzas para lograr los objetivos, que promueve el intercambio de conocimientos y mejores prácticas, el estudio destaca la importancia de la GC para mejorar las habilidades de los funcionarios a través de la captura, organización y distribución de conocimiento. La efectividad de la GC depende de factores como la estructura organizacional, experiencia del directivo en su puesto, liderazgo y la cultura institucional. Sin embargo, enfrenta desafíos como la alta rotación del personal, personal inexperto e infraestructura inadecuada. El estudio, del diseño es cuantitativo y no experimental, abarcó a 959 funcionarios. Los resultados revelaron una influencia significativa de la GC en las competencias laborales, incluyendo habilidades, aptitudes y valores, pero no en la dimensión del conocimiento. Esto podría deberse a una implementación insuficiente de prácticas de GC que faciliten el acceso a información relevante y la actualización continua del conocimiento. Es crucial contar con personal experto para reevaluar y mejorar las estrategias de GC para asegurar un desarrollo integral de competencias en la entidad edilicia.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Competencias laborales, Conocimiento, Municipalidad.

## ABSTRACT

This doctoral study investigates how knowledge management (KM) influences the development of labor competencies in a building entity. Aligned with SDG 17: Partnerships to Achieve the Goals, which promotes knowledge sharing and best practices, the study highlights the importance of KM in improving the skills of staff members through the capture, organization and distribution of knowledge. The effectiveness of QA depends on factors such as organizational structure, manager experience, leadership and institutional culture. However, it faces challenges such as high staff turnover, inexperienced staff and inadequate infrastructure. The study, which was quantitative and non-experimental in design, covered 959 staff members. The results revealed a significant influence of QA on job competencies, including skills, aptitudes and values, but not on the knowledge dimension. This could be due to insufficient implementation of QA practices that facilitate access to relevant information and continuous updating of knowledge. It is crucial to have expert staff to reassess and improve QA strategies to ensure comprehensive competency development in the building entity.

Keywords: Knowledge management, Labor competencies, Knowledge, Municipality.