



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El conocimiento y la planificación estratégica en la
Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Castillo Asmat, José Felix

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Alcas Zapata, Noel
Presidente

Dr. Agüero Alva, Hugo Lorenzo
Secretario

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian
Vocal

Dedicatoria

A mis padres:

A mi madre, que se encuentra con Jesús, gracias porque siempre me brindaste mucho amor y sigue siendo mi guía en mi vida diaria,

Hermanos; Tomas, José, Rosa, Javier Segundo y Gladys. Por su apoyo constante.

A mis Sobrinas: Nicole Estefany y Dulce Milagritos, quienes son mi fortaleza y alegría.

A Dios:

Gracias Padre por todo lo que me das a diario, la vida, salud y los alimentos.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en mi vida. Gracias Padre hoy te vengo a dar por ser tan maravilloso y no tengo más palabras para agradecerte.

Reconocimiento y Gratitud al Dr. Sebastián, por sus consejos y dedicación, al presente trabajo de investigación, por su valioso apoyo al desarrollo de la tesis.

A mis Amigos y Amigas del grupo de alto rendimiento No 6, con su apoyo han contribuido en la elaboración del presente trabajo de investigación.

El Autor

Declaratoria de Autenticidad

Yo, José Félix Castillo Asmat, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**El Conocimiento y la Planificación Estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016**”, presentada, en 125 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Lima, 10 de diciembre del 2016

José Félix Castillo Asmat

DNI. 18018103

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster en gestión pública, pongo a vuestra consideración la tesis titulada “El conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016”, la misma que ha sido ejecutada con la finalidad de determinar la Relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta hermosa - 2016, será de gran importancia conocer la problemática y poder a su vez contribuir con soluciones efectivas logrando contribuir a la mejora de la gestión pública de esta institución, considerando al personal el eje fundamental para generar un cambio trascendental en bien del desarrollo integral del hermoso pueblo de Punta Hermosa.

Estoy seguro que se reconocerán los aportes del presente trabajo de investigación y esperando cumplir con los requisitos necesarios para su aprobación; sin embargo, como todo trabajo humano es capaz de ser perfeccionado, esperamos vuestras sugerencias para realizar las mejorar en la investigación y así poder finalmente realizar la sustentación de la presente tesis.

El Autor

Resumen

La investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta hermosa – 2016.

El tipo de estudio es básico, enfoque cuantitativo y alcance correlacional y los métodos de investigación aplicados fue el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra de 51 servidores públicos; empleándose dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos, se procesó la información a través del software de estadística SPSS V21, los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados obtenidos de los niveles de la variable, conocimiento, el que predomina es el nivel regular con un 51.0% (26 trabajadores), seguido del nivel malo con un 43.1% (22 trabajadores) mientras que el 5.9% (3 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno, de los niveles de la variable planificación estratégica, el que predomina es el nivel regular con un 80.4%(41 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 17.6% (9 trabajadores) mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo. Asimismo, el conocimiento influye significativamente en la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016. Porque tiene una correlación de Spearman de 0.720, asimismo un P valor de $0.001 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia presentando una relación significativa entre las variables; conocimiento y planificación estratégica.

Palabras Clave: Conocimiento, eficiencia, eficacia, económica y calidad del servicio, Municipalidad, Punta Hermosa.

Abstract

The research was developed with the purpose of determining the relationship between knowledge and strategic planning in the District Municipality of Punta bonita - 2016.

The type of study is basic, quantitative approach and correlational scope and methods Applied was deductive and inductive. We worked with a sample of 51 public servants; Using two validated and validated questionnaires for data collection, the information was processed through the statistical software SPSS V21, the results are presented in tables and statistical figures.

The results obtained from the levels of the variable, knowledge, which predominates is the regular level with 51.0% (26 workers), followed by the poor level with 43.1% (22 workers) while 5.9% (3 workers) (41 workers), followed by the good level with 17.6% (9 workers) while 2.0% (1 Worker) are on the bad level. Likewise, knowledge significantly influences the strategic planning in the District Municipality of Punta Hermosa - 2016. Because it has a Spearman correlation of 0.720, also a P value of 0.001 <0.01 which is my level of significance presenting a significant relationship between the Variables; Knowledge and strategic planning.

Keywords: Knowledge, efficiency, efficiency, economic and quality of service, Municipality, Punta Hermosa.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	.iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstracto	viii
Índice	ix
Lista de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
I.Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	45
II. Marco Metodológico	46
2.1 Variable	47
2.2 Operacionalización de la variable	49
2.3 Metodología	51
2.4 Tipo de estudio	53
2.5 Diseño	54
2.6 Población, muestra y muestreo	.55

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8 Métodos de análisis de datos	63
2.9 Aspectos éticos	63
III. Resultados	64
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias bibliográficas	90
VIII. Anexos	93
Anexo 1: Artículo científico	94
Anexo 2: Matriz de consistencia	103
Anexo 3: Matriz de puntuaciones de la variable: conocimiento	104
Anexo 4: Matriz de puntuación, variable; planificación estratégica	107
Anexo 5: Tipo y diseño de investigación	110
Anexo 6: Constancia emitida por la institución	111
Anexo 7: Formato de validación de instrumento; conocimiento	112
Anexo 8: Formato de validación de instrumento; p. estratégica	114
Anexo 9: Cuestionario de variable: conocimiento	116
Anexo 10: Escala de medición; dimensiones variable conocimiento	119
Anexo 11: Cuestionario, variable: planificación estratégica	120
Anexo 12: Escala de medición;, dimensiones variable p. estratégica	123
Anexo 13: Validación del instrumento, variable: planificación estratégica	124

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable conocimiento	49
Tabla 2. Operacionalización de la variable planificación estratégica	50
Tabla 3. Distribución de la población del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa	54
Tabla 4. Distribución de la muestra, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa	55
Tabla 5. Validez del cuestionario sobre la variable, conocimiento	59
Tabla 6. Validez del cuestionario sobre la variable; planificación estratégica	60
Tabla 7. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 8. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable conocimiento	60
Tabla 9. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Variable planificación estratégica	60
Tabla 10. Comparación de los puntajes de los niveles de la variable conocimiento	64
Tabla 11. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión conocimiento tácito de la Variable conocimiento	65
Tabla 12. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento explícito de la variable conocimiento	66
Tabla 13. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento individual de la variable conocimiento	67
Tabla 14. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento organizacional o corporativo	68
Tabla 15. Comparación de los puntajes de los niveles de la variable planificación estratégica	69

Tabla 16. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica	70
Tabla 17. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión; eficacia de la variable planificación estratégica	71
Tabla 18. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, economía de la variable planificación estratégica	72
Tabla 19. Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, Calidad del servicio de la variable planificación Estratégica	73
Tabla 20. Prueba de Spearman del conocimiento y la planificación Estratégica	74
Tabla 21. Prueba de Spearman del conocimiento y la eficiencia	75
Tabla 22. Prueba de Spearman del conocimiento y la eficacia	76
Tabla 23. Prueba de Spearman del conocimiento y la economía	77
Tabla 24. Prueba de Spearman del conocimiento y la calidad del servicio	78

Índice de figuras

	Pagina
Figura 1. Niveles de la variable, conocimiento	64
Figura 2. Niveles de las dimensiones, conocimiento tácito, de la variable conocimiento.	65
Figura 3. Niveles de las dimensiones conocimiento tácito, de la variable conocimiento	66
Figura 4. Niveles de las dimensiones, conocimiento tácito, de la variable conocimiento	67
Figura 5. Niveles de las dimensiones, conocimiento organizacional o corporativo, de la variable conocimiento	68
Figura 6. Niveles de la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016	69
Figura 7. Niveles de las dimensiones eficiencia, de la variable planificación estratégica	70
Figura 8. Niveles de las dimensiones eficiencia, de la variable planificación estratégica	71
Figura 9. Niveles de las dimensiones Economía, de la variable planificación estratégica	72
Figura 10. Niveles de las dimensiones calidad del servicio, de la variable planificación estratégica	73

I. Introducción

1.1.- Antecedentes

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, 2016, esto permitirá conocer de manera real y realizar un diagnóstico interno para finalmente identificar los problemas que actualmente viene afrontando la institución Municipal. Conociendo la realidad se tomarán acciones para mejorar los problemas y reforzar los aspectos positivos, logrando contribuir de esta manera al desarrollo de la institución y por ende a la mejora de la gestión pública.

