



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la  
subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica  
2017.

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Maryuri Natalia More Espinoza

**ASESOR:**

Dra. Isabel Menacho Vargas

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ-2018**

Dr. Angel Salvatierra Melgar

Presidente

Mg. Santiago Gallarday Morales

Secretario

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal

**Dedicatoria**

A mis queridos padres, César y Natalia por su apoyo incondicional y consejos brindados. A mi esposo y a mi hija, por ser fuente de amor y motivación para cumplir mis sueños.

La autora

### **Agradecimiento**

A mis profesores que han contribuido con sus conocimientos y experiencias en mi formación como maestra y a los trabajadores de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres GORE-ICA por su colaboración para el desarrollo de mi investigación.

La autora

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Maryuri Natalia More Espinoza con DNI: 44384823 estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres GORE-ICA 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de febrero 2018

-----  
Maryuri Natalia More Espinoza

DNI: 44384823

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Pongo a vuestra consideración la tesis titulada “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres GORE-ICA 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el personal administrativo de la subgerencia de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de maestra en Gestión Pública.

El estudio está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete capítulos, el primero denominado Introducción en la segunda sección desarrolla el método, en la tercera sección desarrolla los resultados de la investigación, en la cuarta sección presenta la discusión de estudio, en la quinta y sexta sección presenta las conclusiones y recomendaciones, la séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesarios.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Página
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	47
	49
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	61
<b>III. Resultados</b>	63

<b>IV. Discusión</b>	78
<b>V. Conclusiones</b>	82
<b>VI. Recomendaciones</b>	84
<b>VII. Referencias</b>	87
<b>Anexos</b>	92
- Matriz de consistencia	93
-Instrumentos	95
-Validez	101
-Confiabilidad	110
- Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	111
-Base de datos	112
-Artículo científico	122



## Índice de Tablas

Tabla 1	Categorías de gestión del conocimiento	22
Tabla 2	Modelo gestión del conocimiento	23
Tabla 3	Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	54
Tabla 4	Operacionalización de la variable cultura organizacional	54
Tabla 5	Validez por juicio de expertos	60
Tabla 6	Confiabilidad de los cuestionarios Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional	61
Tabla 7	Descripción de los niveles de Gestión del Conocimiento	64
Tabla 8	Descripción de los niveles de la dimensión creación del conocimiento	65
Tabla 9	Descripción de los niveles de la dimensión transferencia del conocimiento	66
Tabla 10	Descripción de los niveles de la dimensión aplicación del Conocimiento	67
Tabla 11	Descripción de los niveles de cultura organizacional	68
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión implicancia	69
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión consistencia	70
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión adaptabilidad	71
Tabla 15	Descripción de los niveles de la dimensión misión	72
Tabla 16	Correlación Creación del conocimiento y cultura organizacional	73
Tabla 17	Correlación Transferencia del conocimiento y cultura Organizacional	74
Tabla 18	Correlación Aplicación del conocimiento y cultura organizacional	75
Tabla 19	Correlación Gestión del conocimiento y cultura organizacional	76

## Índice de Figuras

Figura 1	Modelo de gestión del conocimiento GESCON	24
Figura 2	Modelo de gestión del conocimiento de KMAT	26
Figura 3	Modelo SECI	28
Figura 4	Modelo de cultura organizacional de Schein	36
Figura 5	Caracterización de la cultura según valores	37
Figura 6	Modelo de cultura organizacional	39
Figura 7	Diagrama de diseño correlacional	50
Figura 8	Descripción de los niveles de gestión del conocimiento	64
Figura 9	Descripción de los niveles de la dimensión creación del Conocimiento	65
Figura 10	Descripción de los niveles de la dimensión transferencia del Conocimiento	66
Figura 11	Descripción de los niveles de la dimensión aplicación del Conocimiento	67
Figura 12	Descripción de los niveles de cultura organizacional	68
Figura 13	Descripción de los niveles de la dimensión implicancia	69
Figura 14	Descripción de los niveles de la dimensión consistencia	70
Figura 15	Descripción de los niveles de la dimensión adaptabilidad	71
Figura 16	Descripción de los niveles de la dimensión misión	72

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo y se utilizó el diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 76 trabajadores y se aplicó dos cuestionarios: Cuestionario Gestión del Conocimiento, el cual contó con 13 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario Cultura Organizacional, que consta de 48 preguntas en la escala de Likert, los cuales brindaron información mediante sus distintas dimensiones acerca de la Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional y cuyos resultados se representan gráficamente.

La investigación concluye que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman de 0,553 y con un nivel de significancia menor a 0,05, lo que represento una moderada relación entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Gestión del Conocimiento, Cultura Organizacional.

### **Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship between knowledge management and organizational culture in the disaster risk management sub-department of the GORE of Ica in 2017.

The method used in the investigation was the hypothetico-deductive and the non-experimental cross-sectional correlational level design was used. The population consisted of 76 workers and two questionnaires were applied: Knowledge Management Questionnaire, which included 13 questions on the Likert scale and the Organizational Culture Questionnaire, which included 48 questions on the Likert scale, which provided information through its different dimensions about Knowledge Management and Organizational Culture and whose results are represented graphically.

The research concludes that knowledge management is significantly related to the organizational culture in the disaster risk management sub-department of the GORE of Ica in 2017; since a Spearman's Rho correlation of 0.553 was obtained and with a level of significance less than 0.05, which represented a moderate relationship between the variables studied.

**Keywords:** Knowledge Management, Organizational Culture.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente, las organizaciones deben adaptarse a una sociedad y economía del conocimiento que demanda productos y servicios cada vez más complejos y especializados. Para ello, cada organización dispone de una combinación propia de recursos tangibles e intangibles, cuya administración requiere de una organización interna que incluye tiempo, esfuerzo y compromiso.

Además, en un mundo competitivo es fundamental el rol que cumple el conocimiento como un activo intangible de gran valor, por lo que las organizaciones buscan crear activos intangibles, a fin de lograr ventajas frente a otras organizaciones. (Hernández, Mendoza y Taberner, 2008).

Sin embargo, algunas instituciones de sector público no reconocen como el activo más valioso de la organización al conocimiento, por lo que la creación de nuevo conocimiento o la utilización eficiente del conocimiento existente o la socialización del conocimiento entre todos los miembros de la entidad son actividades poco aplicadas en dichas organizaciones.

En adición a ello, la gestión del conocimiento facilita a los componentes de las instituciones a desarrollar y fortalecer sus capacidades para obtener beneficios competitivos del sector donde participan.

Ante esta situación, el Estado implementó una política denominada “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021”, la cual norma la aplicación un sistema de gestión del conocimiento en las entidades del estado, con la finalidad de registrar y transmitir las buenas prácticas de las instituciones estatales y así aplicar el conocimiento aprendido por la propia experiencia del personal que labora en dichas organizaciones.

Además, con el fin de orientar a la gestión pública a ser más competitiva y comprometida con el desarrollo social y contribuya a promover la innovación en el Estado, las actividades inherentes a la gestión del conocimiento adquieren un valor fundamental para mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Tal como lo plantean Bardales y Guevara (2015): “Las prácticas de gestión del conocimiento deben orientar su aplicación en todo el ámbito público porque son clave para mejorar el nivel de desempeño del personal en general y porque de esta, manera se orientará la gestión pública a ser más competitiva comprometida con el desarrollo social”. (p.82).

Por ello, en las instituciones estatales es preciso estudiar las variables relacionadas a la gestión del conocimiento de los trabajadores y a la cultura organizacional de las entidades, a fin de brindar un servicio con eficiencia y calidad.

En ese contexto, se presenta a la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres, la cual es un órgano de línea del Gobierno Regional de Ica y cuya misión es velar por la protección de pobladores de la región frente a los riesgos de desastres de toda naturaleza, adoptando medidas que faciliten la preparación, la respuesta y la rehabilitación brindando ayuda oportuna en casos de emergencia o desastres y asimismo fiscalizar el cumplimiento de la normatividad.

Es así, esta subgerencia cuenta con recurso humano con amplia experiencia y conocimiento acumulado, el cual no es valorado como un recurso intangible importante para la institución; más aún, no existe socialización del conocimiento generado, ya que la migración de personal sea interna o externa llevan consigo el conocimiento con la experiencia laboral, afectando la continuidad operativa en la institución.

Asimismo, existen trabajadores que realizan las mismas funciones durante años mecanizándose y se desempeñan con la misma rutina laboral y la mayoría de veces sin compartir ese conocimiento acumulado. Por lo consiguiente, no genera en los trabajadores un sentimiento de vinculación, pertenencia a la institución y compromiso afectivo, es decir, la cultura organizacional no influye en la transmisión o recepción del conocimiento y por ende no hay predisposición para compartir los conocimientos. Éste nuevo conocimiento elaborado no se trasmite y la entidad está llana a obtener desventajas competitivas.

Por otro lado, diversos estudios han demostrado que la transferencia y socialización de conocimientos mejoran la cultura organizacional, ya que al aplicar las experiencias aprendidas a partir del conocimiento existente se genera un nuevo conocimiento. Asimismo, muchas organizaciones no realizan esfuerzos por capturar el conocimiento del personal que se retira, puesto que no dispone de procesos formales para retener el conocimiento.

Por este motivo, las organizaciones necesitan enfocarse en la retención del conocimiento y su transmisión al sistema de gestión de la organización. El conocimiento existente, tanto en el entorno externo e interno, de los servicios y productos que brindan las entidades se mejoran mediante la gestión del conocimiento. (Caraballo, Mesa y Herrera, 2009).

## **1.2. Trabajos previos**

El presente trabajo de investigación se sustenta en estudios realizados a nivel internacional como nacional. Así se cita a nivel internacional a diferentes autores y entre ellos, se tiene a:

Forno (2017) en su tesis de maestría titulada Políticas y prácticas de gestión del conocimiento en empresas de la provincia de Santa Fe, seleccionaron empresas de biotecnología de la provincia de Santa Fe y determinó alternativas que permitan potenciar la capacidad innovadora de las mismas, a fin de generar aportes capaces de contribuir a la gestión del conocimiento en las organizaciones. Para ello, enfoco el estudio en el proceso de transferencia del conocimiento y en la relación que este proceso tiene sobre la capacidad de innovación de las empresas.

Núñez (2014) en su tesis doctoral Gestión del conocimiento en la relación entre cultura organizacional y capital intelectual en la industria tequilera del Estado de Jalisco aborda el efecto moderador de la gestión del conocimiento en la relación entre la cultura organizacional y el capital intelectual en empresas de la industria tequilera del Estado de Jalisco. La presente



investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental a partir de una muestra de 39 empresas. A través de correlación de Spearman y regresión jerárquica se encontró que tanto las culturas flexibles como rígidas se asocian de forma positiva y significativa con la gestión del conocimiento y capital intelectual. Asimismo, los hallazgos mostraron efectos moderadores positivos y negativos en la relación entre cultura organizacional y capital intelectual.

Rueda (2012) en su tesis para optar el título de doctora por la Universitat Politècnica de Valencia titulado *Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica aplicación a grupos de investigación adscritos a universidades en Colombia*, la cual tenía como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica de los grupos de investigación adscritos a las universidades en Colombia. Trabajaron con una muestra de 223 grupos de investigación aplicado tanto en forma presencial en la ciudad de Bucaramanga y de forma online a través del correo electrónico a cada líder de grupo de investigación, aplicando como instrumento para la recolección de datos un cuestionario, concluyó que la cultura de la organización en su dimensión motivadora, el proceso de externalización en la gestión del conocimiento y la dotación tecnológica y el tiempo de investigación que hacen parte del capital tecnológico, se relacionan directamente de forma positiva y significativa en los resultados de producción científica. Asimismo, se concluyó según la revisión teórica, la gestión del conocimiento permitirá que este se convierta en una ventaja competitiva sostenible, en este sentido, los valores, las prácticas y comportamientos de las personas dentro de una organización deben estar encaminados hacia la creación y conversión del conocimiento.

Hérmendez y Pérez (2012) en su investigación titulada *La gestión del conocimiento como estrategia para la mejora continua en la administración pública municipal*, determina las características que deben cumplir los recursos intangibles para adquirir un valor estratégico. Se aplicó una encuesta semiestructurada, con la participación de 181 encuestados. Los datos recabados

fueron objeto, en un principio, de dos tipos de tabulaciones. En algunos casos sólo se efectuó una tabulación simple, que consistió en el conteo de una sola variable; en otros casos la tabulación fue cruzada contando dos o más variables de forma simultánea. Para el análisis de los datos se utilizó el programa de tratamiento de datos estadísticos SPSS versión 12 para Windows, que facilitó el tratamiento inferencial de los datos extraídos de la muestra seleccionada. El análisis de los resultados muestra que el Ayuntamiento presenta perfiles favorables para una gestión del conocimiento, óptima y eficaz, al alcanzar una puntuación total de 115, contando con una fortaleza estructural interna. Se concluye que las administraciones públicas no son ajenas a la sociedad del conocimiento, se están acomodando a estas nuevas exigencias, mejorando sus procesos para satisfacer las nuevas necesidades de los ciudadanos. Redefiniendo la función pública y el servicio público, a través de la búsqueda de mecanismos para conocer y medir el valor de la gestión del conocimiento, y así poder llevar a cabo una gestión eficiente y eficaz de estos recursos

Nonaka y Takeuchi (1995) en su investigación titulada *La organización creadora de conocimiento*, resaltan la importancia del conocimiento a través del valor que generan las compañías japonesas con la dinámica, con la innovación es importante resaltar que dichos autores conciben que una organización no es una máquina, sino un organismo vivo cuya función es la de procesar información objetiva, así como del aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad de los trabajadores y fomentar su utilización en la empresa.

Entre las investigaciones desarrolladas en el ámbito nacional se puede mencionar las siguientes:

Bardales y Guevara (2015) desarrollaron su tesis de maestría titulada *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor –INDECOPI, 2014*”, donde determinaron que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor del INDECOPI durante el año 2014, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.708 representando una alta asociación entre las variables. Aplicaron su cuestionario

de Gestión del Conocimiento, el cual estuvo constituido por 16 preguntas y el cuestionario sobre Cultura Organizacional, el cual estuvo constituido por 39 preguntas a 161 colaboradores.

Herrera (2015) en su investigación de maestría titulada Modelo de gestión del conocimiento en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado, evalúa el conocimiento implícito y explícito proponiendo alternativas para la transformación y creación del nuevo conocimiento; además plantea un modelo conceptual de gestión del conocimiento como parte de un proceso innovador el cual se ve reflejado en un sistema informático para ser aplicado al sector público y a su vez puede ser replicado en otras instituciones del sector ya que reconocen el valor del conocimiento.

Huaillani (2014) en su tesis de maestría titulada Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud, determina como la cultura organizacional influye en la trasmisión de los conocimientos adquiridos en la organización, para ello aplica un modelo de gestión del conocimiento a fin de fortalecer la cultura institucional y difunde el conocimiento tácito adquirido mediante una herramienta virtual en la cual fomento la interacción y comunicación entre los trabajadores del INS. Los resultados del estudio reflejan que la cultura organizacional es una fundamental en la generación de conocimiento, y que gracias a una herramienta virtual de gestión del conocimiento se puede fomentar los flujos de creación, colaboración y transferencia de conocimiento en la organización.

Távora (2014) en su tesis de maestría titulada Relación de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la oficina general de administración del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – 2014, determina la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y la Cultura Organizacional en la Oficina General de Administración del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. El tipo de estudio de la investigación es no experimental, aplicándose el método descriptivo en su modalidad de estudios correlacionales. Se necesitó un tamaño de muestra probabilística de 82 personas, a la cual se aplicaron dos instrumentos debidamente validados por juicio de expertos. Respecto a los resultados,

concluye que existe relación positivamente significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Para la realización del presente investigación se analizaron las diferentes posturas científicas de forma detallada para cada variable, contrastando teorías e información sistemática acerca de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional.

#### **1.3.1 Gestión del conocimiento**

##### **Teorías de gestión del conocimiento**

“Una de las nuevas estrategias de las organizaciones exitosas del siglo XXI es la denominada Gestión del Conocimiento o Knowledge Management (KM), donde los nuevos trabajadores del conocimiento, las empresas que crean conocimiento y el capital intelectual han cambiado a la sociedad y a las organizaciones”. (Rivera, 2006, p. 61).

La Gestión de Conocimiento para Nonaka y Takeuchi (1995) es denominada: “la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en bienes, servicios y sistemas” (p. 57).

Asimismo, surgió la gestión del conocimiento para generar, compartir y utilizar conocimiento existente en un espacio determinado, con la finalidad de contribuir en las soluciones de las necesidades de las personas y el desarrollo de las poblaciones, (Barragán, 2009, p.68).

Las organizaciones flexibles y adaptadas al entorno presentan una atención exclusiva al cliente adaptando el producto desarrollado al cliente y no a la inversa, por ello se denominan organizaciones inteligentes, donde es imprescindible la creación de valor a partir de los activos intangibles. Es así, que los trabajadores de este tipo de organizaciones cuentan con un conocimiento que

les permite ser competentes, con experiencia y formación profesional. (Sveiby, 1996, p.30).

La gestión del conocimiento busca la sistematización y materialización del conocimiento organizacional, ya que actúa como proceso de identificación, de selección, de organización y de disseminación de la información, indispensable para atender las necesidades de los clientes que acuden a la organización. (Fernández, 2000, p.19).

Asimismo, presentan características como la generación de identificación institucional, adaptación y facilidad de aprender del entorno y la tolerancia a la experiencia única y previsión financiera (p.20).

En adición a ello, la mayoría de las entidades no cuentan con métodos y estrategias para la gestión del conocimiento, a pesar de su importancia como recurso competitivo; es así que inician el reconocimiento del conocimiento y con ello la necesidad de administrarlo, siendo la solución los denominados sistemas de información, basados en la inteligencia artificial y los sistemas expertos. (Valhondo, 2002, p.32).