Para ello es importante dar una mirada al panorama internacional y conocer experiencias internacionales de acuerdo al tema de investigación y aprender de las experiencias similares y ver los resultados obtenidos.

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

Jiménez (2013) en su tesis titulada: “Gestión y medición del conocimiento en organizaciones públicas”, sustentada en la Universidad de Guanajuato – Costa Rica. La metodología de estudio fue básica y el diseño descriptivo. La población fue de 267 trabajadores de 80 organismos públicos de Costa Rica, donde el objetivo principal de la investigación fue el siguiente. Analizar y describir los factores previos que favorecen las prácticas de gestión del conocimiento en las organizaciones públicas mediante un estudio en distintas instituciones, donde concluyo: La gestión del conocimiento es un tema que atrae cada vez mayor relevancia en el ámbito público. Sin duda, los beneficios potenciales que puede traer la gestión del conocimiento a las instituciones y a la sociedad en general, se observan a la luz de la inminente transformación que requieren las sociedades del siglo XXI. Por tal motivo, estudiar los factores que contribuyen a un mayor éxito en las iniciativas de gestión del conocimiento en las instituciones públicas es pertinente.

Guijarro (2012) en su tesis titulada: “Los equipos de alto rendimiento como instrumento de la gestión del conocimiento en las Organizaciones del

Sector Público”, sustentada en la Universitat Oberta de Catalunya, para optar el grado de magister, y concluyo: Que el conocimiento y su gestión constituyen hoy en día un proceso estratégico de las organizaciones, mediante él se crea codifica y transfiere su conocimiento, en síntesis, podemos decir que la gestión del conocimiento se entiende como el conjunto de procesos que utilizan el conocimiento para la identificación y explotación de los recursos intangibles existentes en las organizaciones, así como para la generación de otros nuevos. La planificación estratégica es una de las herramientas indispensables para gestionar el conocimiento en los organismos públicos. Sin embargo, pronostican su clara desconfianza de que los organismos públicos lleguen a desarrollar y desplegar una estrategia para la implementación de los equipos de alto rendimiento, ya que no consideran a la gestión del conocimiento como un proceso estratégico clave. En esta investigación se consideraron 2 factores, dentro de la variable gestión del conocimiento: conocimiento tácito y explícito y la relación entre Las variables: Gestión del Conocimiento y Planificación Estratégica, porque la Planificación Estratégica, es una de las herramientas indispensables para gestionar el conocimiento en los organismos públicos. es por ello que resulta importante como antecedente ya que dentro del instrumento aplicado en la presente investigación estos factores se ubican dentro de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento y sobre todo que la relación entre las dos variables es directa.

Vallejo (2011) en su tesis titulada: “Condiciones necesarias para implementar una propuesta de Gestión del Conocimiento en la caja de compensación familiar de caldas–con familiares”, sustentada en la Universidad Nacional de Colombia, cuyo estudio fue básico y el diseño descriptivo, donde el objetivo principal de la investigación fue el siguiente. Determinar las condiciones requeridas para la implementación de proyectos de Gestión del Conocimiento en la caja de compensación familiar de Caldas CCFC, y concluyó: Es importante anotar que los proyectos de gestión del conocimiento, demandan un líder, que sea el responsable del sistema en su totalidad, debe estar convencido de la necesidad de dichas prácticas y difundirla a la organización, los beneficios de ello, debe ser un gran animador en el proceso,

de tal manera que sirva de referente al resto de la organización. La formación constituye uno de las principales condiciones para desarrollar prácticas de gestión de conocimiento, dado que propicia los espacios para que los empleados interactúen y aprendan de sí mismo. Es importante anotar, que es necesario involucrar a todos los integrantes de la organización, dado que se convierte en una de las principales necesidades de la gestión del conocimiento, permitiendo la creación de un ambiente favorable para erradicar las barreras que se levantan como defensa, ante la amenaza del cambio. En cuanto a la tecnología para implementar proyectos de gestión del conocimiento, se debe de considerar características como la instantaneidad, el fácil acceso a todo tipo de información, de tal manera que permita el flujo natural del conocimiento. no solo basta con poner a disposición plataformas tecnológicas, se necesita capacidad, motivar y hacer el debido seguimiento respecto al uso y funcionalidad de la herramienta.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Huailani (2014) en su tesis titulada: “Gestión del conocimiento tácito en el instituto nacional de salud”, sustentada en la Universidad Nacional de San Marcos. La metodología del estudio fue simple, no experimental de corte longitudinal, cualitativa. Se trabajó con una muestra de 50 trabajadores, donde el objetivo principal de la investigación fue el siguiente: Aplicar un modelo de gestión del conocimiento tácito para el instituto nacional de salud, que permita fortalecer la cultura organizacional al socializar los conocimientos adquiridos durante la práctica del trabajo a través de una plataforma, como conclusión: El modelo permitió a través de la plataforma, la socialización de los conocimientos generados por los miembros de la institución, como las lecciones aprendidas y buenas practicas, esto tuvo un efecto positivo en el fortalecimiento de la cultura organizacional, dado que al participar y compartir sus experiencias, la cultura organizacional mejoro ya que cambio de una cultura controladora donde los miembros la institución comparten, trabajan en equipo y se fomenta la participación. La plataforma virtual fomento la participación, el trabajo en equipo y el flujo de los procesos en la gestión del conocimiento. Asimismo, se

demostró que no se necesita tener una tecnología licenciada para la gestión del conocimiento, ya que la herramienta tecnológica no garantiza una gestión del conocimiento eficiente, su éxito también depende de la importancia dada a la gestión del conocimiento en la organización y de la colaboración por parte de los directivos y demás involucrados, antes, durante y después de su implementación.

Jiménez (2013) en su tesis titulada: “Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales del Perú”, sustentada en la Universidad de Piura. La metodología de estudio fue básica y el diseño descriptivo. La población fueron los 18 Ministerios y las 25 Regiones del país y trabajó con un amuestra de 11 Instituciones con mayor voluntad política y representativas del país, donde el objetivo principal de la investigación fue el siguiente. Definir un modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y los gobiernos regionales del Perú, donde concluyo: Que la gestión del conocimiento es un sistema que permite administrar la recopilación, organización, refinamiento, análisis y diseminación del conocimiento de cualquier tipo dentro de una organización. En los sistemas de gestión del conocimiento se destaca el papel central que las tecnologías de la información desempeñan en el proceso de almacenamiento y transferencia. Además, se deben analizar las tecnologías de la información y los procesos de conversión de conocimiento más adecuados para cada una de las principales estrategias de gestión del conocimiento. La gestión del conocimiento también nos permite homogenizar conceptos y definiciones en el tema de planificación del país, ya que ha sido un área que no se le ha brindado la importancia necesaria y no ha existido un desarrollo de capacidades. El planeamiento de gestión del conocimiento en instituciones públicas del estado no se circunscribe a cada entidad del estado, sino que será capitalizado por el conjunto del estado a través de la sistematización e intercambio de experiencias en redes interinstitucionales de aprendizaje. La gestión del conocimiento es un bien capaz de crear ventaja competitiva y así poder servir con una mayor eficacia al público.

Marín (2015) en su tesis titulada: “Planeamiento estratégico y la gestión administrativa, según el personal del Ministerio de Cultura – Lima 2015”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. La metodología de estudio fue teórico – práctico de naturaleza descriptiva correlacional, cuya población fue de 512, Se trabajó con una muestra de 52 entrevistados, concluyo: Primera; El planeamiento estratégico se relaciona directa ($RHO=.749$) y significativamente ($p < 0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Segunda; la formulación de estrategias se relaciona directa ($Rho= .683$) y significativamente ($p<0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Tercera; La ejecución de estrategias se relaciona directa ($Rho = .795$) y significativamente ($p < 0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. Cuarto; la evaluación de estrategias se relaciona directa ($Rho = .628$) y significativamente ($p < 0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Ríos y Guillen (2014) en su tesis titulada: “El planeamiento estratégico y la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto del pliego 011 ministerio de salud Lima, 2014”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. La metodología del estudio fue teórico – práctico de naturaleza descriptiva correlacional. Se trabajó con una muestra de 94 trabajadores, donde el objetivo principal de la investigación fue el siguiente: Determinar qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto del pliego 011. Ministerio de Salud Lima 2013, como conclusión, Primera: El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la dimensión normativa de la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto de pliego 011. Ministerio de Salud. Segundo: El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la dimensión

administrativa de la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto de pliego 011. Ministerio de Salud. Tercera: El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la dimensión de socialización de la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto de pliego 011. Ministerio de Salud. Cuarto: El planeamiento estratégico se relaciona significativamente con la gestión de la ejecución presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto de pliego 011. Ministerio de Salud.

Finalmente, en el ámbito nacional tenemos a Borda (2014) en su tesis titulada: “Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima 2015”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. La metodología del estudio fue teórico – práctico de naturaleza descriptiva correlacional. Se trabajó con un amuestra de 60 entrevistados, concluyo Primera; con referencia al objetivo general: determinar la relación entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No 8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014. Concluyo, que existe relación moderada entre el conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No .8 – Proyectos especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .002 < ,01; Rho = .384”). Segunda; Sobre el primer objetivo específico: determinar la relación entre el capital relacional y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No .8 – Proyectos especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014. Lo que se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .019 > .05; Rho = .302”). Tercero; sobre el segundo objetivo específico: determinar la relación entre el capital humano y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No .8 – Proyectos especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014, se concluye; que existe relación moderada entre el capital humano y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No 8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .486”). Cuarto; sobre el tercer objetivo específico;

determinar la relación entre el capital estructural y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No .8 – Proyectos especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014, se concluye; existe relación moderada entre el capital estructural y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No 8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .004 < .01; Rho = .364”)

Los antecedentes anteriormente mencionados, guardan relación con el estudio realizado, ya que su contenido es coherente con la temática que abarca la investigación, específicamente con las variables de estudio: Conocimiento y planificación estratégica, los cuales sirvieron de apoyo tanto en el desarrollo de las bases teóricas como en la problemática abordada, pues presentan una visión amplia sobre las variables estudiadas.

1.2 Fundamentación Científica, Técnica o Humanística

Para darle consistencia científica, humanística y teórica a nuestra investigación, definiremos a las dos variables en estudio; el conocimiento y planificación estratégica.

.

1.2.1 Características de la variable conocimiento

Gutiérrez (2002) indico:

Las variadas conceptualizaciones respecto al conocimiento han imposibilitado un crecimiento adecuado dentro de la esfera académica y empresarial, no han permitiendo un adecuado desarrollo de la gestión del conocimiento como ciencia que ofrezca las directrices para implementar un programa de gestión del conocimiento en las instituciones públicas y privadas. (p. 96)

1.2.2 Definiciones de la variable. Conocimiento

Gutiérrez (2002) indicó:

El conocimiento en una organización puede ser entendida como la disciplina que se encarga de diseñar e implementar un sistema cuyo principal objetivo es que todo conocimiento tácito, explícito, individual, interno y externo involucrado en la organización pueda convertirse, sistemáticamente, en conocimiento organizacional o corporativo, de manera que ese conocimiento corporativo, al ser accesible y poder ser compartido, permita que aumente el conocimiento individual de todos sus miembros y que esto redunde directamente en una mejora de la contribución de esos sujetos en la consecución de los objetivos que persigue la propia organización. (p. 101)

Nonaka y Takeuchi (1995) indicaron:

El conocimiento como un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad. Esta concepción destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales. (p. 177)

Brown y Duguid (1988) indicaron:

El conocimiento es propiedad de los individuos, en cambio gran parte del conocimiento es producido y mantenido colectivamente. Estos autores defienden que el conocimiento es fácilmente generado cuando se trabaja conjuntamente, siendo este fenómeno denominado comunidades de práctica. A través de la práctica, una comunidad desarrolla una comprensión compartida sobre lo que hace, como lo hace y como se relaciona con las prácticas de otras comunidades de práctica. De esta forma, el knoww how comprende la habilidad para poner al know that en práctica. Por otra parte, el know how es importante a la hora de convertir el conocimiento en operativo. (p. 178)

Spender (1996) indicó:

El conocimiento constituye una clasificación de tipos de conocimiento que representa en una matriz en la que diferencia dos dimensiones: tácito–explícito, individual–social. Por una parte, destaca la dimensión oncológica del conocimiento, diferenciando entre carácter tácito y explícito. El conocimiento explícito es como “saber sobre” (knowledge about) en su carácter abstracto, mientras que el conocimiento tácito está asociado a la experiencia. En cuanto a la distinción entre conocimiento individual y social, mientras el conocimiento individual es inherentemente transferible a través de las personas, los tipos sociales de conocimiento están públicamente disponibles y están incorporados en las rutinas, normas y cultura. (p. 181)

Peluffo y catalán (2001) definieron:

El conocimiento es una ciencia emergente, cuya visión es compartir y emplear el conocimiento tácito y explícito, de una organización, para contribuir con las respuestas de las personas y de una sociedad en desarrollo. Centrándose en la obligación de administrar el conocimiento organizacional, como mecanismos clave para la consolidación de una reunión o espacio en relación con la mirada al futuro que determinara la estructura del desarrollo integral. (p. 32)

Corrales y Vélez (2001) definieron:

Es una ciencia que busca que el conocimiento acumulado en una organización sea aplicable y esté al alcance de todos, logrando de esta forma fortalecer las capacidades de la organización, para encarar los retos del futuro, siendo imprescindible fortalecer a la organización y estén dispuestos al aprendizaje, y a la aclimatación al cambio, es indispensable saber que saben y enseñarles lo que no saben, logrando de esta forma excelencia competitivas en el tiempo. (p. 25)

Bustelo y Amarilla (2001) definieron:

“El conocimiento es una agrupación de procesos y actividades realizadas de manera activa y constante del uso y aplicación del conocimiento de parte de los integrantes de una organización en beneficio de los ciudadanos, las organizaciones y del país” (p 56).

Barceló (2001) definió:

“En la concepción y crecimiento del conocimiento, es indispensable desarrollar actividades que permitan compartir el conocimiento entre los integrantes de una organización con la finalidad de alcanzar los objetivos, generando valor agregado a los procesos, bienes, servicios y sistemas” (p. 63).

1.2.3 Dimensiones de la variable: Conocimiento

Dimensión 1: Conocimiento tácito.

Gutiérrez, Pelufo y Catalán (2002) coinciden en conceptualizar e indicaron:

El conocimiento tácito corresponde al conocimiento basado en la experiencia personal y en muchos casos se identifica con las habilidades del sujeto. Su principal característica es que es difícilmente transmisible o comunicable y, por tanto, que no es accesible a otros individuos de una forma directa. (p. 100)

El conocimiento tácito, es aquel conocimiento que se encuentra almacenado en la mente de una persona, es subjetivo, abstracto e intangible, su transferencia se reduce a un número pequeño de individuos, requiere de un contacto personalizado 1 a 1, no es fácil de comunicarlo con suma facilidad a otros individuos de forma directa, son conocimientos que se adquieren durante los años de experiencia de vida laboral y las habilidades consolidadas que se han adquirido durante muchos años de práctica.

Nonaka y Takeuchi (1995, Spender 1996 y Leonard 1998) coinciden en conceptualizar e indicaron:

El conocimiento tácito como la capacidad de la mente humana para dar sentido a la colección de experiencias vividas y a conectar pasadas desde el pasado al presente y al futuro. Es aquél conocimiento no visible, muy personal y difícil de formalizar y de comunicar o compartir con otras personas; incluye elementos tales como los puntos de vista subjetivos o las intuiciones. El conocimiento tácito se encuentra arraigado en acciones y experiencias dentro de un contexto específico. (p. 12)

El conocimiento tácito, es aquel conocimiento que nos permite dar sentido a nuestras experiencias, ordenándolas desde el pasado presente y futuro, es un conocimiento no visible y muy difícil de comunicar y compartir entre la comunidad, es un conocimiento intuitivo que nos permite contar con un buen desempeño y se enriquece cuando nos enfrentamos a nuevos desafíos laborales, de los cuales enriquecemos nuestros conocimientos, es un conocimiento que puede ser comunicable a una comunidad mediante capacitaciones, de esta forma puede ser compartido a la comunidad.