Además Drucker (2004) resalta la importancia de los trabajadores dentro de las empresas, por ello introduce el término de trabajadores del conocimiento. Según su teoría incluye a todos los obreros fuera de la línea de montaje. La productividad no se orienta en la cantidad como en la calidad, ya que los trabajadores manuales al realizar funciones rutinarias y mecánicas necesitan conocimiento teórico y requieren aprendizaje continuo para tener autonomía.

Adicional a ello, Contreras y Tito (2013) señalan:

“La gestión del conocimiento implica un proceso sistemático en la gestión y uso del conocimiento con la finalidad de generar competencias y capacidades entre los componentes de las organizaciones que les permita obtener ventajas en relación a otras organizaciones, que se ven traducidas en la generación de

productos, servicios, procesos, sistemas, etc. generando valor agregado en beneficio de los clientes internos y externos contribuyendo de esa manera al desarrollo del país”(p.90).

### **Categorías de gestión del conocimiento**

De las diversas teorías de la clasificación del conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1995) presentan las siguientes categorías:

**Conocimiento explícito:** aquel conocimiento estructurado o codificado, el cual es transmisible mediante el lenguaje formal y sistemático.

Es un conocimiento fácil de comunicar a los demás miembros del entorno.

**Conocimiento tácito,** aquel conocimiento propio e implícito de cada persona, el cual no está articulado, complejo de transmitir y de formalizar (p. 15).

Tabla 1

*Categorías de gestión del conocimiento*

Categorías del conocimiento	
Conocimiento tácito (subjetivo)	conocimiento de las experiencias (cuerpo) conocimiento simultaneo (aquí y ahora) conocimiento análogo (práctica)
Conocimiento explicito (objetivo)	conocimiento del raciocinio (mente) conocimiento secuencial (allí y entonces) conocimiento secuencial (teoría)

Fuente: Nonaka y Takeuchi (1995)

### **Modelos de gestión del conocimiento**

Entre los principales modelos o esquemas de gestión del conocimiento se detallan los siguientes:

## Modelo de Hedlund

Es un modelo de gestión del conocimiento en movimiento, basado en los procesos de transmisión y modificación del conocimiento. Este modelo aborda las diferencias del éxito de empresas de Japón frente a las empresas estadounidenses. Siendo su principal clave de éxito de las primeras, el conocimiento tácito y sus relaciones grupales y organizativos. Mientras que, las segundas se enfocan en el conocimiento explícito y articulado, así como en los niveles individuales e interorganizativo (Hedlund, 1999, p. 24).

Por ello, mediante los procesos de asimilación y diseminación se incluye el conocimiento que se importa y exporta del entorno, y a su vez se considera al grupo y su interrelación organizacional. Asimismo, incluye al conocimiento cognitivo, habilidades y conocimiento incorporado en los bienes y servicios de la organización.

Se plantea entonces, dos pilares que fundamentan este modelo:

El primer pilar es la distinción entre los tipos de conocimiento: el conocimiento tácito o implícito, el cual es conocimiento que es intuitivo y no articulado, y el conocimiento articulado o explícito, aquel conocimiento verbalizado o escrito. Por otro lado, el segundo pilar es la diferencia entre los niveles de conocimiento: el personal, el grupo de miembros, la empresa y el entorno interorganizativo.

Tabla 2

*Modelo gestión del conocimiento*

Tipo de conocimiento	Individuo	Grupo	Organización	Dominio Interorganizativo
Conocimiento articulado	Realización de cálculos	Análisis documentado del resultado de los círculos de calidad	Organigrama organizativo	Patentes de proveedores y prácticas documentadas
Conocimiento tácito	Habilidades para negociar con individuos de distintas culturas	Coordinación de un equipo para realizar un trabajo complejo	Cultura corporativa	Expectativas y actitudes de los clientes hacia los productos

Fuente: Hedlund (1994)

## Modelo Gescon

El modelo de gestión del conocimiento denominado GESCON, fue propuesto por Inche (2010), el cual es dinámico y holístico; comprende a la creación de valor mediante el capital intelectual, el aprendizaje organizacional, la organización con el medio y el tiempo.

Así pues, la gestión del conocimiento, comprendido como un proceso de aprendizaje, está formado por:

**Generación del conocimiento:** mediante la acción de los conocimientos implícitos de las personas que trabajan en una entidad.

**Asimilación del conocimiento:** a través de la codificación, integración y almacenamiento se acumula los conocimientos de la organización.

**Difusión del conocimiento:** mediante diversos medios de comunicación de la organización se socializa el conocimiento.

**Utilización del conocimiento:** es el uso del conocimiento, recientemente adquirido durante el desarrollo de las actividades y funciones cotidianas de la institución.

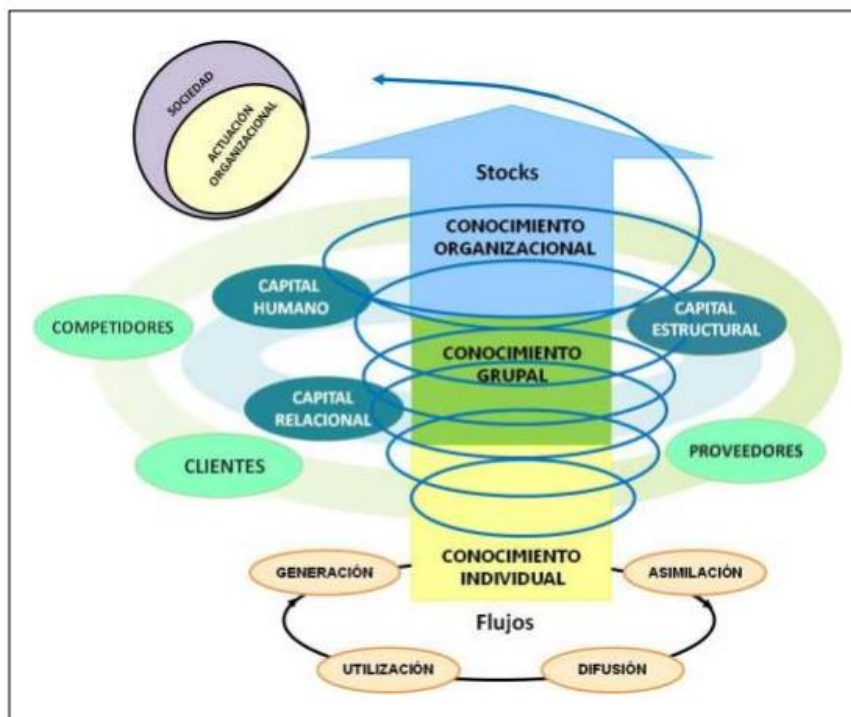


Figura 1 Modelo de gestión del conocimiento GESCON



## **Modelo de gestión del conocimiento de Wiig**

El modelo propuesto por Wiig (1993) se basa en los diversos niveles de internalización del conocimiento entre los diferentes componentes que lo conforman desde el aprendiz hasta el experto.

En adición a ello, Wiig define tres formas del conocimiento:

**Conocimiento público:** es aquel conocimiento enseñado y compartido de manera, el cual se encuentra disponible al público ya que es un conocimiento explícito.

**Conocimiento experto compartido:** es el conocimiento exclusivo de los miembros de la organización y se comparte dentro de un entorno laboral. La transferencia de dicho conocimiento es a través, en su mayoría, con un lenguaje especializado y exclusivo.

**Conocimiento personal:** se refiere al conocimiento implícito o tácito y se aplica de manera inconsciente durante las actividades laborales y cotidianas.

## **Modelo de KMAT**

Este modelo fue propuesto por De Jager (1999), propone mediante proceso de gestión del conocimiento diferentes maneras para la generación y el desarrollo del conocimiento organizacional. Este modelo presenta cinco secciones:

**Dirección:** utiliza los activos intangibles de la organización generando ventaja y a la vez usa estrategias y la definición del mercado, logrando fortalecer sus propias capacidades básicas.

**Tecnología:** se usa como medio de comunicación en el entorno interno y externo de la organización y en su equipamiento, facilitando la recolección, almacenamiento y diseminación de la información.

**Cultura:** basado en el valor al cliente, se promueve el aprendizaje y la innovación entre los miembros de la organización y éstos están estimulados para construir el conocimiento organizacional.

**Medición:** se refiere a la cuantificación del capital intelectual de la organización y la manera de distribución de recursos para la creación y desarrollo del conocimiento.

**Proceso:** son las acciones de identificación, recolección, adaptación y difusión a través de la organización.

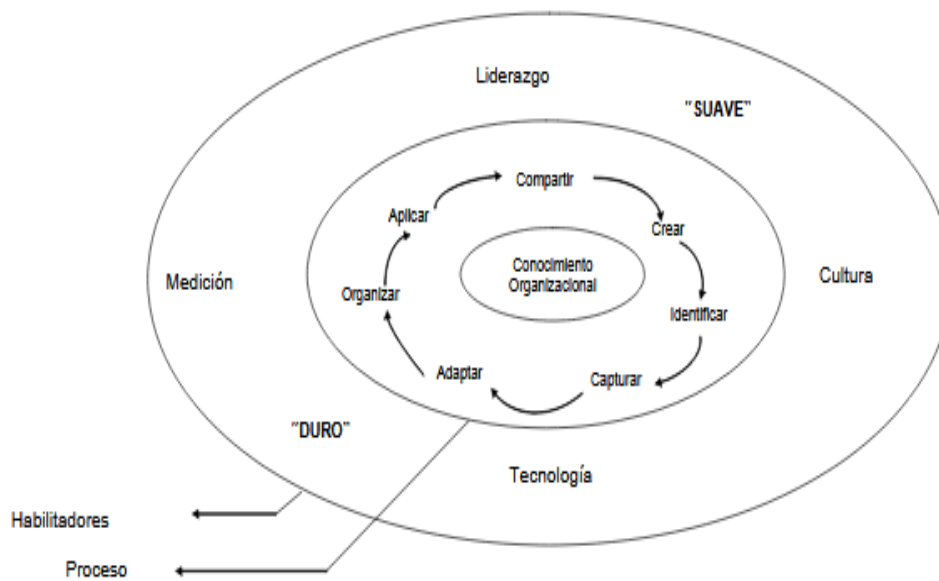


Figura 2 Modelo de gestión del conocimiento de KMAT

### Modelo SECI

El modelo de gestión del conocimiento presentado por Nonaka y Takeuchi en el año 1995 denominado SECI, se refiere a las formas de socialización, exteriorización, combinación e interiorización del conocimiento. Los autores manifiestan que las organizaciones al procesar información del entorno interior y exterior y también de entorno exterior al interior, crean nuevo conocimiento e innovación. Por lo cual, determinaron cuatro tipos de "Ba": el "ba" de origen, el "ba" dialogante, el ciber"ba" y el "ba" empírico. (p.10).

En tal sentido, el "ba" hace referencia al "lugar", a un espacio, el cual puedes ser tanto físico como una sala de reuniones, un aula, entre otros y

también virtual, el cual beneficia la interrelación del conocimiento, es decir, el “ba” se entiende como un conjunto de condiciones que se dan en una organización.

Asimismo, estos autores determinan las siguientes fases de gestión del conocimiento:

**El Ba origen (Socialización):** Es el inicio del proceso de creación del conocimiento, ya que se transforma el conocimiento tácito a tácito, donde un individuo puede adquirir conocimiento implícito de otros sin utilizar el lenguaje articulado. De la igual forma en que los aprendices de artesanos aprenden de sus maestros a través de la observación, imitación y práctica, una persona socializa conocimiento con la experiencia.

**El Ba dialogante (Exteriorización):** En este proceso se vincula el conocimiento implícito y el conocimiento articulado, el cual es uno de los más complicados de entender y conseguir. El conocimiento tácito sean modelos mentales y propios, es enlazado con cada trabajador y se transfiere y comparte al equipo mediante términos comunes y articulados como conceptos y términos, el cual luego es socializado entre todos los miembros de la organización; por ello el conocimiento tácito es compartido y articulado a través del diálogo.

**El Ba cibernético (Combinación):** Se caracteriza por la interacción virtual y grupal y a su vez permite un contexto para la combinación de conocimiento articulado existente. Es así que, al estar respaldado tecnológicamente es más eficiente y se relaciona con la fase de combinación. Asimismo, los usos creativos de los sistemas informáticos y bases de datos permiten mayormente este tipo de conversión del conocimiento.

**El Ba empírico (Interiorización):** Se refiere a la transformación del conocimiento explícito en conocimiento tácito relacionado con el proceso de aprendizaje organizacional. Los miembros socializan el conocimiento verbalizado en documentos, manuales, etc. a los miembros que los reciben y facilita la internalización de la experiencia descrita, incorporándola así a su conocimiento

tácito. De esta manera, a través de un documento o una historia, la experiencia de un individuo o un grupo de ellos puede extenderse a un grupo más grande, potencialmente alcanzando a toda la organización.

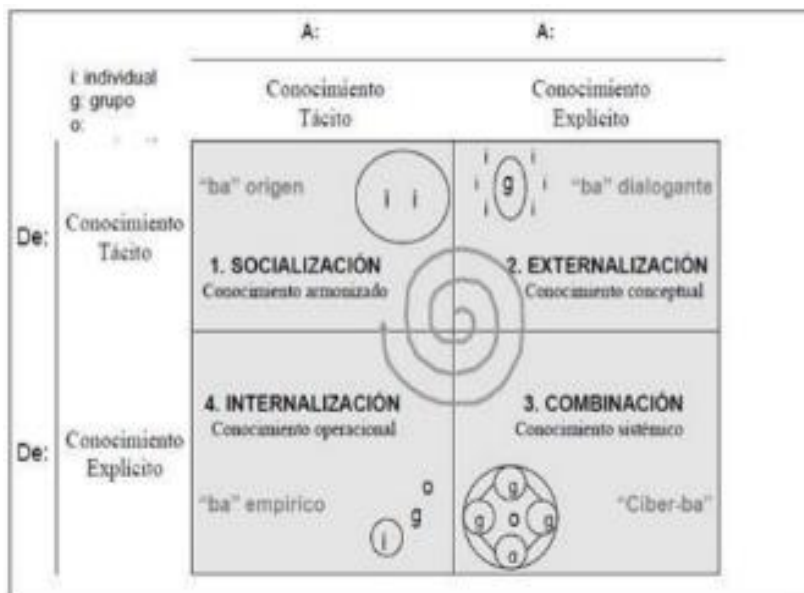


Figura 3 Modelo SECI

## Dimensiones de gestión del conocimiento

### Dimensión 1: creación del conocimiento

El proceso de creación de conocimiento es un proceso dinámico y en espiral denominado conversión de conocimiento. Este proceso dinámico está anclado en la presunción de que el conocimiento humano es creado y expandido a través de la interacción social entre conocimiento implícito y explícito (Nonaka y Takeuchi, 1995, p.61).

La creación del conocimiento es un proceso a través del cual las instituciones generan conocimientos en función a los estímulos exteriores. Generar conocimientos está relacionado mediante el quehacer diario. Cada día su intuición, interacción con otros empleados y a través de su práctica en sí misma. Por ello, cada día los empleados dentro de una organización crean nuevos conocimientos, generar conocimientos forma parte del trabajo diario en base al conocimiento ya existente.

## **Dimensión 2: transferencia del conocimiento**

El proceso a través del cual una organización o un área de ella, es influenciada por la experiencia de otra, lo cual se manifiesta por los cambios en la forma de hacer las cosas y en los resultados que se alcanzan. (Nonaka y Takeuchi, 1995, p.63).

La transferencia del conocimiento es el proceso mediante el cual el conocimiento (propiedad de un individuo o una organización) es comunicado a otro individuo u otra organización, quien tiene una base común o conocimiento similar. La transferencia puede ser directa entre las personas, o puede ser indirecta cuando el conocimiento especializado es transformado en información que pueda ser comprendida por otros.

Asimismo, la transferencia del conocimiento está relacionada con el aprendizaje organizativo, ya que de nada vale contar con gran volumen de información almacenada si no es fácil recuperar y entender. De ahí que, la fase de recuperación y acceso a la información es fundamental en la gestión del conocimiento.

## **Dimensión 3: aplicación del conocimiento**

Según, Nonaka y Takeuchi (1995) manifiestan: “La aplicación del conocimiento como los objetivos en los que culmina el ciclo y para los que se han gestionado el conocimiento. La información que no tenga un posible uso debe ser desechada o almacenada en repositorios organizados al efecto.” (p. 65).

La aplicación del conocimiento es necesario para el intercambio tanto del conocimiento tácito y explícito que cuenta el personal de la organización y así logren generar de nuevo conocimiento, el cual es útil para el desarrollo y progreso institucional.

### **1.3.2. Cultura Organizacional**

#### **Teorías de cultura organizacional**

Entre las principales teorías de cultura organizacional se detallan las siguientes:

De acuerdo con lo planteado por Schein (1988), las presunciones y creencias ocupan el tercer nivel en la cultura organizacional, puesto que brindan a los miembros la opción de expresar y experimentar sus acciones a diario, a resolver problemas del entorno interno y externo. Esto se evidencia que la cultura organizacional es un modelo flexible para ir aprendiendo y adaptarse a los cambios en la organización derivadas de la esencia cultural.

Asimismo, sostiene que el nivel que tienen las organizaciones facilita la adaptación y previsión a los cambios del entorno externo a fin de mejorar los servicios brindados y la satisfacción de las demandas de las personas. (Pedraza, 2015).

La cultura organizacional lo compara con un iceberg, donde solo el 10% tiene visibilidad y el 90% restante no. Este 10% son los valores, creencias y supuestos que se han ido desarrollando y fortaleciendo durante el tiempo en el 90% no visible. Este 90% son las decisiones que se tomaron en el pasado y se transmite de generación en generación (Denison, 1990.p.29).