Dimensión 2: Conocimiento explícito

Gutiérrez (2002 y Vidal 2004) coinciden en conceptualizar e indicaron:

El conocimiento explícito, se caracteriza por ser directamente codificable en un sistema de representación como el lenguaje natural, por ejemplo. En este sentido, es fácilmente transmisible o comunicable y por lo tanto sí que es accesible a otros individuos de una forma directa. (p. 100)

El conocimiento explícito, se puede transmitir con total facilidad mediante la comunicación directa a una persona o comunidad y puede ser comunicado mediante el diálogo, textos o códigos en el lenguaje

natural y de forma rápida.

Nonaka y Takeuchi (1995) coinciden en conceptualizar e indicaron:
El conocimiento explícito es aquel que puede ser expresado más formalmente y cuya transmisión es más fácil de realizar. Se trata de un tipo de conocimiento que es transmisible en lenguaje formal y sistemático. Dadas sus características el conocimiento explícito se ha definido como el conocimiento objetivo y racional que puede ser expresado con palabras, números, fórmula, etc. (p. 17)

Es todo conocimiento que se puede compartir entre las personas con suma facilidad en forma verbal, también representa al conocimiento documentado, que se puede compartir datos mediante un sistema. Fácil de ser capturado, sistematizado y transmitido explicado, aplicado y replicado, puede ser consultado de manera simultánea e inmediata por un número ilimitado de personas

Dimensión 3: Conocimiento individual.

Gutiérrez (2002) indicó:

El conocimiento individual son todos aquellos conocimientos que posee un miembro concreto de una organización. Por tanto, el conocimiento individual de una persona está formado por todos los conocimientos tácitos y explícito que esta posee. Las habilidades individuales, los contactos y relaciones personales o los conocimientos técnicos que tiene una persona pueden ser identificados como parte de ese conocimiento individual que esta ostenta. (p. 101)

Es el conocimiento que se ha adquirido durante la vida laboral y que representan el capital humano de las instituciones públicas o privadas, es un conocimiento que se encuentra en la mente de cada integrante de una organización, que les permite facilidad para relacionarse dentro de una organización o con otros integrantes fuera de la organización.

Nonaka y Takeuchi (1995) coinciden en conceptualizar e indicaron:

“El conocimiento individual, es el conocimiento que es creado por y para una persona acorde a sus creencias, actitudes, opiniones y los factores que influyen su formación personal” (p. 18).

El conocimiento individual es creado por el transcurrir de los años por cada individuo, durante su vida personal y laboral, conforme con las actividades que realiza a diario y sobre todo influyen los conocimientos que se van adquiriendo durante su formación profesional y desarrollo de la profesión, las experiencias adquiridas por cada individuo son un factor importante para consolidar sus conocimientos personales y que pueden ser transmitidos con suma facilidad.

Dimensión 4: Conocimiento organizacional o corporativa

Gutiérrez (2002) indica:

Es aquel conocimiento que se le puede atribuir a una organización, el que posee esa organización. Este conocimiento acostumbra a estar representado materialmente en algún tipo de documento. Las bases de datos adquiridas por una organización o la propiedad intelectual y las patentes que esta desarrolla son dos claros ejemplos de este tipo de conocimiento. (p. 101)

EL conocimiento es el sistema que propicia al interior de una organización, una dinámica cíclica donde los colaboradores nutren al conocimiento, y esta, a su vez, alimenta a los trabajadores con conocimientos que les ayude a saber cómo realizar algo del mejor modo posible, para ello se vale de una infraestructura que permite recopilar, compartir, replicar, transmitir y gestionar los conocimientos alojados en las mentes de las personas. Todos estos conocimientos están representados en documentos y los trabajos patentados por la organización, o en la base de datos. Con el fin de transformarlos en conocimiento colectivo en bien de toda la organización.

Nonaka y Takeuchi (1995) coinciden en conceptualizar e indicaron:

Es aquel conocimiento, donde la organización debe tener la intención explícita de generar las condiciones óptimas que permitan el crecimiento de la espiral de conocimiento organizacional, apoyadas por el desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo los procesos de gestión del conocimiento en torno a una visión compartida. Dentro de las intenciones se deben considerar los criterios necesarios para evaluar el valor y utilidad de los activos del conocimiento. (p. 18)

Las organizaciones deben de crear las condiciones apropiadas para el crecimiento del conocimiento organizacional, existiendo autonomía dentro de sus integrantes siendo vital para el desarrollo de nuevas ideas o capacidades, se debe motivar a los generadores de nuevas ideas dentro de una organización y deben ser apoyadas para el desarrollo de las nuevas capacidades que les permita consolidar una visión compartida, con el objetivo de estimularlos y que se encuentren preparados para enfrentar nuevos desafíos y llevar adelante los procesos de gestionar el conocimiento.

1.2.4 Características de la variable planificación estratégica

Armijo (2011) indico:

“La planificación estratégica, está conformado por procedimientos integrados de decisiones, de las diferentes áreas administrativas que conforman una institución, las cuales se tienen que cumplir en forma eficiente y ordenada, consiguiendo lo que se había planificado para la organización” (p.100).

1.2.5 Definiciones de la variable planificación estratégica

Armijo (2011) definió:

La planificación estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro para

adecuarse a los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen. (p.16)

Mintzberg (2001) definió:

La planificación es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación. (p 7)

Aguín (1988) definió:

La planeación estratégica, es un mecanismo que permite la toma de decisiones, de manera integrada, sobre todo estrechar las relaciones con su entorno con una misión y visión, orientadas a conseguir los objetivos, programas, así como determinar estrategias a utilizar para asegurar su implementación, la intención de la planificación es cambiar de imagen a la institución que no se le vea como un ente cerrado, sino como una relación muy estrecha con sus usuarios o pueblo. (p. 27)

Tomasini (N.E, citado por Gavilán y Yasmin el año 2001) definieron:

La planificación estratégica, es una agrupación de decisiones, que se tienen que implementar para lograr los objetivos, lo que nos permite dar preferencia a los problemas a resolver, buscar soluciones, designara al personal responsable para ejecutarlos y establecer las estrategias para medir sus avances periódicamente. (p. 36)

Menguzzato y Renau (N.E, citado por Gavilán y Yasmin el año 2001) definieron:

“La planificación consiste en identificar o realizar un análisis de las fortalezas y debilidades que presenta un espacio, para convertirlos en ejes de desarrollo integral, en bien de la planificación” (p. 42)

Koontz y Welhrich (1994) indicaron:

La planificación estratégica, analiza el entorno actual con una visión de futuro, determinando el camino a seguir para las empresas estatales y privadas, con el objetivo de desarrollar estrategias que le permitan alcanzar sus objetivos, siendo un proceso complicado que requiere de un análisis consistente para reconocer y estudiar los factores externos de una organización y compararlos con las capacidades de una institución privada o estatal. (p. 12)

Chiavenato (2002, citado por Madrigal y Guerrero el año 2015) definieron:

“La planificación estratégica es un instrumento básico del proceso administrativo, que nos permite analizar detalladamente las debilidades y fortalezas del entorno para implementar las mejores decisiones con visión y claridad del espacio que nos rodea” (p. 23)

Kotler (1990), indicó:

“La planificación estratégica nos permite mantener una misión y visión clara para encaminar nuestros objetivos y mantener una dirección estratégica establecida con una buena administración de los recursos de una organización en un mercado que cambia constantemente” (p. 5).

1.2.6 Dimensiones de la variable planificación estratégica

Dimensión 1: Eficiencia

Armijo (2011) indicó:

La relación entre dos magnitudes físicas; la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como; producir la mayor cantidad de servicio o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible. (p. 66)

La eficiencia es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo pre determinado, se trata de la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo logrando de esta forma una optimización de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados.

Hanushek (1994, Samuelson y Nordhaus 2006 y Andrade 2008) coinciden en conceptualizar y señalaron:

Un sistema eficiente significa la utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos y obtener más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual (p. 13).

Una institución o empresa es eficaz cuando administra de manera eficiente sus recursos sin perjudicar los recursos de otras áreas administrativas, y cuando cumple con sus objetivos planteados u obtiene más producción con los mismos recursos asignados, permitiendo mantener el desarrollo de todas las actividades en forma eficiente, en pos de lograr la realización de objetivos establecidos, en bien del desarrollo planificado y equitativo en bien de la sociedad.

Dimensión 2: Eficacia

Armijo (2011) indicó:

“Eficiencia, es el grado de cumplimiento de los objetivos planteados; en que mide a la institución como un todo, o un área específica de cumplimiento con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello” (p. 65).

La eficacia es llegar a conseguir la mayor parte de objetivos propuestos sin darle mayor importancia a la cantidad de esfuerzo o material invertido para cumplirlos y con la utilización de la menor cantidad de recursos económicos posibles.

Katz y Kahn (1966) indicaron:

La eficacia organizativa como el grado en que aumentan todas las formas de recuperación energética de la organización, lo cual queda determinado por una combinación de la eficacia en la organización como sistema y su éxito en obtener, en condiciones ventajosas, los insumos que necesita. (p. 1)

La eficacia organizativa se define como el nivel de fortalecimiento de una organización, logrando una eficacia en el ordenamiento como sistema y el éxito en conseguir en condiciones beneficiosas las herramientas que requiere.

Seashore (1983) indico:

“Toda organización es eficiente cuando es flexible, productiva y sobre todo cuando se preocupa por satisfacer las demandas de la población, se preocupa por mantener a los trabajadores en forma eficiente y mantener un dialogo constante con la población” (p. 42).

Pfeffer (1983) indico:

“Toda organización es eficiente cuando administra y redistribuye en forma eficaz sus recursos, para satisfacer las demandas de la población y contestar a las demandas realizadas por las asociaciones y ser vigilantes con las demandas más críticas” (p. 62).

Dimensión 3: Economía

Armijo (2011) indicó:

La capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos del cumplimiento de sus objetivos. Todo organismo que administre fondos, especialmente cuando estos son públicos, es responsable del manejo eficiente de sus recursos de caja, de ejecución de su presupuesto y de la administración adecuada de su patrimonio. Indicador típico de economía son la capacidad de autofinanciamiento (cuando la institución tiene atribuciones legales para generar ingresos propios), la ejecución de su presupuesto de acuerdo a lo programado y su capacidad para recuperar préstamos y otros pasivos. (p. 69)

Es la capacidad de una institución para administrar y asignar de la manera más eficiente, los escasos recursos para poder producir bienes y servicios y distribuirlos entre los distintos individuos, es importante contar con la creatividad y capacidad para generar sus propios recursos en pos de contar con estrategias legales que contribuyan a generar nuevos recursos económicos con el objetivo de brindar nuevos servicios a la comunidad.

Smith (1776) indicó:

El primero, suministrar al pueblo un abundante ingreso o subsistencia, o, hablando con más propiedad, habilitar a sus individuos y ponerles en condiciones de lograr por sí mismos ambas cosas; el segundo, proveer al Estado o República de rentas suficientes para los servicios públicos. Procura realizar, pues, ambos fines, o sea enriquecer al soberano y al pueblo. (p. 428)

La economía, tiene como objetivo dotar de ingresos económicos al pueblo o dotarlos de habilidades para que generen sus propios recursos y proveer al estado de recursos suficientes para qué

abastezca con los servicios básicos a la población, de esta forma se generan nuevos recursos económicos dirigidos a los ciudadanos.

Sidgwick (1883 y Robbins 1932) coinciden en conceptualizar y señalaron:

La economía se relaciona con el aspecto social de las actividades humanas que se dirigen a la producción, apropiación y uso de los medios materiales que satisfacen los deseos humanos, en la medida en que esos medios son susceptibles de ser intercambiados. (π. 1)

Satisfacer las principales actividades de la población, generando nuevas oportunidades laborales a la sociedad, que les permita contar con los medios económicos suficientes para satisfacer sus propias necesidades, todo ello nos permite mejorar el aspecto social en la población.

Dimensión 4: Calidad del servicio

Armijo (2011) indicó:

La calidad de servicio es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son extensiones de la calidad factores tales como: oportunidad, accesibilidad, precisión, y continuidad en la entrega de los servicios, comodidad y cortesía en la atención. La calidad de servicio se puede mejorar por la vía de mejorar los atributos o características de los servicios que se entregan a los usuarios. (p. 70)

La calidad del servicio es el hábito desarrollado y practicado por una organización para interpretar las necesidades y expectativas de sus clientes y ofrecerles, en consecuencia, un servicio accesible, adecuado, ágil, flexible, apreciable, útil oportuno, seguro y confiable, aun bajo situaciones imprevistas o ante errores, de tal manera que el

cliente se sienta comprendido, atendido y servido personalmente con dedicación y eficacia, y sorprendido con mayor valor del esperado, proporcionando, en consecuencia, mayores ingresos y menores costos para la organización.

Hernández, Chumaceiro y Atencio (2009) coinciden en conceptualizar y señalaron:

La calidad del servicio es un instrumento competitivo que requiere una cultura organizativa, cónsona, un compromiso de todos, dentro de un proceso continuo de evaluación y mejoramiento, para ganar la lealtad del cliente y diferenciarse de la competencia como estrategia de beneficio. (p. 460)

La calidad del servicio es importante en toda institución, es una actividad que requiere de compromiso y ser eficientes en la realización del servicio que se brinda a la comunidad y ganarse la lealtad y el cariño de parte de los usuarios o clientes

Gronroos (1994) indicó:

La experiencia de calidad es influida por la imagen corporativa local y a su vez por otros dos componentes distintos; la calidad técnica y la calidad funcional. La calidad técnica se enfoca en un servicio técnicamente correcto y que la conduzca a un resultado aceptable. Se preocupa de todo lo concerniente al soporte físico, los medios materiales, la organización interna. Es lo que Gronroos denomina la dimensión del “que”. Lo que el consumidor recibe. La calidad funcional se encarga de la manera en que el consumidor es tratado en el desarrollo del proceso de producción del servicio. En palabras de Gronroos, es la dimensión del “como” el consumidor recibe el servicio. (p. 38)

La calidad del servicio se respalda por la representación corporativa

local y a la vez por otros elementos distintos:

La calidad técnica del servicio, está dirigida a brindar un servicio eficiente hacia el usuario que se siente satisfecho y que la encamine a resultados eficientes.

La calidad funcional del servicio, se desarrolla en como el cliente es tratado en el momento que recibe el servicio.

Berry, Bennet y Brown (1995) indicaron:

Servicio es el primer lugar un proceso, es una actividad directa o indirecta que no produce un producto físico, es decir, es una parte inmaterial de la transacción entre el consumidor y el proveedor. Puede entenderse al servicio como un conjunto de prestaciones accesorias de naturaleza cuantitativa o cualitativa que acompaña a la prestación principal. (π. 1)

La calidad del servicio, es un proceso, que tiene por finalidad brindar una buena atención al usuario, para dar respuesta a lo solicitado en forma rápida y eficiente, entiéndase al servicio brindado como un grupo de beneficios cuyo objetivo es brindar un buen servicio a la comunidad.

1.3 Justificación

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron:

Que justificar un problema de investigación es “La exposición de sus razones (el para qué y/o porqué del estudio). La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización.” (p.39)

El presente estudio se justifica debido a la necesidad de identificar la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la municipalidad distrital de Punta Hermosa.

El tema referido al conocimiento y la planificación estratégica se encuentra relacionado a fortalecer el cumplimiento de metas y objetivos en bien del desarrollo integral del distrito y brindar un buen servicio de calidad a la comunidad, factores de necesidad e importancia para la realización de esta investigación.