Gómez y Rodríguez (2015) manifiestan: “La cultura organizacional puede conceptualizarse como un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de como las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo” (p.1).

En adición a ello, se entiende por cultura como las lecciones aprendidas relevantes y significativas en el entorno externo e interno de la organización, en la cual los trabajadores cuentan con su propia práctica laboral y de acuerdo a ello se adaptan, generando estrategias y nuevas experiencias (Schein, 1988, p.24).

En los mediados de los años 80, Ansoff visualiza el rol de la cultura a partir de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que adicionalmente tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de comportamientos, los cuales el autor reconoce como “clima organizacional”, “estilo organizacional” o “cultura organizacional”.

De igual modo, Descals (2005) señala: “es un modelo de presunciones desarrolladas por un equipo al estar frente de situaciones que requieren adaptación tanto interna como externa , que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y ser señaladas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas” (p.17).

El ámbito laboral implica un gran compromiso y brindar beneficios en toda la entidad. Debe reflejar una vida agradable (Phegan, 1998, p.p. 13).La cultura organizacional define las creencias, normas, y valores que condicionan la forma en que los individuos actúan y se comportan en la organización. Es la suma de las filosofías compartidas, expectativas, actitudes y leyes que mantienen a la organización unida.

Los autores García et al. (2015) señalan: “La cultura organizacional se entiende como el conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización en el marco de un orden hegemónico, convirtiéndose en simbolismo de interpretación, orientador de conductas y prácticas” (p.20).

En el contexto de la gestión del conocimiento, la cultura puede entenderse como la forma en que los miembros de la organización perciben, piensa, sienten, comparten y transmiten los problemas y procesos que ocurren dentro de la organización (Hernández, 2014).

Por otro lado, Tracy (2009) afirma: Los valores, creencias símbolos, supuestos de los sistemas forman la cultura organizacional de una institución,

considerándose un conjunto de símbolos poco estructurado creado por un patrón psicológico individual y de interacción (p.24).

En adición a ello, Campos (2017) manifiesta: “La cultura está compuesta por las percepciones e interpretaciones de una realidad y las actividades que la reflejan, lo cual se comparten en forma colectiva en un proceso social” (p. 39).

Por la dinámica organizacional, a través del tiempo se trasmite la cultura y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas. Las organizaciones poseen una cultura propia basada en valores y creencias compartidas entre los trabajadores que forman parte de la empresa generándose así la cultura corporativa en relación a los objetivos internos de la organización.

### **Importancia de la cultura organizacional**

Salazar (2016) indica respecto a la importancia de la cultura organizacional “está considerada como la congregación de elementos, que componen un medio ambiente empresarial, fundado en valores, objetivos, creencias, costumbres, tradiciones, entre otras; resaltando la importancia de que una empresa necesita, ser dirigida por personal calificado y capacitado dispuesto a enfrentar los conflictos que se presentan a diario. Reafirmó asimismo, a la cultura organizacional, como un componente esencial en la empresa; es decir, que el éxito gira alrededor de este punto, considerando que se basa en lo antes mencionado, agrupación de valores, ideales, objetivos , metas, principios, tradiciones, entre otras, que sirven para unificar a todo el personal que labora en la entidad; sin lugar a duda, la cultura organizacional es uno de los puntos primordiales, para encaminar a la excelencia, en donde los miembros de la organización, son el eje principal para incrementar la productividad” (p.34).

### **Características de la cultura organizacional**

Reyes y Páez (2013), establecieron que los diversos elementos que identifican y caracterizan a una entidad en relación con otras, asimismo a un equipo dentro de la organización son los siguientes:



La cultura organizacional es aprendida, a través de la socialización de los trabajadores en la institución.

La cultura organizacional es dinámica, ya que el trabajador tiene la capacidad de convertir lo aprendido luego de hacerlo suyo.

La cultura organizacional en la actualidad es la parte estratégica de la organización, si se conoce, se podrá conocer la clase de trabajadores que tiene y si esta empresa es exitosa los trabajadores serán calificados como muy competentes por el mercado laboral. Ellos actúan en función a motivación y estímulos diversos pero enmarcado en una cultura organizacional adecuada, exento de errores, capaz de modificarse y adaptarse a los cambios y conflictos del entorno.

### **Elementos de la cultura organizacional**

De acuerdo con lo sostenido por Cújar et al. (2013), los elementos de la cultura organizacional son aquellos que determinan un conjunto de valores que comparten los miembros que integran una organización.

En tal sentido, determinó cuatro elementos caracterizados de la siguiente manera:

**Elementos simbólicos**, conformados por una serie de símbolos representativos que generan pertinencia, conciencia e identidad con la institución.

**Elementos estructurales**, establecen niveles y jerarquías al anterior de la institución. A la vez, el conocimiento y difusión de los mismos permite que los colaboradores identifiquen el orden de la organización y se sientan comprometidos con las mismas.

**Elementos materiales**, conformados por los mobiliarios, equipos recursos, etc.

**Elementos conductuales**, relacionados con las actitudes de comportamiento de las personas que conforman la organización.

## **Tipos de cultura organizacional**

De acuerdo con Hellriegel y Slocum (2013) presentan los siguientes tipos:

**Cultura burocrática:** basada en las normas, directivas, en lo formal. Los productos y servicios al cliente estandarizados son apreciados por sus miembros y las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad.

**Cultura de clan:** los miembros de la organización se sienten comprometidos con su organización ya que no laboran solo por una remuneración. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un extenso y profundo proceso de socialización.

**Cultura emprendedora:** es aquella donde la innovación y los cambios son su principal característica, existiendo compromiso con la experiencia y reacciona dinámicamente a los cambios del entorno organizacional.

**Cultura de mercado:** se soporta en los recursos financieros orientado a las ganancias de la entidad para logros exigentes del mercado tales como la productividad en las ventas, mayor rentabilidad, etc.

De otro modo, considerando los tipos de cultura establecidos por la evolución organizacional, Ansoff (1985) propone los siguientes:

**Cultura estable:** es un tipo de cultura conservadora y está centrada en el pasado buscando los precedentes para futuras actuaciones. Asimismo, rechaza los cambios ya que es adversa al riesgo.

**Cultura reactiva:** focalizada en lo actual, basándose en el pasado los fundamentos de posibles alteraciones. Además, no rechaza cambios mínimos ni los riesgos mínimos.

**Cultura de previsión:** aquella cultura dinámica, que acepta el cambio si es similar a la desarrollada hasta la actualidad y se focaliza en el futuro pero basando sus acciones futuras en extrapolaciones.

**Cultura exploratoria:** es esencialmente una cultura extrovertida, acepta el riesgo si existe una relación riesgo/ganancia por lo cual busca el cambio aceptando la ruptura.

**Cultura creativa:** es extrovertida y busca cambios que aborden situaciones nuevas y mostrando preferencia por los riesgos no comunes.

## **Modelos de cultura organizacional**

### **Modelo de Schein**

Schein (1988), propuso la noción de la cultura organizacional y lo introduce mediante presunciones y creencias. Ello describe en forma más detallada lo que es la cultura para la organización. Se define como “respuestas que los individuos han aprendido ante los problemas de subsistencia en el entorno externo y ante los problemas de integración interna” (p. 24).

Existen tres niveles o capas de cultura organizacional. Los artefactos son el entorno construido física y socialmente en una organización. Se aprecia en el entorno físico el soporte de tecnología, el lenguaje articulado, y la conducta expresa de sus miembros. Por otro lado, los valores proporcionan y reflejan la manera en que deben relacionarse los individuos; en otras palabras, cómo ejercen el poder y pueden ser validados si se demuestra que reducen la incertidumbre y la ansiedad. Además, un aspecto importante son los significados subyacentes e interrelaciones a través de los cuales los patrones de comportamiento y los artefactos pueden ser descifrados. Finalmente, los supuestos básicos representan un nivel inconsciente de la cultura, en el que los valores subyacentes, durante un período de tiempo, se reconocen como una manera organizada y aceptada percepción del mundo.

Esta perspectiva comprende las suposiciones que se forman las personas sobre la manera de percibir, pensar y sentir acerca del trabajo, las metas de desempeño, las relaciones humanas y el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, sostiene tres niveles de cultura dinámicos e interrelacionados que forman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

**Nivel 1 (producciones):** orientado por el ambiente físico y social, denotando el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje expresivo y la conducta de los individuos.

**Nivel 2 (valores):** refleja cómo deben relacionarse los miembros de la organización, ejercer el poder y si demuestran que baja la incertidumbre y la ansiedad, se consideran válidos.

**Nivel 3 (presunciones subyacentes básicas):** brinda soluciones a los problemas cuando se presenta varias veces y queda registrado (Schein, 1988, pp. 30-32).

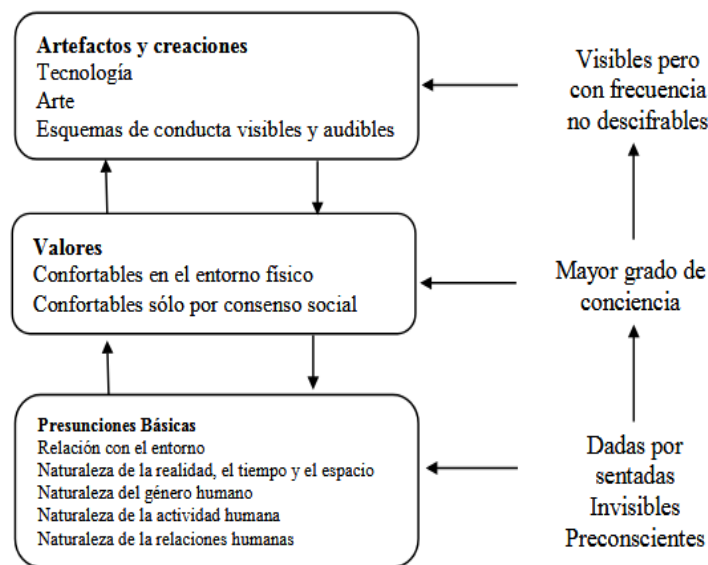


Figura 4 Modelo de cultura organizacional de Schein (1988)

### Modelo de Cameron y Quinn

Se basa en un estudio donde participaron doce organizaciones de un sector en México. Ambos autores aislaron 39 indicadores que estaban presentes dentro de la cultura organización y llegaron a la conclusión de que estas empresas cuentan con diversos valores que se hallan en todas las

dimensiones del modelo. Para estos autores, la cultura organizacional es algo que se siente, el ambiente que se vive dentro de la organización, y se manifiesta en el comportamiento de las personas. (Villarreal, 2016).

Este modelo nace de una investigación realizada para encontrar los principales indicadores de las organizaciones efectivas en 1999. En este mismo año, una investigación determinó la cultura organizacional en 4 puntos básicos marcando diferencia frente a otros estudios relacionados al tema.

El modelo de Cameron y Quinn (2006) distinguieron 4 tipos de culturas bien definidas; en este modelo, se identifican 4 cuadrantes que definen los elementos propios de una cultura basada en la persona, en la organización, en la estructura orgánica y en una estructura mecánica:

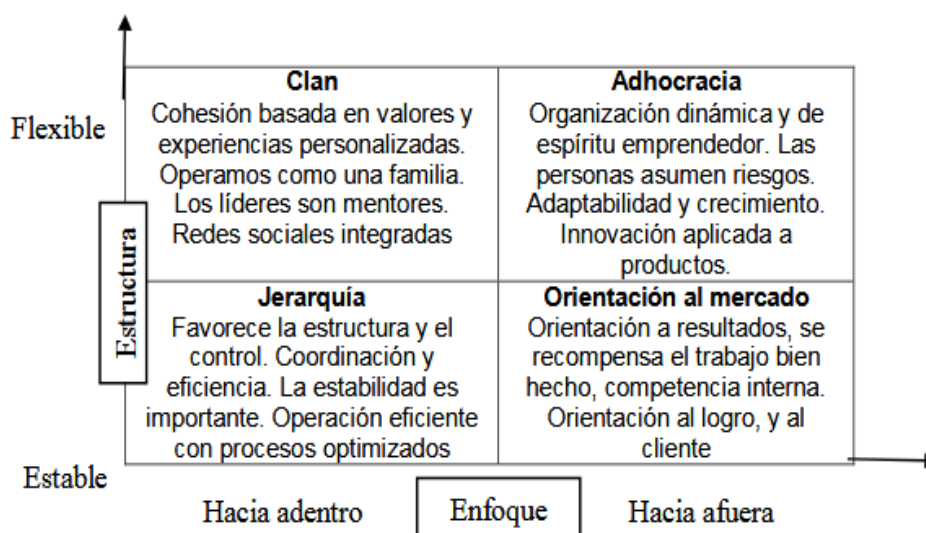


Figura 5 Caracterización de la cultura según valores

### Modelo de Robbins

Robbins fundamentó su teoría en la conducta del hombre, basándose en la activa implicación del personal en áreas de la entidad. Por ello, concluye que a mayor involucramiento se incrementa los niveles de optimización. Además, sostuvo que es complicado describir la cultura que es intangible sin embargo, cada una

desarrolla un conjunto de suposiciones, conocimientos y normas que rigen a diario dentro de la organización” (p. 601).

Asimismo, define a la cultura organizacional como un sistema con significado compartido entre los trabajadores y que diferencia a una organización de las otras. En ese orden, la cultura organizacional puede ser fuerte o débil. Las culturas fuertes se distinguen por los valores sólidos que son aceptados por todos los trabajadores. En contraparte, una cultura débil es aquella en la que el colaborador tiene limitada libertad en su trabajo, hay desinterés de la gerencia por el personal, ya que no se crean estímulos o incentivos, se evidencia desinterés por la productividad del empleado y no hay integración de entre los colaboradores con miras a metas corporativas.

### **Modelo de Denison**

El modelo de Denison se desarrolló a partir de varios estudios que evaluaron la cultura organizacional y su influencia en el desempeño y con ello identificó cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Por ello, se propuso la denominada “hipótesis de la cultura fuerte”, la cual demuestra que la cultura requiere ser sólida como distinguida, con el fin de lograr incrementar significativamente el desempeño. Por ello, está basado la correlación entre la cultura organizacional y las mediciones del desempeño tales como: recuperación de la inversión, incremento de ventas, calidad, innovación, satisfacción de colaboradores.

Es así, que Denison propone el modelo de cultura organizacional en un perfil circular. Este perfil presenta división horizontal donde se diferencia un foco interno y un foco externo y la división vertical donde se diferencia una organización flexible y una estable. Se aprecia las cuatro características que representan una idea central respecto a los determinantes del desempeño y efectiva organización.

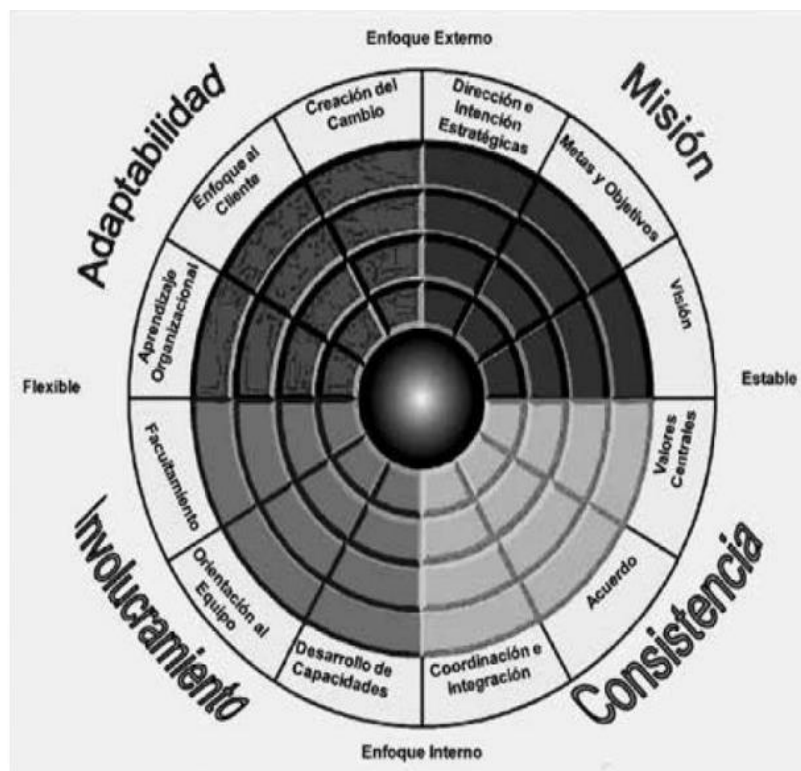


Figura 6 Modelo de cultura organizacional de Denison

El modelo reconoce que las creencias y supuestos forman el centro de una cultura organizacional sobre la institución y su entorno se relaciona con las estrategias, características culturales, comportamiento gerencial de la organización.

Además, el modelo ofrece cuatro tipos de cultura:

**Cultura de la adaptabilidad:** Se refiere a la flexibilidad y el cambio en el ambiente exterior gracias a la focalización estratégica de la organización.

**Cultura de la misión:** otorga una relevancia total a la visión relacionada con la finalidad de la organización.

**Cultura del involucramiento:** brinda principal atención a la implicación y la intervención del personal de la organización.

**Cultura de la consistencia:** se basa en el entorno interno y pone importancia a la propuesta estable, metodológica y co-operativa de la organización.

## Dimensiones de la cultura organizacional

### Dimensión 1: Implicación

Denison (2000) señala: “Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles” (p.26).

En adición a ello, Bonavia, Prado y Hernández (2010) manifiestan:

“Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización” (p.17).

Dentro de esta dimensión, se presentan tres indicadores:

**Empoderamiento:** el personal tiene autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propia labor. Este indicador presenta compromiso y participación a la organización.