Por otro lado, en del desarrollo de la presente investigación se desarrollan teorías relativas al conocimiento y la planificación estratégica.

Asimismo, la metodología que ha de emplearse en el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en aplicación conglomerada de métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

1.3.1 Justificación teórica

En el presente trabajo de investigación se tocan y desarrollan diversas teorías relativas a las dos variables; conocimiento y planificación estratégica, por lo que es importante y necesario los aportes teóricos que al final de esta investigación surjan como elementos fundamentales de desarrollo integral en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, no olvidemos que el conocimiento y la experiencia del personal administrativo, son herramientas de suma importancia y necesarias de trabajar de manera conjunta, para compartir y transferir los conocimientos entre todas las instituciones estatales, que realizan actividades similares, su implementación es importante en la institución, porque les permitirá mejorar la gestión pública en la institución Municipal y de esta forma evitaremos la duplicidad de esfuerzos, que en la actualidad se viene dando, porque no se cuenta con la información, de las experiencias de los trabajadores y de los trabajos que en años anteriores se han realizado de forma eficiente, logrando de esta forma contribuir con el fortalecimiento del sistema nacional de planteamiento estratégico (SINAPLAN).

1.3.2 Justificación practica

Esta investigación adquiere su justificación práctica, toda vez que, en lo fáctico, se puede observar que en las instituciones estatales no cuentan con información en forma literal o en archivos virtuales, de los trabajos desarrollados en forma eficiente, por las diferentes áreas de trabajo, ello impide dar solución en forma rápida y eficiente a trabajos similares, dificultando brindar una buena atención al ciudadano, por lo que se evalúa en este estudio. Que si el conocimiento pueda variar esta situación – problema de la realidad.

1.3.3 Justificación metodológica

La metodología que ha de emplearse en el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en aplicación conglomerada de métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. En este orden de ideas, se busca medir la relación de la variable independiente en la dependiente, es decir, el conocimiento y planificación estratégica.

1.3.4 Justificación social

Esta investigación adquiere su justificación social, en la medida que tiene mucha relevancia en el aspecto social, ya que se trata de servicios públicos, que son directamente dirigidos para la sociedad, por lo que es necesario determinar si la aplicación de las reglas del conocimiento puede contribuir en la mejora de una buena gestión pública en la institución municipal y sobre todo permita brindar una buena prestación de servicios, de forma tal que permita elevar la calidad de vida de la sociedad.

El conocimiento es importante porque beneficia directamente a los trabajadores de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, incrementando su crecimiento y desarrollo personal de sus integrantes, contribuyendo a un ambiente laboral adecuado y competitivo en la institución Municipal.

1.4 Problema

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado donde los cambios se producen constantemente, en los últimos años, en el ámbito de la llamada economía del conocimiento, el conocimiento se ha convertido en la actualidad en uno de los principales temas de investigación y en los parámetros de gestión por excelencia, en la organización y de instituciones públicas y empresariales.

Davenport y Prusak (2001) sostienen: Todas las organizaciones saludables generan y usan conocimiento. A medida que las organizaciones interactúan con sus entornos, absorben información, la convierten en conocimiento y llevan a cabo acciones sobre la base de la combinación de ese conocimiento y de sus experiencias, valores y normas internas. Sienten y responden. Sin conocimiento, una organización no se podía organizar a sí misma. Actualmente toda organización que se preocupa, que exista comunicación constante entre sus trabajadores, para que las experiencias y conocimientos se compartan, de esta forma se enriquecen de conocimientos nuevos, para desenvolverse eficientemente en la organización.

Actualmente el conocimiento en América latina se viene implementando en las organizaciones públicas y privadas, aproximadamente hace 15 años, un ejemplo de ello es Colombia, como el caso de las empresas públicas de Medellín, el programa de gestión del conocimiento tiene alrededor de catorce años de trayectoria e indudablemente es una de las pioneras en este campo, su aplicación ha consistido en documentar todos los procesos en sus respectivas áreas. Aplicando las buenas prácticas y potenciando sus experiencias, el objetivo principal es capacitar al personal para la obtención de buenos resultados y de esta forma ganar eficiencia y competitividad, también compartir la información a los diferentes grupos por especialidades y áreas, y en conjunto transforman esa información en conocimiento, realizándose la mejora de los procesos por medio de la información y lectura, capacitándose y retroalimentándose del conocimiento de otros y sobre todo llegando a la innovación en el desarrollo de la gestión.

En América Latina, la planificación fue promovida por el estado, iniciándose en el segundo quinquenio de la década de 1940, con la influencia de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

La crisis de la deuda externa, puso de manifiesto la crisis del modelo de desarrollo en su conjunto y la concepción del estado benefactor y empresarial. La cual fue enfrentada por los gobiernos con políticas de estabilización financiera y programas de ajuste estructural, bajo este contexto la planificación pasó a un segundo plano y las instancias institucionalizadas creadas para tal fin, se ven reducidas a su mínima expresión y en el mejor de los casos se transformaron en agencias promotoras del desarrollo dedicadas a la formulación de proyectos de inversión o de infraestructura.

Paradójicamente la crisis en América Latina coincide con la llamada “crisis” de la planificación (Matus, 1973), caracterizada, por la desvinculación de los planes con respecto a la realidad, la falta total o parcial de la ejecución de las propuestas, la ausencia de evaluaciones sistemáticas y de introducción de ajustes en el proceso de planificación y la inercia de los organismos encargados de la planificación nacional.

Paralelamente se fue produciendo un divorcio entre la formulación técnica y la voluntad política, la frustración de la esfera técnica y la insatisfacción de los niveles políticos llevan a que la planificación se aislé de las esferas del poder y se asume una actitud incrédula frente a su utilidad práctica en bien del desarrollo, con el objetivo de revitalizar la planificación se empieza a extender el concepto de planificación estratégica como una forma de abordaje renovada para la planificación, caracterizada por el reconocimiento de la multiplicidad de actores y eventos frente a los cuales se define la actuación planificada, la consideración del mediano y largo plazo como horizontes temporales y la importancia del entorno que se planifica. De ahí se deriva la estrategia como elemento central de la planificación y las capacidades de prevención y previsión, ocupan un lugar importante en el quehacer de la planificación, en el

resurgimiento de la planificación se distingue el renacer de la confianza como mecanismo auxiliar en la distribución de recursos y el establecimiento de fechas para el cumplimiento de metas.

Respecto a la función de pensamiento de largo plazo en un mundo aferrado al pragmatismo y el corto plazo. Medina. (2000.), señala: la existencia de indicios de un interesante nivel de desarrollo de la capacidad previsional para actuar, por tanto, considera que lo que resulta necesario desarrollar son “los eslabones de la cadena productiva de la predicción hacia atrás y hacia adelante”, en relación a la función de coordinación. Garnier. (2000), indica: que coordinar es una función esencialmente política, que supone establecer una coordinación estratégica en el interior de las políticas y en sus vinculaciones y con respecto a los recursos financieros y a las distintas formas de gestión. Sobre la función de evaluación. Wiesner (1999) plantea: que “aunque no hay una fórmula única, un enfoque basado en a) autoevaluaciones y en b) evaluaciones estratégicas parece atractivo y podría ser considerado por aquellos países que quieren fortalecer sus programas de evaluación”

Debemos resaltar que, en este proceso de revitalización de la planificación, países de América Latina y el Caribe, han creado ministerios encargados de la planificación estratégica a nivel nacional.

Nuestro país, tiene uno de los estados más disfuncionales de América Latina. La mayoría de instituciones estatales son ineficientes, y en algunas zonas ni siquiera existen, la inactividad de los gobiernos regionales y locales, sobre todo por carecer de capacidad administrativa y no contar con profesionales capacitados, los cuales terminan incidiendo negativamente en la percepción ciudadana sobre la gestión pública y el desempeño del estado, la ausencia de un sistema de planeamiento estratégico y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, es porque no se recogen las demandas de la población, no se asegura el alineamiento entre las políticas públicas nacionales y sectoriales con las territoriales de responsabilidad de los gobiernos regionales y locales, así como de los planes de desarrollo

concertado (CDP), los planes estratégicos institucionales (PEI) y los planes operativos institucionales (POI), ni la vinculación de estos con los documentos de gestión y los programas presupuestales y sobre todo el deficiente diseño de la estructura de organización y funciones, no permite utilizar el planeamiento estratégico como una herramienta efectiva de gestión para articular el plan estratégico con el presupuesto público.