**Trabajo en equipo:** se valora el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todo el personal responsable del mismo. Con la finalidad de lograr los objetivos propuestos, el trabajo en equipo es fundamental en la entidad.

**Desarrollo de capacidades:** para lograr la ventaja competitiva es básico la capacitación y desarrollo de competencias de los trabajadores continuamente y así la organización será capaz de alcanzar las oportunidades del mercado.

### Dimensión 2: Consistencia

Denison (2000) indica: “Al contar con estabilidad e integración, la organización es efectiva y el comportamiento de los trabajadores se refleja por el conjunto de



valores que impulsa a los líderes a lograr acuerdos y así coordinar estratégicamente las actividades de la organización. (p.27).

Esta dimensión es medida a través de los siguientes indicadores:

**Valores centrales:** Los trabajadores de la organización comparten un conjunto de valores que los familiariza y compromete puesto que se sienten identificados y con expectativas.

**Acuerdo:** en temas fundamentales de la organización es primordial establecer acuerdos tanto a nivel tácito entre los trabajadores y también lograr el manejo de situaciones adversas que implica coordinar las diferencias que surgen.

**Coordinación e integración:** a pesar que existen diversas áreas y/o unidades dentro de una organización, todas se aúnan para alcanzar mediante un trabajo en equipo, las metas propuestas por la entidad.

### **Dimensión 3: Adaptabilidad**

Denison (2000) manifiesta: “usualmente existen resistencias para el cambio y adaptarse a nuevos ambientes por parte de la organizaciones convencionales excesivamente integradas, donde tienen que ser capaces de una integridad interna y adaptabilidad externa para ser organizaciones efectivas. Es así que las organizaciones adaptativas tienen claro a sus clientes como guía, aceptan riesgos y aprenden de sus errores, con experiencia en implementar cambios”(p.28).

Esta dimensión se mide por medio de tres indicadores:

**Orientación al cambio:** la organización tiene la capacidad para crear nuevos entornos que lleven a introducir cambios; puede interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reacciona rápidamente a las tendencias actuales y anticipa próximos cambios.

**Orientación al cliente:** la organización sabe toda la información sobre sus clientes y se anticipa a sus próximas necesidades y deseos.

**Aprendizaje organizativo:** la organización recibe, interpreta y convierte señales del ambiente, en oportunidades que introduzcan la innovación, generando conocimiento y desarrollando capacidades.

#### **Dimensión 4: Misión**

Denison (2000) sostiene:

“Las organizaciones que no tiene un norte claro, no logran los objetivos propuestos debido a que para llegar a ser organizaciones exitosas se debe tener una finalidad y una dirección exacta que establece las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, en relación a la con visión de organización al futuro” (p.29).

Todas las empresas se enfrentan a unos problemas comunes que siempre han existido, pero que van en aumento como resultado lógico del cambio en las condiciones de mercado y los problemas específicos de la rama de actividad en la que se desenvuelven. El elemento esencial para dar solución a estos problemas es la declaración de una misión para la organización. La alta dirección debe comprometerse en el desarrollo y fomento de este componente estratégico, y a partir de él esforzarse por lograr ventajas sobre sus competidores.

**Dirección y propósitos estratégicos:** es preciso plantear acciones gerenciales que indiquen la finalidad de la organización y denoten la participación de todos los trabajadores en el crecimiento de la institución.

**Metas y objetivos:** es necesario indicar a los trabajadores un modo de trabajo claro y preciso en relación con la misión, la visión y la estrategia de la organización.

**Visión:** es fundamental la proyección futurista de la organización en base a sus metas y objetivos.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?

### **1.4.2. Problemas Secundarios**

#### **Problema secundario 1**

¿Cuál es la relación entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?

#### **Problema secundario 2**

¿Cuál es la relación entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?

#### **Problema secundario 3**

¿Cuál es la relación entre la aplicación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica**

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico con los aportes de otras investigaciones y sus respectivos marcos conceptuales que analizan los problemas relacionados con la cultura organizacional en base a una adecuada gestión del conocimiento.

La mayoría de investigaciones explican las ineficiencias respecto a la gestión del conocimiento desde un enfoque administrativo, en el caso del presente estudio se incorpora los conceptos de creación, transferencia y aplicación de la gestión del conocimiento, existiendo pocos trabajos de investigación sobre este tema.

La presente investigación busca aportar en el campo de la gestión pública, que contribuya a fundamentar las razones de por qué no se administra adecuadamente la gestión del conocimiento y que se tiene obstáculos para contar con personal competente que consigan la eficiencia del uso de los recursos del sector público.

### **Justificación práctica**

La justificación práctica de un estudio de acuerdo con Bernal (2010), se refiere al apoyo para resolver y dar una solución a un problema, o simplemente la investigación presenta propuestas que ayuden a resolverlo. En otras palabras, se considera la justificación práctica si genera información que contribuye a la toma de decisiones y resuelve los problemas existentes en la sociedad. (p.104)

La presente investigación contribuirá en la temática de la gestión pública, determinando la relación de gestión del conocimiento y la cultura organizacional en una institución pública como lo es el GORE Ica, por lo cual se busca que la presente investigación integre los aportes más relevantes de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional, con la finalidad de crear un ambiente organizacional para que el conocimiento permita generar valor, relacionando el aprendizaje individual, organizacional, de grupos y equipos, contribuyendo todo ellos a su mejora y desarrollo de la gestión pública.

Por tal, en el sector público cumplir la normatividad respecto a la modernización del Estado es un ámbito que puede introducir a la innovación, ello en la medida que se realicen cambios importantes para utilizar de manera más eficientes los recursos públicos, ahorrando costos de operación y

mejorando o reestructurando sus procesos. (Presidencia de Consejo de Ministros, 2013).

De ahí que, la gestión del conocimiento es fundamental para desarrollar los otros procesos de la organización, ya que los demás procesos estarán familiarizados entre todo el personal y la organización será capaz desarrollar procesos de mejora continua. Las oportunidades que se logran de la gestión del conocimiento es el mejoramiento de los servicios y productos de la entidad, en la medida en que estos son el resultado del conocimiento existente tanto en el entorno interno y externo. (Caraballo, Mesa y Herrera, 2009).

### **Justificación Económica**

El presente estudio se justifica económicamente, ya que los recursos invertidos y los que se generan después del estudio se basa en lo sostenido por Martin (2009) donde “Se dispone de indicadores normalizados para considerar la balanza de pagos de tecnología, el comercio de bienes de alta tecnología y, principalmente, la innovación tecnológica”. Asimismo, los impactos económicos también están definidos con cierta precisión (p.3).

En este contexto, la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica será beneficiada puesto que mediante la gestión del conocimiento, podrán brindar servicios con eficiencia y calidad a los ciudadanos logrando a su vez tanto la satisfacción del usuario interno y externo.

### **Justificación metodológica**

Es importante indicar que la investigación se ha realizado siguiendo los pasos de la investigación científica, habiéndose planificado el proyecto y luego la recopilación de los datos bajo el enfoque del diseño no experimental, además los resultados permiten ser considerados con base para las futuras investigaciones; además, la presente investigación se justifica metodológicamente ya que propone relacionar dos importantes variables en la temática de la gestión pública como son la gestión del conocimiento y la cultura organizacional; lo que permitirá ampliar el cuerpo investigativo, las técnicas que existen actualmente para gestionar el

conocimiento, junto con las técnicas gerenciales proporcionan un punto de partida para construir un modelo de gerencia del conocimiento en las empresas públicas de nuestro país.

### **Justificación Legal**

El estudio de investigación se fundamenta en las normas jurídicas que se detallan a continuación:

Constitución Política del Perú.

Ley N° 27902 Ley que Modifica la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, para Regular la Participación de los Alcaldes Provinciales y la Sociedad Civil en los Gobiernos Regionales y Fortalecer el Proceso de Descentralización y Regionalización

Ley N° 28273 Ley del Sistema de Acreditación de los Gobiernos Regionales y Locales

Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.

Ley N° 30029, Ley del Servicio Civil.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específica 1**

La creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

### **Hipótesis específica 2**

La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

### **Hipótesis específica 3**

La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivos Específico 1**

Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

#### **Objetivos Específico 2**

Determinar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

**Objetivos Específico 3**

Determinar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.



## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

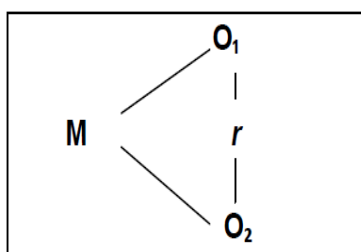
El diseño de la investigación es no experimental, ya que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández et al., 2014, p. 152).

En una investigación se observan situaciones ya existentes, las cuales no son provocadas con intención por el investigador. En estudio no experimental las variables independientes ocurren sin la posibilidad de manipularlas, ya que no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Además, es de corte transversal llamado transeccional según lo señalado por Carrasco (2006) se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad realizada en un momento determinado del tiempo (p.72).

Asimismo, es un estudio correlacional ya que de acuerdo con Carrasco (2006) permite el análisis y estudio de la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas y buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia (p.73).

Gráficamente se denota:



*Figura 7* Esquema de diseño correlacional

Fuente: Sánchez y Reyes (2015)

Siendo:

M es la Muestra.

O1 es la Variable 1 (Gestión del conocimiento)

O2 es la Variable 2. (Cultura organizacional)

R es la Relación de las variables de estudio

## **Enfoque**

Para el presente estudio de investigación se ha considerado el enfoque cuantitativo, ya que es secuencial y probatorio existiendo un orden donde no se puede saltar los pasos. Inicia de una idea que luego se delimita, derivándose objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico. Luego de las preguntas se elaboran las hipótesis y se precisan variables; se propone el diseño de investigación; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de las hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

## **Paradigma**

El paradigma de esta investigación es positivista, denominado según Teran (2006) también paradigma cuantitativo, empírico analítico, racionalista se basa en la teoría positivista del conocimiento, se caracteriza por su naturaleza cuantitativa, sostiene el realismo ontológico al manifestar que se puede descubrir cómo funciona la naturaleza y predecir fenómenos naturales. La realidad está fuera de las cosas, es decir la realidad está determinada, la realidad es observable, medible y cuantificable.

Asimismo, Pérez (1994) lo considera paradigma racionalista cuantitativo, “se basa en la teoría positivista del conocimiento impulsado desde las ciencias sociales por teóricos como Comte y Durkkheim, busca hechos o causas con independencia del estado subjetivo de los individuos. Obedece a principios metodológicos únicos.”(p.16)

## **Método**

El método empleado fue hipotético deductivo. Este método consiste en plantear posibles soluciones a un problema presente y comprobar cada posible solución con respecto al problema (Cegarra, 2012).

“El método hipotético deductivo parte de una hipótesis aceptable como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” Sánchez y Reyes (2015, p. 59). Es decir, se abordó la hipótesis planteada mediante procedimientos deductivos que pueden ser comprobados.

## **Nivel de investigación**

El presente trabajo de investigación es un estudio descriptivo, tal como Sánchez y Reyes (2015) sostienen: “describe un fenómeno o una situación a través de un estudio del mismo en una circunstancia témporo-espacial determinada” (p.40). Asimismo, “detalla las características, cualidades, y rasgos internos y externos de las situaciones y fenómenos de la realidad, en un lugar y tiempo determinado” (Carrasco, 2006, p.42).

Este tipo de estudio busca recoger el conocimiento actualizado y estado actual de un fenómeno tal cual se presenta.

## **Tipo de investigación**

Es una investigación básica, denominada además pura o fundamental, la cual busca nuevos conocimientos y áreas de investigación, sin contar con objetivos prácticos específicos. También, tiene como finalidad recoger información de la realidad para incrementar el conocimiento científico, influenciando al descubrimiento de principios y leyes. (Sánchez y Reyes, 2015, p.36).

En tal sentido, busca que el investigador conozca y entienda mejor el problema sin preocuparse por la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos.

## **2.2. Variables**

### **2.2.1 Variable gestión del conocimiento**

#### **Definición conceptual**

La gestión del conocimiento es la creación de conocimiento organizacional, debe entenderse como la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas (Nonaka y Takeuchi, 1995, p.57)

#### **Definición operacional**

Tomando como base el modelo de Nonaka y Takeuchi, se ha operacionalizado la variable gestión del conocimiento medido con un cuestionario que incluye las dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento.

### **2.2.2 Variable cultura organizacional**

#### **Definición conceptual**

Es la percepción de cultura involucrada en la organización y en la que se es parte de ella, medido mediante un cuestionario en sus dimensiones de: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión (Denison, 2000).

#### **Definición operacional**

Tomando como base el modelo de Denison, se ha operacionalizado la variable de cultura organizacional medido con un cuestionario que incluye las siguientes dimensiones tales como involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 3

*Operacionalización de la variable gestión del conocimiento*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y Rangos
Dimensión 1: Creación del conocimiento	Investigación	1 - 6 (6)		Ineficaz: [6 - 13] Regular: [14 - 22] Eficaz: [23 - 30]
Dimensión 2: Transferencia del conocimiento	Círculos de calidad	7 - 10 (4)	Ordinal	Ineficaz: [4 - 9] Regular: [10 - 14] Eficaz: [15 - 20]
Dimensión 3: Aplicación del conocimiento	Proyectos	11 - 13 (3)		Ineficaz: [3 - 6] Regular: [7 - 11] Eficaz: [12 - 15]

Tabla 4

*Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y /Rangos
Dimensión 1: Implicación	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	1 – 12 (12)		Inadecuada: [12 - 27] Regular: [28 - 44] Adecuada: [45 - 60]
Dimensión 2: Consistencia	- Valores - Acuerdo - Coordinación	13 – 24 (12)		Inadecuada: [12 - 27] Regular: [28 - 44] Adecuada: [45 - 60]
Dimensión 3: Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo	25 – 36 (12)	Ordinal	Inadecuada: [12 - 27] Regular: [28 - 44] Adecuada: [45 - 60]
Dimensión 4: Misión	- Dirección - Metas - Visión	37 – 48 (12)		Inadecuada: [12 - 27] Regular: [28 - 44] Adecuada: [45 - 60]

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el: “conjunto de todos los casos que presentan determinadas especificaciones” (p.174).

La población es el total del fenómeno que se estudiará, el cual cuenta con unidades de población que presentan una característica similar y al finalizar brinda datos del estudio.

Para la presente investigación la población está conformada por 110 trabajadores de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

### **2.3.2 Muestra**

Carrasco (2006) señala: “Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y refleja fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p.237).

La muestra del presente estudio estuvo conformada por 76 trabajadores de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Para la prueba piloto se aplicó los instrumentos a un total de 20 trabajadores de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica.

### **Criterio de selección**

Los criterios de inclusión para el estudio son:

- Ser personal nombrado y CAS de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica.

- Ser personal de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica con más de tres meses de servicio

Por otro lado, los criterios de exclusión son:

- Ser personal de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica con menos de tres meses de servicio.
- Personal de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica que no aceptaron voluntariamente ser parte del estudio.
- Encuestas con datos incompletos.

### **2.3.3 Muestreo**

El estudio utilizó el muestreo no probabilístico, el cual Sánchez y Reyes (2015) señalan: “Es aquel en el cual no se conoce la probabilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra”.

Este tipo de muestras no probabilísticas, son también conocidas como muestras dirigidas, ya que está orientada de acuerdo a las necesidades del estudio, no tanto por un criterio estadístico de generalización. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 189). Es así que en la muestra no probabilística o dirigida, la selección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características propias del estudio.

El tipo de muestreo no probabilístico utilizado fue el muestreo intencional a ello Carrasco (2006) sostiene: “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio sin ninguna regla matemática o estadística. Procura que la muestra sea lo más representativa posible para ello es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia.” (p.243).

El investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos.



Para la elección de los trabajadores de la sub gerencia de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017 fueron 76.

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

Sánchez y Reyes (2015) indican: “Las técnicas de recolección de datos permiten al investigador recolección de información requerida de una realidad o fenómeno acorde con los objetivos del estudio”. (p.149).

Las técnicas a utilizar dependen del método de investigación que se utilice.

### **Técnica**

La técnica empleada en la recolección de datos del trabajo de investigación fue la encuesta que según Carrasco (2006): “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”. (p.314)

Para realizar esta investigación, se eligió la técnica de la encuesta para la recolección de los datos referidos a la variable gestión del conocimiento y a la variable cultura organizacional, en la cual se busca medir las variables mediante 13 preguntas y 48 preguntas respectivamente, utilizando para ello formatos impresos.

### **Instrumento**

#### **Cuestionario**

Sánchez y Reyes (2015): “Constituyen un formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos del estudio. Las preguntas pueden ser de diferente tipo: de elección forzada, de repuestas abiertas, dicotómicos, de comparación por pares y de alternativa múltiple”. (p.151).

Este instrumento es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa con la muestra de estudio, consiste entregar a los

encuestados los instrumentos impresos, con las preguntas previamente formuladas siendo ordenadas, claras y coherentes las cuales serán respondidas. (Carrasco, 2006, p.318).

### **Ficha técnica**

A continuación se presentan las fichas técnicas de los cuestionarios Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional:

#### **Ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión del Conocimiento**

Título:	Gestión del Conocimiento
Autora:	More Espinoza, Maryuri Natalia
Procedencia:	Perú, 2017
Significación:	El cuestionario de Gestión del conocimiento está referido a determinar las tres dimensiones: Creación del conocimiento preguntas 1-6, Transferencia del conocimiento preguntas 7-10 y Aplicación del conocimiento preguntas 11-13.
Administración:	Directa e individual.
Duración:	10 minutos.
Estructura:	El cuestionario consta de 13 ítems, con 5 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Totalmente en desacuerdo: 1 punto</li> <li>(2) De acuerdo: 2 puntos</li> <li>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 puntos</li> <li>(4) En desacuerdo: 4 puntos</li> <li>(5) Totalmente de acuerdo: 5 puntos</li> </ul>
Niveles y rango:	Eficaz 48-65 Regular 31-47 Ineficaz 13-30

### **Ficha técnica del cuestionario para la variable Cultura Organizacional**

Título:	Cultura Organizacional										
Autora:	More Espinoza, Maryuri Natalia										
Procedencia:	Perú, 2017										
Significación:	El cuestionario de Cultura Organizacional contiene cuatro dimensiones Implicación preguntas 1-12, Consistencia preguntas 13-24, Adaptabilidad preguntas 25-36 y Misión preguntas 37-48.										
Administración:	Directa e individual.										
Duración:	30 minutos.										
Estructura:	El cuestionario consta de 48 ítems, con 5 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert: <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>(1) Totalmente en desacuerdo:</td> <td>1 punto</td> </tr> <tr> <td>(2) De acuerdo:</td> <td>2 puntos</td> </tr> <tr> <td>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo:</td> <td>3 puntos</td> </tr> <tr> <td>(4) En desacuerdo:</td> <td>4 puntos</td> </tr> <tr> <td>(5) Totalmente de acuerdo:</td> <td>5 puntos</td> </tr> </table>	(1) Totalmente en desacuerdo:	1 punto	(2) De acuerdo:	2 puntos	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo:	3 puntos	(4) En desacuerdo:	4 puntos	(5) Totalmente de acuerdo:	5 puntos
(1) Totalmente en desacuerdo:	1 punto										
(2) De acuerdo:	2 puntos										
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo:	3 puntos										
(4) En desacuerdo:	4 puntos										
(5) Totalmente de acuerdo:	5 puntos										
Niveles y rango:	<table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Adecuada</td> <td>177-240</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>112-176</td> </tr> <tr> <td>Inadecuada</td> <td>48-111</td> </tr> </table>	Adecuada	177-240	Regular	112-176	Inadecuada	48-111				
Adecuada	177-240										
Regular	112-176										
Inadecuada	48-111										

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: “es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200). Es así que la finalidad del instrumento es medir lo que se ha propuesto medir.

Por ello, se validó los instrumentos mediante el juicio de expertos, donde se puso a consideración de tres profesionales temáticos y metodólogos los cuestionarios de gestión del conocimiento y cultura organizacional respectivamente; encontrando pertinencia, relevancia y claridad y así

determinaron una validez significativa en ambos cuestionarios, ya que responden a los objetivos de la investigación.

Tabla 5

*Validez por juicio de expertos*

Expertos validadores	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Resultados
Dra. Isabel Menacho	x	x	x	Aplicable
Mg. Socorro Nuñez	x	x	x	Aplicable
Mg. Graciela Collatón	x	x	x	Aplicable

### **Confiabilidad**

La confiabilidad según Sánchez y Reyes (2009) indican: “es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test” (p.155)

La presente investigación ha utilizado el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa de Cronbach permitiendo estimar la confiabilidad del instrumento, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1; la ventaja es que simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Tal como muestra la Tabla 6, se obtuvo un resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.910 para los 13 items del cuestionario de la variable gestión del conocimiento y 0.951 para los 48 items del cuestionario de la variable cultura organizacional. El grado de confiabilidad de cada cuestionario son muy buenos considerando la escala (De Velis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable
- Entre .65 y .70 es mínimo aceptable
- De .70 a .80 es respetable
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 muy buena

Tabla 6

*Confiabilidad de los cuestionarios Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión del Conocimiento	.910	13
Cultura Organizacional	.951	48

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, primero se fijó una muestra piloto de 20 trabajadores de la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017 con las características similares a la población del estudio a quienes se les aplicó los cuestionarios con el propósito de establecer el grado de confiabilidad respectivamente.

## **2.5. Método de análisis de datos**

Se elaboro la base de datos de cada una de las variables en Microsoft Excel 2013 para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial utilizando el software estadístico SPSS V.22. para presentar la distribución de los datos la estadística descriptiva mediante porcentajes en tablas y figuras.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. Rho Spearman: “el coeficiente de correlación por rangos ( $\rho$ ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2012,p.225).

## **2.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son fundamentales para el desarrollo de la investigación, por ello se contó con la autorización de la institución y del consentimiento de los trabajadores conservando el el anonimato y el respeto hacia lo evaluado en todo

momento, antes, durante y después de la investigación, resguardando los datos recogidos, sin juzgar la información obtenida.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

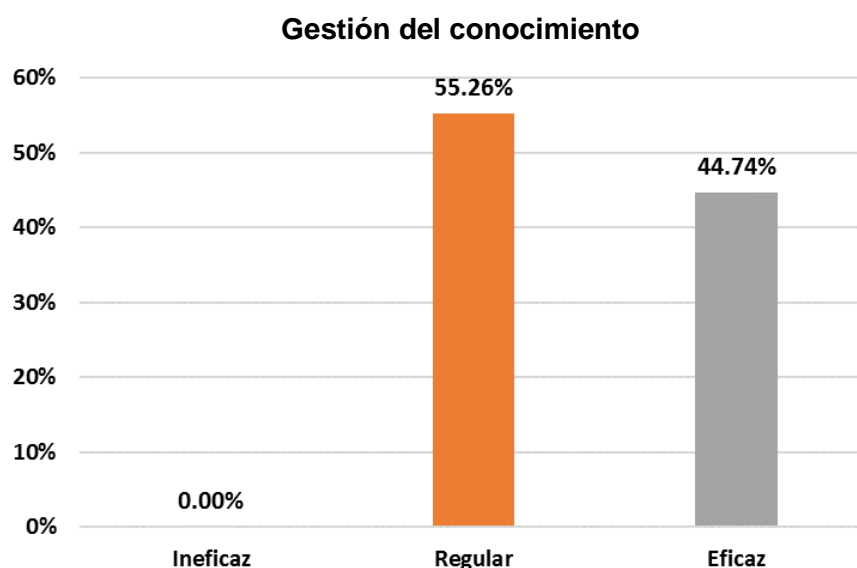
#### 3.1.1 Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento

Tabla 7

*Descripción de los niveles de gestión del conocimiento*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	[13 – 30]	0	0.00%
Regular	[31 – 47]	42	55.26%
Eficaz	[48 - 65]	34	44.74%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 8.* Descripción de los niveles de gestión del conocimiento.

#### Interpretación

Según la Tabla 7 y la Figura 8, en lo referente a la percepción de la variable gestión del conocimiento, los resultados muestran que un 55.26% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que la ubican en un nivel regular, mientras que un 44.74% se ubica en el nivel eficaz, predominando los niveles regular y eficaz.



### 3.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento

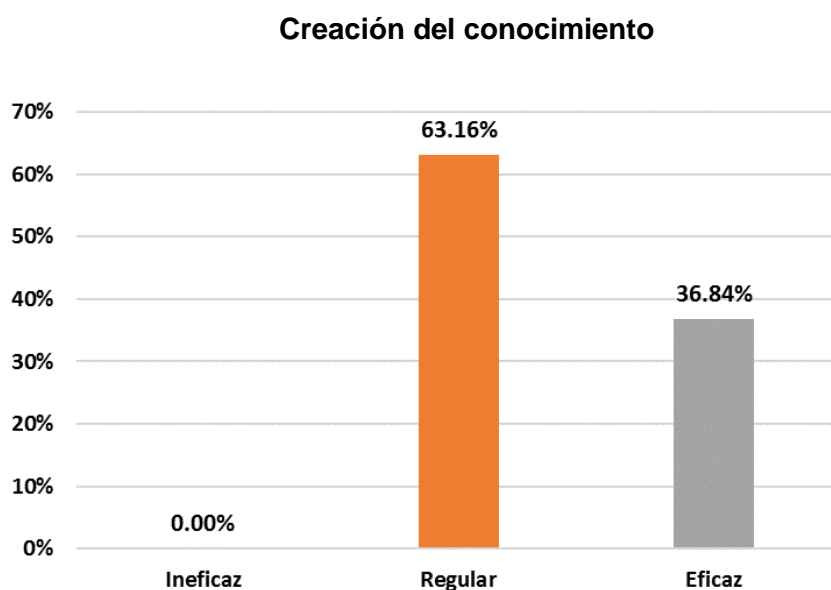
#### Dimensión 1: creación del conocimiento

Tabla 8

*Descripción de los niveles de creación del conocimiento*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	[6 – 13]	0	0.00%
Regular	[14 – 22]	48	63.16%
Eficaz	[23 - 30]	28	36.84%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 9.* Descripción de niveles de creación del conocimiento

#### Interpretación

La tabla 8 y la Figura 9 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión creación del conocimiento, donde se observa que un 63,16% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel regular; un 36.84% en un nivel eficaz y no se hallaron respuestas para el nivel ineficaz.

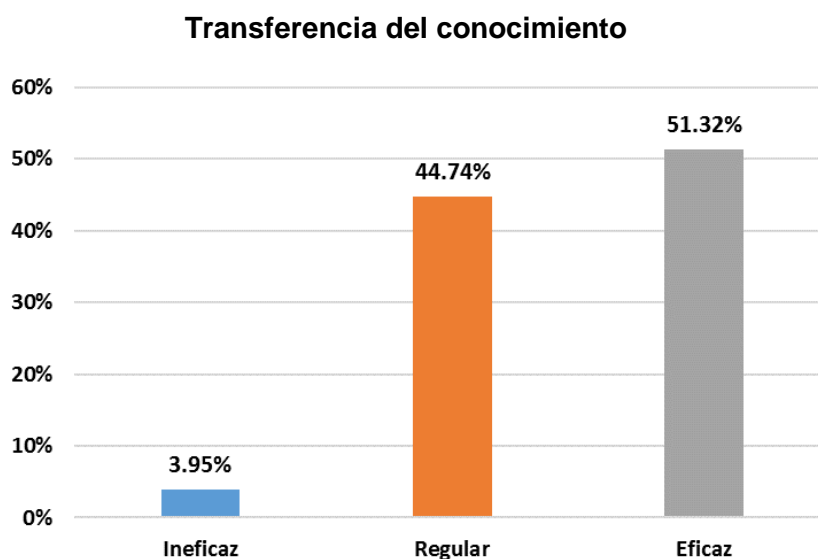
## Dimensión 2: transferencia del conocimiento

Tabla 9

*Descripción de niveles de la dimensión transferencia del conocimiento*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	[4 – 9]	3	3.95%
Regular	[10 – 14]	34	44.74%
Eficaz	[15 - 20]	39	51.32%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 10.* Descripción de niveles de la dimensión transferencia del conocimiento

### Interpretación

La tabla 9 y la Figura 10 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión transferencia del conocimiento, donde se observa que un 51,32% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel eficaz; un 44,74% se ubica en un nivel regular y un 3,76 % en un nivel ineficaz.

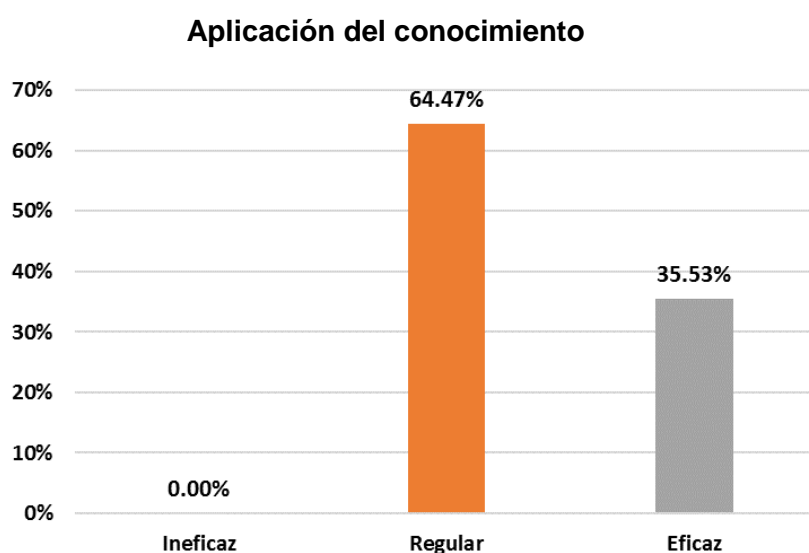
### Dimensión 3: aplicación del conocimiento

Tabla 10

*Descripción de niveles de aplicación del conocimiento*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	[3 – 6]	0	0.00%
Regular	[7 – 11]	49	64.47%
Eficaz	[12 - 15]	27	35.53%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 11.* Descripción de niveles de aplicación del conocimiento

### Interpretación

Tal como muestra la Tabla 10 y la Figura 11 muestran los resultados sobre los niveles de la dimensión aplicación del conocimiento, donde se observa que un 64,47% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican dentro de un nivel regular; un 35,53 % se ubica en un nivel eficaz y ningún servidor puntúa en el nivel ineficaz.

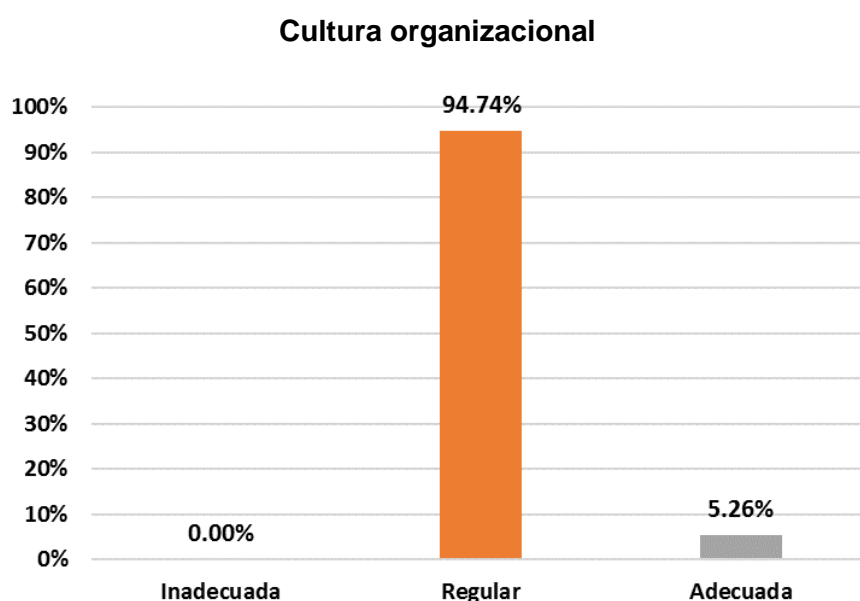
### 3.1.3. Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional

Tabla 11

*Descripción de los niveles de cultura organizacional*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	[12 – 27]	0	0.00%
Regular	[28 – 44]	72	94.74%
Adecuada	[45 - 60]	4	5.26%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 12. Descripción de los niveles de cultura organizacional*

#### Interpretación

Según la Tabla 11 y la Figura 12, en lo referente a la variable Cultura organizacional, los resultados muestran que un 94,74% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que la ubican en un nivel regular, un 5,26 % en un nivel adecuado y ningún trabajador puntúa nivel inadecuado de esta variable.

### 3.1.4. Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional

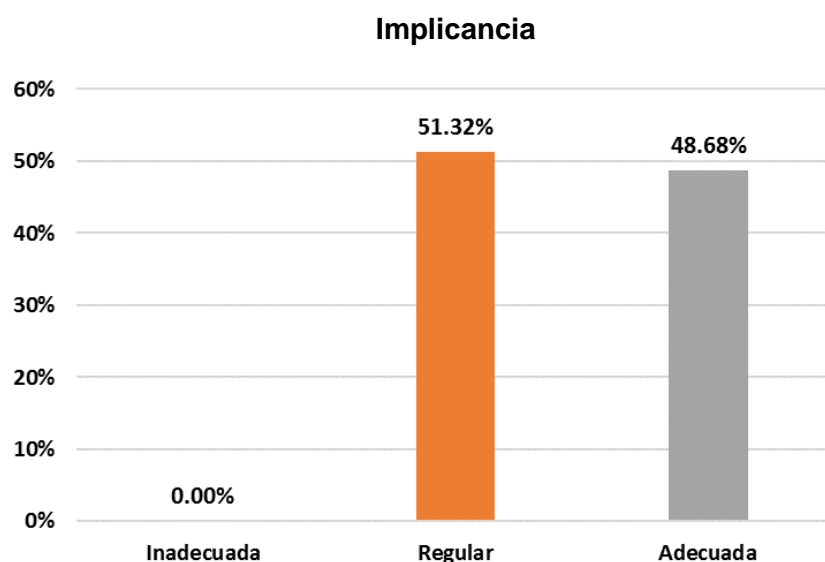
#### Dimensión 1: implicancia

Tabla 12

*Descripción de los niveles de la dimensión implicación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	[12 – 27]	0	0.00%
Regular	[28 – 44]	39	51.32%
Adecuada	[45 - 60]	37	48.68%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 13.* Descripción de la dimensión implicación.

#### Interpretación

Según la Tabla 12 y la Figura 13, en lo referente a la dimensión implicación de la cultura organizacional, los resultados muestran que un 51,32% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel regular, un 48,68% en un nivel adecuado y ningún servidor puntúa en el nivel inadecuado.