Actualmente vivimos un proceso de descentralización donde las políticas públicas deben ser el eje de desarrollo en un estado donde es escasa, difícil, costosa y muy poca efectiva la coordinación intergubernamental e intersectorial, en la actualidad nuestro marco normativo, incluye diversos mecanismos de coordinación, tanto a nivel intergubernamental como intersectorial, sin embargo han resultado poco eficaces para conseguir una efectiva coordinación y articulación interinstitucional e intergubernamental.

Es lamentable que al centro nacional de planificación, no tenga el nivel de Ministerio; para que la planificación estratégica se convierta en el eje principal de desarrollo en nuestro país y que el conocimiento, sea uno de los pilares de articulación e integración entre los tres niveles de gobierno, en la actualidad existen normas legales que señalan, que los pilares centrales de la política de modernización de la gestión pública, es la planificación estratégica y el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, la falta de voluntad política del gobierno central y los gobiernos regionales y locales, no permiten que se dé cumplimiento a las normas legales aprobadas por el legislativo y ejecutivo.

El Distrito de Punta Hermosa, es uno de los 43 distritos que conforman la Provincia de Lima – ubicada en el departamento de Lima. Limita al norte con el Distrito de Lurín, al este con la Provincia de Huarochirí, al sur con el Distrito de Punta Negra y al oeste con el Océano Pacífico, al año 2004 (censo del INEI) el Distrito de Punta Hermosa contaba con una población de 4,676 habitantes. En la actualidad el Distrito de Punta Hermosa, es uno de los balnearios más visitados por los turistas nacionales y extranjeros, por contar con las playas

más hermosas e importantes de la costa peruana como; playa “el silencio”, señoritas” y “caballeros”, entre otras.

En la actualidad en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, no cuenta con un área administrativa para gestionar el conocimiento, mucho menos un sistema de recojo de información y transferencia de buenas prácticas, la información de las buenas practicas no se registran, actualmente se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, todo ello conlleva a la pérdida de tiempo, lo preocupante que no se comparte la información existente entre todas las áreas administrativas de la Municipalidad.

La falta de apoyo, por parte de la municipalidad en promover e impulsar que las experiencias y los conocimientos que existe entre unos trabajadores, sea almacenada y codificada, para ser utilizada y transferida como un recurso disponible en toda la organización, lo que se busca es que el conocimiento que poseen algunos empleados quede al servicio de los trabajadores, usuarios y las instituciones de gobierno, como experiencias que aporten para definir las herramientas necesarias de desarrollo de la institución y contribuir con el fortalecimiento y desarrollo del plan estratégico de la municipalidad distrital.

Las capacidad de gestion en la municipalidad, se ve limitada actualmente por las carencias en la actualizacion de tecnologias de la informacion y sobre todo en hacer cambiar la forma de pensar del personal, generalmente con los productores de la información, porque son reacios a compartir la información y sus experiencias, se creen dueños y no la comparten, otro punto importante que no se ofrece incentivos económicos para que los conocimientos adquiridos por el personal de la institución, se convierta en su principal riqueza, con esto la institución pueda ofrecer resultados satisfactorios a la población, ser eficientes y mejorar la productividad en todas las áreas administrativas, y estas conocer la importancia del conocimiento como recurso estratégico clave para lograr la competitividad.

No olvidar, la importancia de la planificación estratégica como una

herramienta indispensable para gestionar el conocimiento en los organismos públicos, siendo el conocimiento, la encargada en implementar y diseñar un sistema cuyo principal objetivo es que todo conocimiento tácito, explícito, individual, interno y externo involucrado en una organización pueda convertirse, en conocimiento organizacional o corporativo, para ser accesible y compartido a todo el personal, teniendo efectos no solo en el incremento de la productividad, la competitividad organizacional, el mantenimiento de un buen clima organizacional y en las relaciones interpersonales e incluso en el servicio al cliente.

Por lo tanto, nuestro propósito es investigar: la relación entre el conocimiento y planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016, y en base a los resultados obtenidos de la investigación, poder implementar un área donde se administre el conocimiento, donde los conocimientos se almacenen, codifiquen y se compartan a todo el personal, transformándose en una herramienta de gestión que permitirá apoyar en la toma de decisiones y estar preparados a los cambios y las demandas de la población y ser eficientes en el desarrollo de sus actividades. Así, por lo expuesto, formulamos la siguiente pregunta:

1.4. Problema General.

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?

1.4.1 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la economía, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la calidad del servicio, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?

1.5 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

1.5.1 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el conocimiento y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el conocimiento y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el conocimiento y la economía, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el conocimiento y la calidad del servicio, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el conocimiento y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el conocimiento y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el conocimiento y la economía en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el conocimiento y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición Conceptual

Definición conceptual de la variable conocimiento:

Gutiérrez (2002), indico:

El conocimiento en una organización puede ser entendida como la disciplina que se encarga de diseñar e implementar un sistema cuyo principal objetivo es que todo conocimiento tácito, explícito, individual, interno y externo involucrado en la organización pueda convertirse, sistemáticamente, en conocimiento organizacional o corporativo, de manera que ese conocimiento corporativo, al ser accesible y poder ser compartido, permita que aumente el conocimiento individual de todos sus miembros y que esto redunde directamente en una mejora de la contribución de esos sujetos en la consecución de los objetivos que persigue la propia organización. (p. 101)

Definición conceptual de la variable planificación estratégica:

Armijo (2011) Definió:

La planificación estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen. (p.16).

2.1.2 Definición operacional de las variables.

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que utilizaremos para la recolección de datos. La misma

que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que se realizaremos.

Ruso (2011) afirmo; Que: la definición operacional “define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p. 24).

2.1.3 Definición operacional de la variable conocimiento

En la operacionalización de la variable; Conocimiento, se han identificado cuatro dimensiones; conocimiento tácito, conocimiento explicito, conocimiento individual y conocimiento organizacional o corporativo, en cada dimensión se han identificado sus indicadores;

Conocimiento tácito. - experiencia personal y habilidades personales.

Conocimiento explícito. - Fácilmente transmisible o comunicable y conocimiento codificable.

Conocimiento Individual. - Capital humano, conocimiento técnico y capital intelectual.

Conocimiento organizacional o corporativo. - Desarrollo de las capacidades, nivel de autonomía y estimular las interacciones entre sus integrantes.

2.1.4. Definición operacional de la variable Planificación Estratégica

En la Operacionalización de la variable; planificación estratégica, se han identificado cuatro dimensiones; eficiencia, eficacia, economía y calidad del servicio, en cada dimensión se han identificado sus indicadores;

Eficiencia.- Cumplimiento de los objetivos planteados, utilización de los recursos y capacidad o cualidad de atención

Eficacia.- Producir la mayor cantidad de servicio, flexible y productiva y interdependencia de recursos y demanda.

Economía.- Manejo eficiente de sus recursos, capacidad de autofinanciamiento y aspecto social de las actividades humanas

Calidad del Servicio.- Capacidad para responder en forma eficiente, continuidad en la entrega de los servicios, cortesía en la atención, calidad técnica y capacidad funcional.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de variable conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
Conocimiento tácito	▪ Experiencia personal	4			4 - 7
	▪ Habilidades personales				8 - 11
					12 - 16
Conocimiento explícito	▪ Fácilmente transmisible o comunicable	4	Nunca (1)		4 - 7
	▪ Conocimiento codificable				8 - 11
					12 - 16
Conocimiento individual	▪ Capital humano	6	A veces (2)	Malo	
	▪ Conocimiento técnico		Casi siempre (3)	Regular	6 - 11
	▪ Capital intelectual			Bueno	12 - 17
			Siempre (4).		18 - 24
Conocimiento organizacional o corporativo	▪ Desarrollo de las capacidades	6			6 - 11
	▪ Nivel de autonomía				12 - 17
	▪ Estimular la interacción entre sus integrantes				18 - 24
Conocimiento		20			

Nota: Adaptado de Gutiérrez (2002), *El conocimiento e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*.