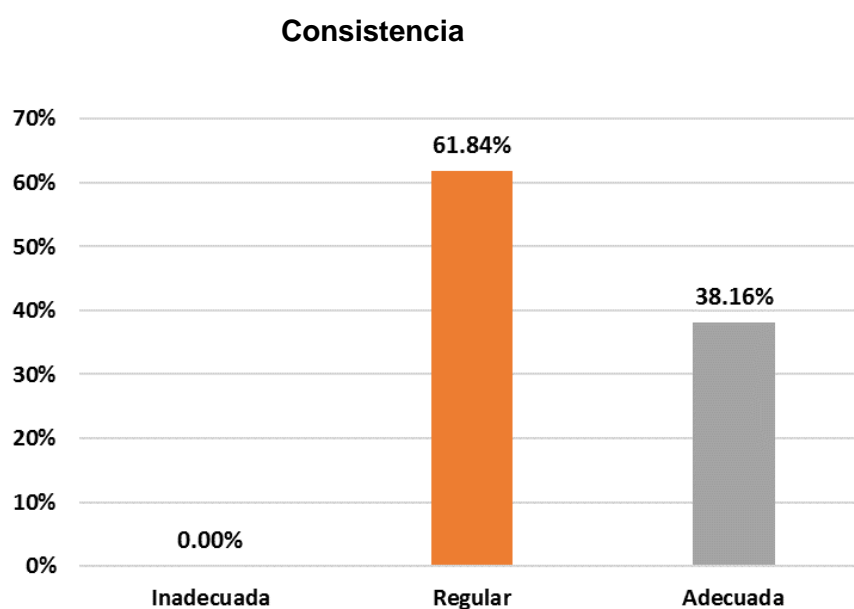
## Dimensión 2: consistencia

Tabla 13

*Descripción de los niveles de la dimensión consistencia*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	[12 – 27]	0	0.00%
Regular	[28 – 44]	47	61.84%
Adecuada	[45 - 60]	29	38.16%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 14.* Descripción de los niveles de la dimensión consistencia.

## Interpretación

Según la Tabla 13 y la Figura 14, en lo referente a la dimensión consistencia de la cultura organizacional, se observa que un 61,84% de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel regular, un 38,16% en un nivel adecuado y no se encontraron servidores que puntúan en el nivel inadecuado.

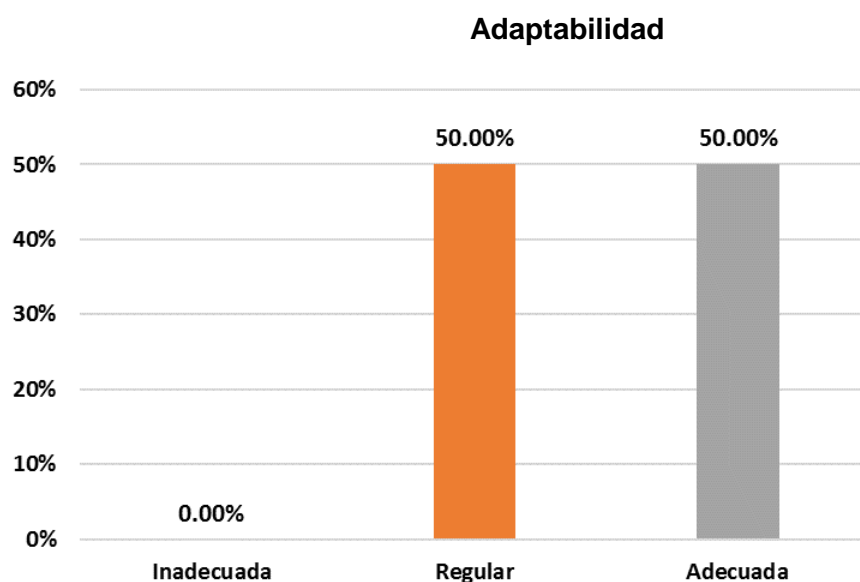
### Dimensión 3: adaptabilidad

Tabla 14

*Descripción de los niveles de la dimensión adaptabilidad*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	[12 – 27]	0	0.00%
Regular	[28 – 44]	38	50.00%
Adecuada	[45 - 60]	38	50.00%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 15.* Descripción de los niveles de la dimensión adaptabilidad.

### Interpretación

Según la tabla 14 y la Figura 15, en lo referente a la dimensión adaptabilidad, se observa que un 50 % de los servidores encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel adecuado y el otro 50 % en el nivel regular, mientras que ningún servidor percibe esta dimensión en el nivel inadecuado.

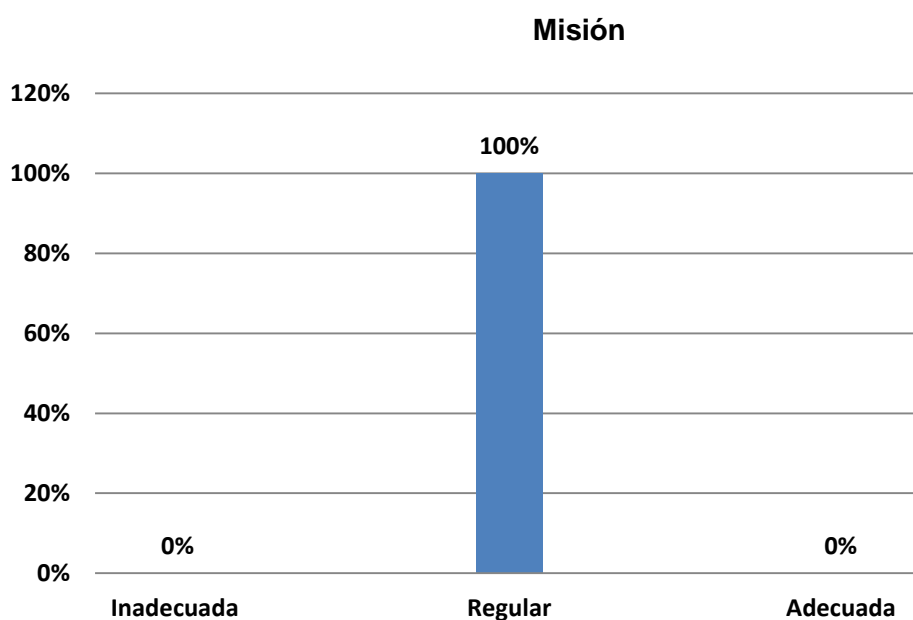
## Dimensión 4: misión

Tabla 15

*Descripción de los niveles de la dimensión misión*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	[12 – 27]	0	100.00%
Regular	[28 – 44]	76	0.00%
Adecuada	[45 - 60]	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente:* Base de datos de la investigación.



*Figura 16.* Descripción de los niveles de la dimensión misión.

## Interpretación

Según la Tabla 15 y la Figura 16, en lo referente a la dimensión misión, se observa que el 100% de los servidores encuestados perciben esta dimensión en el nivel regular.



## 3.2. Resultados inferenciales

### 3.2.1 Gestión del conocimiento y cultura organizacional

#### Hipótesis General

$H_a$ : La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

$H_0$ : La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. =p. Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 16

*Relación de la gestión del conocimiento con la cultura organizacional*

			Correlaciones	
			Gestión del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Según los resultados que muestra la Tabla 16, la gestión del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.553 y sig  $0,00 < 0,05$  es decir, presenta correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la gestión del conocimiento está relacionada significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

### 3.2.2 Creación del conocimiento y cultura organizacional

#### Hipótesis Específica 1

$H_a$ : La creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

$H_0$ : La creación del conocimiento no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. =p. Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 17

*Relación de la creación del conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>			Creación del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		76	76
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		76	76	

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

Según los resultados que muestra la Tabla 17, la dimensión creación del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,411 y sig 0,00 < 0,05 es decir, la correlación es positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la dimensión creación del conocimiento se relaciona con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

### 3.2.3 Transferencia del conocimiento y cultura organizacional

#### Hipótesis Específica 2

$H_a$ : La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

$H_o$ : La transferencia del conocimiento no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. =p. Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_o$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_o$

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 18

*Relación de transferencia de conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>			Transferencia del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 76	,592** ,000 76
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,592** ,000 76	1,000 . 76

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

Según los resultados que muestra la Tabla 18, la dimensión transferencia del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,592 y sig 0,00 < 0,05 es decir, presenta correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la dimensión transferencia de conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

### 3.2.4 Aplicación del conocimiento y cultura organizacional

#### Hipótesis Específica 3

$H_a$ : La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

$H_0$ : La aplicación del conocimiento no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

Nivel de confianza: 95%;  $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. =p. Si  $p \geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 19

*Relación de aplicación del conocimiento con la cultura organizacional*

Correlaciones				
			Aplicación del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Según los resultados que muestra la Tabla 19, la dimensión aplicación del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,394 y sig 0,00 < 0,05 es decir, presenta correlación positiva baja y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, la dimensión aplicación del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

## **IV. Discusión**

En referencia a la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017; se obtuvo el grado de correlación Rho de Spearman de 0,553, lo cual indica que existe una relación positiva moderada y asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05; lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Esto concuerda con los hallazgos de Rueda (2012) pues ambas variables contribuyen a que la organización se convierta en una ventaja competitiva sostenible, ya que los valores, las prácticas y comportamientos de las personas dentro de una organización deben estar encaminados hacia la creación y conversión del conocimiento. Por su parte algunos autores Bardales y Guevara (2015) y Núñez (2014) coinciden en afirmar la existencia de relación positiva entre dichas variables, demostrando que si existe una adecuada cultura organizacional existirá una eficaz gestión del conocimiento en la institución, en este caso en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica. es importante gestionar y poner en práctica, ya que las administraciones públicas no son ajenas a la sociedad del conocimiento, se están acomodando a estas nuevas exigencias, mejorando sus procesos para satisfacer las nuevas necesidades de los ciudadanos. Redefiniendo la función pública y el servicio público, a través de la búsqueda de mecanismos para conocer y medir el valor de la gestión del conocimiento, y así poder llevar a cabo una gestión eficiente y eficaz de estos recursos

En cuanto a la hipótesis específica 1 se demostró que existe una relación significativa entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional con un resultado de correlación Rho de Spearman de 0,411, lo cual indica que existe una relación moderada y asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05, lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Córdova (2015) quien corrobora en su investigación que crear nuevo conocimiento es una manera de comportarse, una forma de generar cultura e innovar para tener mayor sostenibilidad. De la misma forma, los resultados encontrados coinciden con lo planteado por Nonaka y Takeuchi (1995) quienes en base a las funciones de la organización creadora de

conocimiento, resaltan la importancia del conocimiento a través del valor que generan en la dinámica de la compañía, la cual comprenden como una organización cuya función es la de procesar información objetiva, así como de aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad de los empleados. A pesar de existir evidencia que demuestra la importancia de la creación del conocimiento en una organización, se evalúa que estos resultados puedan tener que ver con la brecha generacional existente entre los participantes, debido a que las consideraciones que puedan tenerse sobre el conocimiento nuevo puedan deberse a la apertura y capacidades que posean los evaluados.

Asimismo, respecto a la hipótesis específica 2 se demostró que existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional siendo el resultado de correlación Rho de Spearman de 0.592, lo cual indica que existe relación moderada, además se obtuvo un p valor menor de 0,05; lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Távara (2014) el cual señala que debe transferirse el conocimiento al lugar donde se necesita, en el momento adecuado y con la calidad requerida, ya que el conocimiento puede ser compartido de distintas maneras: mediante el registro en bases de datos, o distribuirlo en documentos. Siguiendo con lo ya mencionado, Forno (2017) señala la relevancia en el proceso de transferencia del conocimiento y en la relación que este proceso tiene sobre la capacidad de innovación de las empresas.

Por otro lado, respecto a lo planteado en la hipótesis específica 3, se demostró que existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y cultura organizacional, siendo su resultado de correlación Rho de Spearman de 0.394, lo cual indica que existe relación baja, asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05; lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Esto concuerda con los hallazgos de Huailani (2014) quien señala que la utilización de un programa que permita la comunicación e interacción organizacional, asimismo brinda la ventaja que el personal mejore sus relaciones interpersonales, se conozcan, compartan sus buenas prácticas, transmitan sus conocimientos, experticia y así desarrollen una gestión del conocimiento



institucional. Por su parte, Hernández y Pérez (2012) reafirman esta posición acotando que las entidades públicas se están adaptando a las nuevas exigencias del entorno globalizado de la sociedad del conocimiento; mejorando sus procesos a fin de satisfacer las nuevas necesidades de los usuarios a través de la búsqueda de mecanismos de gestión más eficaces y eficientes.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Se demuestra que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica en el 2017; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0.553 y con un nivel de significancia menor a 0,05.
- Segunda:** Se demuestra que la creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica en el 2017; ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = 0,411 y con un nivel de significancia menor a 0,05..
- Tercera:** Se demuestra que la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica, encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman = 0,592 y con un nivel de significancia menor a 0,05.
- Cuarta:** Finalmente, se demuestra que la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = 0,394 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Actualmente, las instituciones públicas deben adaptarse a una sociedad y economía del conocimiento, a fin de satisfacer la demanda de productos y servicios cada vez más complejos y especializados por parte de los ciudadanos. Para ello, cada institución dispone de una combinación propia de recursos tangibles e intangibles, cuya administración requiere de una organización interna que incluye tiempo, esfuerzo y compromiso, la cual se refleja en una cultura organizacional eficaz.
- Segunda:** Se sugiere que se desarrollen actividades de creación del conocimiento en las instituciones públicas, en especial si brindan atención a los ciudadanos, ya que contribuye a mejorar la eficiencia de dicha institución.
- Tercera:** Se debe fortalecer las acciones de la transferencia del conocimiento, tales como las buenas prácticas en materia de prevención y gestión del riesgo de desastres, fundamental para el Sistema de Alerta Temprana, a fin de utilizar y aplicar la experiencia adquirida en otras instituciones y así trabajar con un aprendizaje continuo evitando la ineficiencia y pérdidas de recursos sean: humanos, económicos, entre otros, al Estado.
- Cuarta:** Finalmente, se recomienda que la aplicación del conocimiento se debe integrar en las directivas y procedimientos de las instituciones la cual permita registrar y transferir las buenas prácticas y así aplicar las lecciones aprendidas de la propia experiencia del personal y desarrollar un sistema de gestión del conocimiento en las entidades del estado.

## **VII. Referencias**

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed). Bogotá, Colombia: Universidad de La Sabana.
- Bonavia,A., Prado, C. y Barberá, F. (2009) *Teoría de cultura organizacional encuesta diseñada para la evaluación de la cultura organizativa*. Recuperado el 10 de enero de 2018 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>
- Barragán (2014). *Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento. Intangible capital*. Recuperado de [www.asocam.org/biblioteca/files/original/34fb12aab8bd10438721b84a97b03178.pdf](http://www.asocam.org/biblioteca/files/original/34fb12aab8bd10438721b84a97b03178.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento organizacional*. EE.UU.: International Thomson.
- Contreras, F y Tito, P.. (2013). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*.Lima: Universidad María Auxiliadora
- Correa, G., Rosero, S. y Segura, H. (2008). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología*. Rev. Interam. Biblio. Medellin. 31(1).
- Cújar, A. C.; Ramos, C.D.; Hernández, H.E. y López, J.M. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. Estudios Gerenciales, 29(128), 350-355.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in theory and practice*. United States of America: Elsevier Butterworth Heinemann.

- De Velis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología en estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Mexico: Trillas.
- De Jager, M. (1999). *The KMAT: Benchmarking knowledge management*. *Library Management*, 20(7):367-372.
- Denison (2009). *American Heritage Dictionary libro, Corporate Culture and Organizational*.
- Drucker, P. (2004) *La sociedad Post capitalista*. Bogotá: Grupo Norma.
- Esteban, E. (2013). *Metodología de la investigación económica y social*. Lima Ed. San Marcos
- Fernández J.(2000). Los campos de acción de la gestión del conocimiento. *Capital Humano*;124:64-5
- Hedlund, G. (1994). *A Model of Knowledge Management and the N-form Corporation*. *Strategic Management Journal*, 15 (Summer Special Issue): 73- 90.
- Hellriegel y Slocum (2013). *Comportamiento Organizacional*, 12a. Ed. Cengage learning Wadsworth publishing Co
- Hernández, Fernández, Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. ° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Inche, M. J. L. (2010). *Modelo dinámico de gestión del conocimiento basado en el aprendizaje organizacional en una institución educativa en el Perú*. (Tesis de doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú.
- Lawler, E. E. (1988) Gainsharing theory and research: Findings and future directions. En W. A. Pasmore & R. Woodman (eds), *Research in Organizational Change and Development*, vol. 2, Greenwich, Connecticut, JAI Press.



López, M.; Marulanda, C. E. y Isaza, G. A. (2011). *Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (33), 1-23.

Montaña y Torres (2015) *Caracterización de la cultura organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de procesos de cambio en las Organizaciones*, tesis, Bogotá, Colombia.

Pérez, G.(1994). *Investigación cualitativa I: retos e interrogantes: Metodos* (6ª ED.) Madrid, España: La Muralla

Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico*, Clío América, 9 (17), pp-pp. 17 – 25

Ponjuán G. *Introducción a la gestión del conocimiento*. La Habana: Editorial "Félix Varela"; 2006.

Rivera (2006). *¿Gestión del conocimiento o gestión de la información?* Revista Tecnológicas No. 16. Julio De 2006

Robbins, S. y Coulter, T. (2014). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). México: Pearson educación.

Salazar Romero, L. E. (2016). *Influencia de la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa Edkard*. Recuperado el 04 de enero de 2018 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Ed. Visión Universitaria. Lima

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores. P.

Schein, E. et al. (2015). *Teoría de Cultura Organizacional*.

Senge P. *La quinta disciplina*. Barcelona: Granica; 1995.

Sveiby, K. (1994) *Hacia una perspectiva del conocimiento en la organización*. Tesis doctorado Disponible en: <http://translate.google.com.ar/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.sveiby.com/articles/&prev=search>

## **Anexos**

## Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017							
<b>Autor:</b> Maryuri Natalia More Espinoza							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de desastres del GORE de Ica en el 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de desastres del GORE de Ica en el 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.</p>	<b>Variable 1: Gestión del conocimiento</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación del conocimiento	Investigación	1 -6 (6)	Ordinal	Ineficaz: [6-13] Regular: [14-22] Eficaz: [23-30]
Transferencia del conocimiento	Círculos de calidad	7-10 (4)	Ineficaz: [4-9] Regular: [10-14] Eficaz: [15-20]				
Aplicación del conocimiento	Proyectos	11-13 (3)	Ineficaz: [3-6] Regular: [7-11] Eficaz: [12-15]				

		<b>Variable 2: Cultura organizacional</b>					
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?	Determinar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de desastres del GORE de Ica en el 2017.	La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.	Implicación	Empoderamiento	1-12	Ordinal	Inadecuada: [12-27] Regular: [28-44] Adecuada: [45-60]
				Trabajo en equipo	(12)		
¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017?	Determinar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de desastres del GORE de Ica en el 2017.	La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.	Consistencia	Valores	13-24	Ordinal	Inadecuada: [12-27] Regular: [28-44] Adecuada: [45-60]
				Acuerdo	(12)		
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	25-36	Ordinal	Inadecuada: [12-27] Regular: [28-44] Adecuada: [45-60]
				Orientación al cliente	(12)		
			Misión	Dirección	37-48	Ordinal	Inadecuada: [12-27] Regular: [28-44] Adecuada: [45-60]
				Metas	(12)		

**Anexo 2**  
**INSTRUMENTOS**  
**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información respecto a la gestión del conocimiento en la institución. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad. Se le agradece su participación.

Escalas	Símbolo	Valor
Totalmente de acuerdo	(T.A)	5
De Acuerdo	(D.A)	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(N.N)	3
En desacuerdo	(E.D)	2
Totalmente en desacuerdo	(T.D)	1

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Dimensión: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO		ESCALAS				
Nº	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.					
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.					
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar una gestión eficiente y eficaz.					
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.					
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados y éstos están obteniendo nuevas experiencias al participar con ustedes.					
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado (know-how) de los trabajadores.					
Dimensión: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		ESCALAS				
Nº	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7.	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entre los trabajadores.					
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos)					
9	Los diferentes grupos de profesionales de la Institución y del sector tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo					
10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en					

	el área de trabajo.					
<b>Dimensión: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>		<b>ESCALAS</b>				
	<b>ÍTEMS</b>	<b>(5)</b>	<b>(4)</b>	<b>(3)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1)</b>
1 1	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).					
1 2	Es usual en su quehacer laboral y funcional se trabaje pensando en los cambios futuros.					
1 3	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.					

## CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información respecto a la cultura organizacional en la institución. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad. Se le agradece su participación.

Escalas	Símbolo	Valor
Totalmente de acuerdo	(T.A)	5
De Acuerdo	(D.A)	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(N.N)	3
En desacuerdo	(E.D)	2
Totalmente en desacuerdo	(T.D)	1

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dimensión: IMPLICACIÓN		ESCALAS				
Nº	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.					
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.					
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.					
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.					
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.					
7.	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.					
8	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.					
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
10	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja					



	competitiva.					
12	Se presentan problemas en la institución porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.					
Dimensión: CONSISTENCIA		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	Los jefes practican lo que pregonan.					
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.					
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.					
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.					
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.					
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.					
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.					
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otros áreas dentro de la institución.					
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.					
Dimensión: ADAPTABILIDAD		ESCALAS				
N°	ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.					
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.					

27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.					
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.					
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.					
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.					
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.					
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.					
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.					
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.					
<b>Dimensión: MISIÓN</b>		<b>ESCALAS</b>				
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>(5)</b>	<b>(4)</b>	<b>(3)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1)</b>
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.					
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.					
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.					
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.					

43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.					
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.					
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.					

## Anexo 3

### VALIDEZ DE INSTRUMENTO



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar una gestión eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados y éstos están obteniendo nuevas experiencias al participar con ustedes.	✓		✓		✓		
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado (know-how) de los trabajadores.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>								
7	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos).	✓		✓		✓		
9	Los diferentes grupos de profesionales de la institución y del sector tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
11	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).	✓		✓		✓		
12	Es usual en su quehacer laboral y funcional se trabaje pensando en los cambios futuros.	✓		✓		✓		
13	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Manuelo Vapio Tsast*    DNI: *09968385*

Especialidad del validador: *Doctora Gestión Pública*

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN</b>								
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.	✓		✓		✓		
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓		
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
7	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
12	Se presentan problemas en la institución porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA</b>								
13	Los jefes practican lo que predican.	✓		✓		✓		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	✓		✓		✓		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	✓		✓		✓		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otras áreas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: MISIÓN</b>								
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.	✓		✓		✓		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	✓		✓		✓		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	✓		✓		✓		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	✓		✓		✓		
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: MISIÓN</b>								
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	✓		✓		✓		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	✓		✓		✓		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	✓		✓		✓		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		

44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓	
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓	
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mercedes Vargas Isell DNI: 09968315

Especialidad del validador: Docente en Gestión Pública

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....

  
 Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.	/		/		/		
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	/		/		/		
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar una gestión eficiente y eficaz.	/		/		/		
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.	/		/		/		
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados y éstos están obteniendo nuevas experiencias al participar con ustedes.	/		/		/		
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado (know-how) de los trabajadores.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>								
7	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entre los trabajadores.	/		/		/		
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos).	/		/		/		
9	Los diferentes grupos de profesionales de la Institución y del sector tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	/		/		/		
10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en el área de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
11	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).	/		/		/		
12	Es usual en su quehacer laboral y funcional se trabaje pensando en los cambios futuros.	/		/		/		
13	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	/		/		/		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sorasso Muñoz Muñoz DNI: 91020983

 Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...10...de...12...del 2017

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN</b>								
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.	/		/		/		
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.	/		/		/		
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.	/		/		/		
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.	/		/		/		
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.	/		/		/		
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.	/		/		/		
7	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.	/		/		/		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.	/		/		/		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	/		/		/		
10	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	/		/		/		
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	/		/		/		
12	Se presentan problemas en la institución porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA</b>								
13	Los jefes practican lo que predican.	/		/		/		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.	/		/		/		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	/		/		/		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.	/		/		/		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	/		/		/		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	/		/		/		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	/		/		/		

20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	/		/		/		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.	/		/		/		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	/		/		/		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otras áreas dentro de la institución.	/		/		/		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible e innovadora.	/		/		/		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	/		/		/		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	/		/		/		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	/		/		/		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	/		/		/		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	/		/		/		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	/		/		/		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	/		/		/		
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.	/		/		/		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	/		/		/		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	/		/		/		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 4: MISIÓN</b>								
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	/		/		/		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	/		/		/		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	/		/		/		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	/		/		/		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	/		/		/		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	/		/		/		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	/		/		/		



44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	/	/	/	/	/	/
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	/	/	/	/	/	/
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	/	/	/	/	/	/
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	/	/	/	/	/	/
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Sauro Nuñez Muñoz    DNI: 07020933

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 12 del 2017

  
 Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar una gestión eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados y éstos están obteniendo nuevas experiencias al participar con ustedes.	✓		✓		✓		
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado (know-how) de los trabajadores.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>								
7	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos).	✓		✓		✓		
9	Los diferentes grupos de profesionales de la Institución y del sector tienen a su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>								
11	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).	✓		✓		✓		
12	Es usual en su quehacer laboral y funcional se trabaje pensando en los cambios futuros.	✓		✓		✓		
13	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Graciela Collaton Chirinos

 DNI: 70975274

 Especialidad del validador: Mg. en Docencia Universitaria
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de 12 del 2017

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN</b>								
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.	✓		✓		✓		
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓		
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
7	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	✓		✓		✓		
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	✓		✓		✓		
12	Se presentan problemas en la institución porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA</b>								
13	Los jefes practican lo que predicaban.	✓		✓		✓		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	✓		✓		✓		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		

20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	✓		✓		✓		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otros áreas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.	✓		✓		✓		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	✓		✓		✓		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	✓		✓		✓		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	✓		✓		✓		
33	Consideramos los desajustes como oportunidades para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: MISIÓN</b>								
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	✓		✓		✓		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	✓		✓		✓		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	✓		✓		✓		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		

44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓	
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓	
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓	
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓	
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Graciela Colletton Chicane    DNI: 80275214

Especialidad del validador: Ng. en Docencia Universitaria

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de dic del 2012

*Colletton*

Firma del Experto Informante.

## Anexo 4

### CONFIABILIDAD CON LA PRUEBA PILOTO

#### GESTION DEL CONOCIMIENTO

Estadísticas de Confiabilidad General

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
.956	.962	13

---

#### CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de Confiabilidad General

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
.985	.985	48

---

## Anexo 5

## PERMISO DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ EL ESTUDIO



# Gobierno Regional de Ica



*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Ica, 26 de diciembre de 2017

**OFICIO N°033-2018-GORE-ICA/SGRD**

Señora:

**MARYURI NATALIA MORE ESPINOZA**

**Presente.-**

**Asunto** : Solicitud de autorización para desarrollo de investigación

**Referencia** : Carta N°001-2017-MNME

De mi especial consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente a nombre del Gerente Regional de Seguridad, Defensa Nacional y Gestión del Riesgo de Desastre del Gobierno Regional de Ica, y del suscrito en mi condición de Sub Gerente de Riesgo de Desastres.

En relación al asunto indicado en el documento de referencia, se le autoriza el desarrollo del estudio denominado "Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017" para el grado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo; para lo cual podrá aplicar las encuestas y recopilación de información que requiera.

Hago propicia la ocasión de expresarle mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
 GERENTE REGIONAL DE SEGURIDAD, DEFENSA  
 NACIONAL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES  
  
 JOSE LUIS CORDOVA ESTEBAN JIMENEZ  
 SUBGERENTE DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES

## Anexo 6

## BASE DE DATOS

## Base de Datos de Gestión del Conocimiento

codigo	GC_01	GC_02	GC_03	GC_04	GC_05	GC_06	Creación
CO_001	3	3	3	3	3	3	18
CO_002	4	4	4	4	3	3	22
CO_003	4	4	4	3	4	4	23
CO_004	4	3	4	3	4	4	22
CO_005	3	4	4	4	4	3	22
CO_006	3	4	3	4	3	3	20
CO_007	4	4	4	4	4	4	24
CO_008	3	3	3	3	3	3	18
CO_009	5	4	4	5	4	5	27
CO_010	4	4	4	4	4	4	24
CO_011	4	3	3	3	3	2	18
CO_012	3	3	3	3	3	3	18
CO_013	4	3	4	4	4	4	23
CO_014	4	4	4	4	4	4	24
CO_015	3	3	3	3	3	3	18
CO_016	4	4	4	4	3	3	22
CO_017	3	3	3	3	4	3	19
CO_018	3	4	4	4	4	3	22
CO_019	5	4	4	5	4	5	27
CO_020	4	4	4	4	4	4	24
CO_021	4	4	4	4	4	4	24
CO_022	3	4	4	4	3	4	22
CO_023	4	3	3	4	3	3	20
CO_024	4	3	3	3	3	2	18
CO_025	3	3	3	3	3	3	18
CO_026	4	4	4	4	3	3	22
CO_027	3	4	4	4	3	4	22
CO_028	3	4	4	4	3	4	22
CO_029	3	3	3	4	4	4	21
CO_030	4	4	4	4	4	4	24
CO_031	5	4	4	5	4	5	27
CO_032	4	4	4	4	4	4	24
CO_033	3	3	3	3	3	3	18
CO_034	4	4	4	4	3	3	22
CO_035	4	4	4	3	4	4	23
CO_036	4	3	4	3	4	4	22
CO_037	3	3	3	4	4	4	21
CO_038	4	3	4	4	4	4	23
CO_039	4	4	4	4	4	4	24
CO_040	4	4	4	4	4	4	24

CO_041	4	4	4	4	3	3	22
CO_042	3	3	3	3	4	3	19
CO_043	3	4	4	4	4	3	22
CO_044	3	4	3	4	3	3	20
CO_045	4	4	4	4	4	4	24
CO_046	3	4	2	4	3	3	19
CO_047	4	4	4	4	4	4	24
CO_048	4	3	3	3	3	2	18
CO_049	3	3	3	3	3	3	18
CO_050	4	4	4	4	3	3	22
CO_051	4	4	4	3	4	4	23
CO_052	4	3	4	3	4	4	22
CO_053	3	3	3	4	4	4	21
CO_054	4	3	4	4	4	4	23
CO_055	4	4	4	4	4	4	24
CO_056	3	4	3	3	4	3	20
CO_057	3	3	3	3	3	3	18
CO_058	5	4	4	5	4	5	27
CO_059	4	4	4	4	4	4	24
CO_060	3	3	3	3	4	3	19
CO_061	4	4	4	4	4	4	24
CO_062	4	4	4	4	3	3	22
CO_063	4	4	4	4	4	4	24
CO_064	3	3	3	4	4	4	21
CO_065	4	3	3	4	3	3	20
CO_066	4	3	3	3	3	2	18
CO_067	3	3	3	4	4	4	21
CO_068	4	4	4	4	4	4	24
CO_069	4	4	3	3	4	3	21
CO_070	4	4	4	4	3	3	22
CO_071	3	3	3	3	4	3	19
CO_072	3	4	4	4	4	3	22
CO_073	3	4	3	4	3	3	20
CO_074	4	4	4	4	4	4	24
CO_075	4	4	4	4	4	4	24
CO_076	3	3	3	4	4	4	21



GC_07	GC_08	GC_09	GC_10	Transferencia	GC_11	GC_14	GC_15	Aplicación
3	2	3	2	10	3	3	3	9
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	4	3	3	14	4	4	4	12
4	4	4	3	15	3	4	4	11
3	4	4	4	15	3	3	3	9
3	4	4	4	15	3	3	4	10
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	3	3	12	3	3	3	9
5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	3	3	4	13	4	4	4	12
3	2	2	2	9	3	4	4	11
3	2	3	2	10	3	3	3	9
4	4	3	3	14	4	4	3	11
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	2	3	2	10	3	3	3	9
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	3	4	4	15	4	3	3	10
3	4	4	4	15	3	3	3	9
5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	3	3	4	13	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	4	4	4	15	4	4	3	11
3	2	3	3	11	4	4	3	11
3	2	2	2	9	3	4	4	11
3	2	3	2	10	3	3	3	9
3	2	3	3	11	3	3	2	8
3	4	4	4	15	4	4	3	11
3	4	4	4	15	4	4	3	11
4	2	4	3	13	4	3	3	10
3	3	3	4	13	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	3	3	4	13	4	4	4	12
3	2	3	2	10	3	3	3	9
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	4	3	3	14	4	4	4	12
4	4	4	3	15	3	4	4	11
4	2	4	3	13	4	3	3	10
4	4	3	3	14	4	4	3	11
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	3	4	13	4	4	4	12
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	3	4	4	15	4	3	3	10
3	4	4	4	15	3	3	3	9
3	4	4	4	15	3	3	4	10

4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	16	3	4	4	11
3	3	3	4	13	4	4	4	12
3	2	2	2	9	3	4	4	11
3	2	3	2	10	3	3	3	9
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	4	3	3	14	4	4	4	12
4	4	4	3	15	3	4	4	11
4	2	4	3	13	4	3	3	10
4	4	3	3	14	4	4	3	11
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	3	3	12	3	3	3	9
5	5	5	5	20	5	5	5	15
3	3	3	4	13	4	4	4	12
4	3	4	4	15	4	3	3	10
3	3	3	4	13	4	4	4	12
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	2	4	3	13	4	3	3	10
3	2	3	3	11	4	4	3	11
3	2	2	2	9	3	4	4	11
4	2	4	3	13	4	3	3	10
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	2	3	3	11	3	3	2	8
4	3	4	4	15	4	3	3	10
3	4	4	4	15	3	3	3	9
3	4	4	4	15	3	3	4	10
4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	16	4	4	4	12

### Base de Datos de Cultura Organizacional

codigo	CO_01	CO_02	CO_03	CO_04	CO_05	CO_06	CO_07	CO_08	CO_09	CO_10	CO_11	CO_12	Implicación
CO_001	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_002	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	38
CO_003	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	33
CO_004	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
CO_005	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	40
CO_006	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_007	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	43
CO_008	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	42
CO_009	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_010	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_011	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	43
CO_012	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
CO_013	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
CO_014	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_015	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_016	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42
CO_017	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
CO_018	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	42
CO_019	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_020	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	41
CO_021	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_022	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_023	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	43
CO_024	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
CO_025	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
CO_026	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
CO_027	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_028	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_029	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42
CO_030	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
CO_031	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
CO_032	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_033	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_034	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_035	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	38
CO_036	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	33
CO_037	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
CO_038	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	40
CO_039	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_040	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_041	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	42
CO_042	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46

CO_043	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
CO_044	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_045	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_046	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_047	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	43
CO_048	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	42
CO_049	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_050	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	42
CO_051	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_052	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_053	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	43
CO_054	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
CO_055	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
CO_056	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	40
CO_057	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_058	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_059	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_060	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_061	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
CO_062	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42
CO_063	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	44
CO_064	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	42
CO_065	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	38
CO_066	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	33
CO_067	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
CO_068	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	40
CO_069	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_070	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	43
CO_071	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	42
CO_072	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
CO_073	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
CO_074	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	46
CO_075	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	40
CO_076	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42

CO_13	CO_14	CO_15	CO_16	CO_17	CO_18	CO_19	CO_20	CO_21	CO_22	CO_23	CO_24	Consistencia
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	42
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	39
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	40
3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	42
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	42
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	42
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	39
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	40
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46

4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	40
3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	40
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	42
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	42
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4	39
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	40
3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	42
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	46
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	40
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44

CO_25	CO_26	CO_27	CO_28	CO_29	CO_30	CO_31	CO_32	CO_33	CO_34	CO_35	CO_36	Adaptabilidad
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	43
4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	40
4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	43
4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	40
4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	43
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	43
4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	40
4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	40
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	43
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47



## Anexo 7

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017

Maryuri Natalia More Espinoza  
[maryuri25@gmail.com](mailto:maryuri25@gmail.com)  
Universidad Cesar Vallejo

#### Resumen

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo y se utilizó el diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 76 trabajadores y se aplicó dos cuestionarios: Cuestionario Gestión del Conocimiento, el cual contó con 13 preguntas en la escala de Likert y el Cuestionario Cultura Organizacional, que consta de 48 preguntas en la escala de Likert, los cuales brindaron información mediante sus distintas dimensiones acerca de la Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional y cuyos resultados se representan gráficamente.

La investigación concluye que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman de 0,553 y con un nivel de significancia menor a 0,05, lo que represento una moderada relación entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Gestión del Conocimiento, Cultura Organizacional.

#### Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between knowledge management and organizational culture in the disaster risk management sub-department of the GORE of Ica in 2017.

The method used in the investigation was the hypothetico-deductive and the non-experimental cross-sectional correlational level design was used. The population consisted of 76 workers and two questionnaires were applied: Knowledge Management Questionnaire, which included 13 questions on the Likert scale and the Organizational Culture Questionnaire, which included 48 questions on the Likert scale, which provided information through its different dimensions about

Knowledge Management and Organizational Culture and whose results are represented graphically.

The research concludes that knowledge management is significantly related to the organizational culture in the disaster risk management sub-department of the GORE of Ica in 2017; since a Spearman's Rho correlation of 0.553 was obtained and with a level of significance less than 0.05, which represented a moderate relationship between the variables studied.

**Keywords:** Knowledge Management, Organizational Culture.

## **Introducción**

Actualmente, las organizaciones deben adaptarse a una sociedad y economía del conocimiento que demanda productos y servicios cada vez más complejos y especializados. Para ello, cada organización dispone de una combinación propia de recursos tangibles e intangibles, cuya administración requiere de una organización interna que incluye tiempo, esfuerzo y compromiso.

De aquí que, el conocimiento es un activo intangible de gran valor en un entorno cada vez más competitivo y globalizado. La creación de activos intangibles por parte de las instituciones tales como: recursos, habilidades de los empleados, rutinas organizativas, capacidades de los directivos, los niveles de formación e integración del personal y la creación de una cultura organizacional al interior de la organización, permiten que éstas muestren diferencias en la obtención de beneficios, los cuales se encuentran fundamentados en la información que poseen los diferentes agentes que tienen que ver con la empresa.(Hernández, Mendoza y Tabernero, 2008).

Sin embargo, algunas instituciones de sector público no reconocen como el activo más valioso de la organización al conocimiento, por lo que la creación de nuevo conocimiento o la utilización eficiente del conocimiento existente o la socialización del conocimiento entre todos los miembros de la entidad son actividades poco aplicadas en dichas organizaciones.

Ante esta situación, el Estado implementó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, que norma la aplicación un sistema de gestión del conocimiento en las entidades del estado, la cual permita registrar y transferir las buenas prácticas y así aplicar las lecciones aprendidas de la propia experiencia del personal. Además, con el fin de orientar a la gestión pública a ser más competitiva y comprometida con el desarrollo social y contribuya a promover la innovación en el Estado, las actividades inherentes a la gestión del conocimiento adquieren un valor fundamental para mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Tal como lo plantean Bardales y Guevara (2015): “Las prácticas de gestión del conocimiento deben orientar su aplicación en todo el ámbito público porque son clave para mejorar el nivel de desempeño del personal en general y porque de esta, manera se orientará la gestión pública a ser más competitiva comprometida con el desarrollo social (p.82)

En ese contexto, se presenta a la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastre, la cual es un órgano de línea del Gobierno Regional de Ica y cuya misión es proteger a la población de la región, adoptando medidas que faciliten la preparación, la respuesta y la rehabilitación ante riesgos de desastres, el control permanente de los factores de riesgo en la población para una ayuda oportuna en casos de emergencia o desastres de toda índole, así como, de fiscalizar el cumplimiento de las normas municipales.

Es así, que la subgerencia cuenta con recurso humano con amplia experiencia y conocimiento acumulado, el cual no es valorado como un recurso intangible importante para la institución; más aún, no existe socialización del conocimiento generado, ya que la migración de personal sea interna o externa llevan consigo el conocimiento con la experiencia laboral, afectando la continuidad operativa en la institución.

Asimismo, existen trabajadores que realizan las mismas funciones durante años mecanizándose y se desempeñan con la misma rutina laboral y la mayoría de veces sin compartir ese conocimiento acumulado. Por lo consiguiente, no genera en los trabajadores un sentimiento de vinculación, pertenencia a la institución y compromiso afectivo, es decir, la cultura organizacional no influye en la transmisión o recepción del conocimiento y por ende no hay predisposición para compartir los conocimientos. Éste conocimiento generado no se socializa y la entidad está latente a sufrir pérdidas.

Por otro lado, diversos estudios han demostrado que la transferencia y socialización de conocimientos mejoran la cultura organizacional, ya que minimiza la pérdida de las lecciones aprendidas para la generación de nuevo conocimiento a partir del existente. Asimismo, muchas organizaciones no realizan esfuerzos por capturar el conocimiento del personal que se retira, puesto que no dispone de procesos formales para retener el conocimiento.

Por este motivo, las organizaciones necesitan enfocarse en la retención del conocimiento y su transferencia al sistema de gestión de la organización. Los beneficios que se consiguen de la gestión del conocimiento propician el mejoramiento de los servicios y productos de la institución, en la medida en que estos son el resultado del conocimiento existente tanto en el entorno como en el plano interno organizativo. (Caraballo, Mesa y Herrera, 2009).

El objetivo general del estudio es determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la sub gerencia de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017. Y los objetivos específicos son determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional, la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional y la aplicación del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017.

El presente trabajo de investigación se sustenta en estudios realizados a nivel internacional como nacional. Forno (2017) en su tesis de maestría titulada Políticas y prácticas de gestión del conocimiento en empresas de la provincia de Santa Fe, seleccionaron empresas de biotecnología de la provincia de Santa Fe y determinó alternativas que permitan potenciar la capacidad innovadora de las mismas, a fin de generar aportes capaces de contribuir a la gestión del conocimiento en las organizaciones. Para ello, enfocó el estudio en el proceso de transferencia del conocimiento y en la relación que este proceso tiene sobre la capacidad de innovación de las empresas.

Nuñez (2014) en su tesis doctoral Gestión del conocimiento en la relación entre cultura organizacional y capital intelectual en la industria tequilera del Estado de Jalisco aborda el efecto moderador de la gestión del conocimiento en la relación entre la cultura organizacional y el capital intelectual en empresas de la industria tequilera del Estado de Jalisco. La presente investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental a partir de una muestra de 39 empresas. A través de correlación de Spearman y regresión jerárquica se encontró que tanto las culturas flexibles como rígidas se asocian de forma positiva y significativa con la gestión del conocimiento y capital intelectual. Asimismo, los hallazgos mostraron efectos moderadores positivos y negativos en la relación entre cultura organizacional y capital intelectual.

Entre las investigaciones desarrolladas en el ámbito nacional se puede mencionar los siguientes: Bardales y Guevara (2015) desarrollaron su tesis de maestría titulada Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor –INDECOPI, 2014”, donde determinaron que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor del INDECOPI durante el año 2014, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.708 representando una alta asociación entre las variables. Aplicaron su cuestionario de Gestión del Conocimiento, el cual estuvo constituido por 16 preguntas y el cuestionario sobre Cultura Organizacional, el cual estuvo constituido por 39 preguntas a 161 colaboradores.

Herrera (2015) en su tesis de maestría titulada Modelo de gestión del conocimiento en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado, analiza el conocimiento tácito y explícito y se proponen alternativas para la transformación y consecuente creación de nuevo conocimiento; asimismo propone un modelo conceptual de gestión del conocimiento reflejado en un sistema informático para ser aplicado al sector público como parte de un proceso de innovación, el cual tiene potencial de ser replicado en otras instituciones del Estado se observa y se pone en valor desde el conocimiento.

## METODOLOGÍA

El diseño de la investigación es no experimental, estudio descriptivo y de corte transeccional o transversal. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico. La técnica empleada en la recolección de datos del trabajo de investigación fue la encuesta y se validó los instrumentos mediante el juicio de expertos, donde se puso a consideración de tres profesionales temáticos y metodólogos los cuestionarios de gestión del conocimiento y cultura organizacional respectivamente; encontrando pertinencia, relevancia y claridad y así determinaron una validez significativa en ambos cuestionarios, ya que responden a los objetivos de la investigación.

Se ha estimado la confiabilidad interna de los datos de los cuestionarios mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, siendo 0.910 para los 13 items de la variable gestión del conocimiento y 0.951 para los 48 items de la variable cultura organizacional. Estos valores son positivos, lo cual indican que la confiabilidad alta para las variables de estudio.

## RESULTADOS

Tabla 1

*Relación de la gestión del conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>			Gestión del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Según los resultados que muestra la Tabla 1, la gestión del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.553 y sig  $0,00 < 0,05$  es decir, presenta correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

*Relación de la creación del conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>			Creación del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76	
Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	76	76	

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

Según los resultados que muestra la Tabla 2, la dimensión creación del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,411 y sig  $0,00 < 0,05$  es decir, la correlación es positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

*Relación de transferencia de conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>			Transferencia del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76	
Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	76	76	

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

Según los resultados que muestra la Tabla 3, la dimensión transferencia del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,592 y sig  $0,00 < 0,05$  es decir,

presenta correlación positiva moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

*Relación de aplicación del conocimiento con la cultura organizacional*

<b>Correlaciones</b>				
			Aplicación del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Según los resultados que muestra la Tabla 4, la dimensión aplicación del conocimiento está relacionada directamente con la cultura organizacional, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,394 y sig 0,00 < 0,05 es decir, presenta correlación positiva baja y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **DISCUSIÓN**

A partir de los hallazgos encontrados se rechaza la Hipótesis nula por lo que se establece que la gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de desastres del Gobierno Regional de Ica en el 2017; se obtuvo el grado de correlación Rho de Spearman de 0,553, asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05; lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Esto concuerda con los hallazgos de Rueda (2012) pues ambas variables contribuyen a que la organización se convierta en una ventaja competitiva sostenible, ya que los valores, las prácticas y comportamientos de las personas dentro de una organización deben estar encaminados hacia la creación y conversión del conocimiento. Por su parte algunos autores Bardales y Guevara (2015) y Núñez (2014) coinciden en afirmar la existencia de relación positiva entre dichas variables, demostrando que si existe una adecuada cultura organizacional existirá una eficaz gestión del conocimiento en la institución, en este caso en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica. es importante gestionar y poner en práctica, ya que las administraciones públicas no son ajenas a la sociedad del conocimiento, se están acomodando a estas nuevas exigencias, mejorando sus procesos para satisfacer las nuevas necesidades de los ciudadanos. Redefiniendo la función pública y el servicio público, a través de

la búsqueda de mecanismos para conocer y medir el valor de la gestión del conocimiento, y así poder llevar a cabo una gestión eficiente y eficaz de estos recursos

En cuanto a la hipótesis específica 1 se demostró que existe una relación significativa entre la creación del conocimiento y la cultura organizacional con un resultado de correlación Rho de Spearman de 0,411, lo cual indica que existe una relación moderada y asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05, lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados se contrastan con lo señalado por Córdova (2015) quien corrobora en su investigación que crear nuevo conocimiento es una manera de comportarse, una forma de generar cultura e innovar para tener mayor sostenibilidad. De la misma forma, los resultados encontrados coinciden con lo planteado por Nonaka y Takeuchi (1995) quienes en base a las funciones de la organización creadora de conocimiento, resaltan la importancia del conocimiento a través del valor que generan en la dinámica de la compañía, la cual comprenden como una organización cuya función es la de procesar información objetiva, así como de aprovechar el conjunto de ideas, intuiciones y creatividad de los empleados. A pesar de existir evidencia que demuestra la importancia de la creación del conocimiento en una organización, se evalúa que estos resultados puedan tener que ver con la brecha generacional existente entre los participantes, debido a que las consideraciones que puedan tenerse sobre el conocimiento nuevo puedan deberse a la apertura y capacidades que posean los evaluados.

Asimismo, respecto a la hipótesis específica 2 se demostró que existe relación significativa entre la transferencia del conocimiento y la cultura organizacional siendo el resultado de correlación Rho de Spearman de 0.592, lo cual indica que existe relación moderada, además se obtuvo un p valor menor de 0,05; lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Távora (2014) el cual señala que debe transferirse el conocimiento al lugar donde se necesita, en el momento adecuado y con la calidad requerida, ya que el conocimiento puede ser compartido de distintas maneras: mediante el registro en bases de datos, o distribuirlo en documentos. Siguiendo con lo ya mencionado, Forno (2017) señala la relevancia en el proceso de transferencia del conocimiento y en la relación que este proceso tiene sobre la capacidad de innovación de las empresas.

Por otro lado, respecto a lo planteado en la hipótesis específica 3, se demostró que existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y cultura organizacional, siendo su resultado de correlación Rho de Spearman de 0.394, lo cual indica que existe relación baja, asimismo se obtuvo un p valor menor de 0,05;



lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables. Esto concuerda con los hallazgos de Huallani (2014) quien señala que la utilización de un programa que permita la comunicación e interacción organizacional, asimismo brinda la ventaja que el personal mejore sus relaciones interpersonales, se conozcan, compartan sus buenas prácticas, transmitan sus conocimientos, experticia y así desarrollen una gestión del conocimiento institucional. Por su parte, Hernández y Pérez (2012) reafirman esta posición acotando que las entidades públicas se están adaptando a las nuevas exigencias del entorno globalizado de la sociedad del conocimiento; mejorando sus procesos a fin de satisfacer las nuevas necesidades de los usuarios a través de la búsqueda de mecanismos de gestión más eficaces y eficientes.

## **CONCLUSIONES**

Se demuestra que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica en el 2017; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0.553 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

Se demuestra que la creación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica en el 2017; ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = 0,411 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

Se demuestra que la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del GORE de Ica, encontrándose un coeficiente de correlación de Spearman = 0,592 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

Finalmente, se demuestra que la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres del Gobierno Regional de Ica. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman = 0,394 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Barragán (2014). Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. EE.UU.: International Thomson.

- Correa, G., Rosero, S. y Segura, H. (2008, Enero-Junio). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la Escuela Interamericana de Bibliotecología. *Rev. Interam. Biblio. Medellin.* 31(1).
- Cújar V. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición Estudios Gerenciales, vol. 29, núm. 128, 2013, pp. 350-355 Universidad ICESI. Cali, Colombia
- Dalkir, K. (2005). Knowledge management in theory and practice. United States of America: Elsevier Butterworth Heinemann.
- De Jager, M. (1999). The KMAT: Benchmarking knowledge management. *Library Management*, 20(7):367-372.
- Denison (2009). American Heritage Dictionary libro, Corporate Culture and Organizational.
- Drucker, P. (2004) La sociedad Post capitalista. Bogotá: Grupo Norma.
- Esteban, E. (2013). Metodología de la investigación económica y social.. Lima Ed. San Marcos
- Fernández J.(2000). Los campos de acción de la gestión del conocimiento. *Capital Humano*;124:64-5
- Hedlund, G. (1994). A Model of Knowledge Management and the N-form Corporation. *Strategic Management Journal*, 15 (Summer Special Issue): 73- 90.
- Hellriegel y Slocum (2013). Comportamiento Organizacional, 12a. Ed. Cengage learning Wadsworth publishing Co
- Hernández, Fernández, Baptista, (2014). Metodología de la Investigación. (6. ° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Inche, M. J. L. (2010). Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú. (Tesis de doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú.
- Lawler, E. E. (1988) Gainsharing theory and research: Findings and future directions. En W. A. Pasmore & R. Woodman (eds), *Research in*

Organizational Change and Development, vol. 2, Greenwich, Connecticut, JAI Press.

Montaña y Torres (2015) Caracterización de la cultura organizacional y Lineamientos de Intervención para la Implementación de procesos de cambio en las Organizaciones, tesis, Bogotá, Colombia.

Pérez, G.(1994). Investigación Cualitativa I: Retos E Interrogantes: Metodos (6ª ED.) Madrid, España: La Muralla



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Isabel Menacho Vargas, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Maryuri Natalia More Espinoza, titulado **“Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017.”** constato que la misma tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 17 de marzo de 2018

Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI:09968395

21 %

4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
6	u.htmub.edu	1 %
7	www.aacademica.org	1 %
8	www.biblioteca.uma.es	1 %
9	theibfr.com	1 %
10	repositorio.ucsg.edu.ec	1 %
11	www.researchgate.net	1 %
12	repositorio.continental...	1 %
13	www.digital.unal.edu	1 %



Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Maryuri Natalia More Espinoza

ASESOR:

Dra. Isabel Menacho Vargas



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

More Espinoza Maryuri Natalia

D.N.I. : 44384823

Domicilio : Calle Cahuido HZ. 4 - LT. 12 Chomillas

Teléfono : Fijo : 2514620 Móvil : 980948710

E-mail : maryuri25@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : .....

Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Maryuri Natalia More Espinoza

Título de la tesis:

Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 21/07/2018



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Mitchell  
alarcon  
1176-18

## FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Vización para  
empastado de  
Tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Maryuri Natalia More Espinoza con DNI N° 44384823  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)  
domiciliado (a) en Calle Cahui de 12-4 - 2T. 12 Armatambo - Chorrillos  
(Calle / Lotería / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)  
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: en Gestión Pública del programa: Maestría  
(Promoción) (Nombre del programa)  
identificado con el código de matrícula N° de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Vización para empastado  
de tesis



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 12 de Julio de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. 1 tesis arpillada
- b. Copia de R.D. de sustentación
- c. Copia de Dictamen de la sustentación
- d. copia de Acta de A.P. de originalidad y puntaje

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: 980948710 / 2519670  
Email: maryuri.25@gmail.com



20B para tesis

(Firma)