Tabla 2

Operacionalización de variable planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
Eficiencia	▪ Cumplimiento de los objetivos planteados	6			6 – 11
	▪ Utilización de los recursos				12 – 17
	▪ Capacidad o cualidad de actuación				18 - 24
Eficacia	▪ Producir la mayor cantidad de servicio	6	Nunca (1)		6 – 11
	▪ Flexible y Productiva				12 – 17
	▪ Interdependencia de recursos y demanda				18 - 24
Economía	▪ Manejo eficiente de sus recursos	6	A veces (2)	Malo	6 – 11
	▪ Capacidad de autofinanciamiento		Casi siempre (3)	Regular	12 – 17
	▪ Aspecto social de las actividades humanas				Bueno
				Siempre (4).	
Calidad del Servicio	▪ Capacidad para responder en forma rápida	7			7 – 13
	▪ Continuidad en la entrega de los servicios				14 – 20
	▪ Cortesía en la atención				21 - 28
	▪ Calidad técnica				
	▪ Capacidad funcional				
Planificación estratégica		25			

Nota: Adaptado de Marianela Armijo (2011), Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público.

2.3 Metodología

Los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo e inductivo.

Fernández (1982). El método hipotético deductivo llamado también silogístico, consiste en derivar de una premisa, ley o axioma general, una conclusión, situación o aspecto particular, por lo que se dice, el método deductivo va de lo universal o de lo general a lo particular o individual. El método se divide en dos grandes clases: el método deductivo y el método inductivo. Este último determina o establece una ley general partiendo de fenómenos particulares. Ósea que, a la inversa del método deductivo, el inductivo va de lo particular a lo general. Sin embargo, lejos de excluirse, se complementan porque no son antitéticos entre sí.

El procedimiento es el siguiente:

La identificación de las fuentes de donde se obtuvo los datos. Estos fueron proporcionados por el personal que labora en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.

La localización de las fuentes. Los trabajadores de la muestra seleccionada son personal nombrado, CAS, funcionarios de confianza y contrato permanente de ambos sexos de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se eligieron dos instrumentos asimismo se definieron los pasos utilizados en la aplicación de los instrumentos. Los instrumentos de recolección de datos son confiables, válidos y objetivos.

La preparación y presentación de los datos recolectados: Se efectuó la Tabulación de los resultados y se presentó en tablas y figuras estadísticas, procediéndose posteriormente a su análisis e interpretación.

2.4 Tipos de estudio

El presente estudio es básico, dado que se pretende determinar la relación entre variables. Al respecto, Sandi (2014) afirmó que:

Investigación básica, también recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Responde aquellos productos de rigor científico y que son avances fundamentales en el conocimiento acerca del mundo social. Los investigadores básicos focalizan sobre el refutar o apoyar teorías que explican cómo el mundo social opera, qué cosas están pasando, y porqué la sociedad cambia.

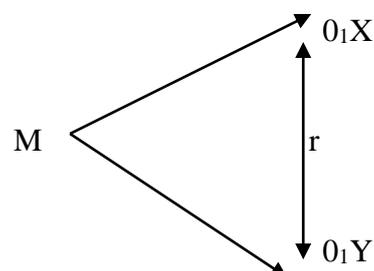
La investigación básica es la fuente de nuevas ideas científicas y nuevos caminos de pensamiento acerca del mundo. Muchos no científicos critican la investigación básica, especialmente discutiendo sobre el aporte que esta pueda dar y asumiendo que es un gasto en términos de tiempo y dinero. Si bien es cierto, la investigación básica carece de una aplicabilidad en el corto plazo, esta provee una formación de conocimiento que ayuda a entender diferentes áreas de estudio, problemas, etc., con el objetivo claro de reducir la brecha de conocimiento existente (p.15).

Por ello los estudios básicos buscan incrementar y profundizar los conocimientos científicos respecto a las variables y dimensiones de investigación.

2.5 Diseño de investigación

La investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández. (2010) afirman que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: Conocimiento y planificación estratégica en un momento dado. Asimismo, Hernández (2010). “Afirman que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único”. Gráficamente se denota:



Dónde:

- M : Muestra (Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa)
- X : Observación de la variable independiente: El Conocimiento
- Y : Observación de la variable dependiente: Planificación estratégica
- 0_1 : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La población está conformada por 59 personas que forman parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016, al respecto Hernández (2010), definió; a la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie determinada de especificaciones y esto se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados” en el caso de la presente investigación se considera como población al personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016. Contando con una población de 59 trabajadores conforme a la tabla 3.

Tabla 3:

Distribución de la población del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016

Condición	Trabajadores		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Nombrados	13	17	30	50.8
Cas	6	4	10	16.9
Funcionarios de confianza	6	8	14	23.8
Contrato permanente	3	2	5	8.5
Total	28	31	59	100

Nota: Tomado de la Planilla de pagos Municipalidad Distrital de Punta Hermosa

2.6.2 Muestra

La muestra está conformada por 51 personas que forman parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016, al respecto Hernández (2010), definió; “Que la muestra es en esencia un sub grupo de la población. Digamos que es un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos muestra”. (p.175).

Se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (59) : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 59}{0,05^2 (59 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 51$$

Finalmente, la muestra está conformada por 51 personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016

Tabla 4:

Distribución de la muestra, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.

Condición	Trabajadores		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Nombrados	11	14	25	49.0
Cas	5	3	8	15.7
Funcionarios de confianza	6	8	14	27.4
Contrato permanente	2	2	4	7.9
Total	24	27	51	100

Nota: Tomado de la planilla de pagos, Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para recoger los datos provenientes de la observación de las variables de estudio, durante su aplicación se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

2.7.1 Técnica

La encuesta. permite obtener información de primera mano sobre las variables; Conocimiento y planificación estratégica de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa y de esta manera poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

Fichaje. Se usó para tomar apuntes de manera ordenada y selectiva del contenido de la información impresa y para cuyo fin se empleó fichas.

2.7.2 Instrumentos

Cuestionario. El cuestionario elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicó al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa recogiendo la información sobre las variables en estudio: Conocimiento y planificación estratégica.

El cuestionario referido a la variable; conocimiento, la cual consta de 4 dimensiones: conocimiento tácito, conocimiento explícito, conocimiento individual y conocimiento organizacional o corporativo. En la elaboración de preguntas se ha considerado, conocimiento tácito y conocimiento explícito con 4 ítems y las siguientes dimensiones como son, conocimiento individual y conocimiento organizacional o corporativo con 6 ítems; haciendo un total de 20 ítems.

El cuestionario referido a la variable, planificación estratégica comprende 4 dimensiones: eficiencia, eficacia, economía con 6 ítems y calidad del servicio con 7 ítems, haciendo un total de 25 ítems.

Ficha de resúmenes y textuales. Para organizar el marco teórico.

Variable: Conocimiento

Datos generales:

Título:	Cuestionario sobre, el Conocimiento
Autor:	Br. José Félix Castillo Asmat
Procedencia:	Distrito de Punta Hermosa - Lima – Perú, 2016
Objetivo:	Describir las características de la variable, conocimiento en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre el conocimiento y la variable 'planificación estratégica
Estructura:	La escala consta de 20 ítems, con 04 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable, Conocimiento

Ficha de resúmenes y textuales. Para organizar el marco teórico.

Variable, Planificación estratégica

Datos generales:

Título:	Cuestionario sobre Planificación Estratégica
Autor:	Br. José Félix Castillo Asmat
Procedencia:	Distrito de Punta Hermosa - Lima – Perú, 2016
Objetivo:	Describir las características de la variable Planificación Estratégica en las en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la variable Conocimiento y la variable planificación estratégica.
Estructura:	La escala consta de 25 ítems, con 04 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre el desarrollo profesional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad.

2.7.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.7.3.1. Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Los cuestionarios aplicados sobre las variables, conocimiento y planificación estratégica a los trabajadores de la Municipalidad, serán sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por profesores: Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se considerarán tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5:

Validez del cuestionario de la variable, conocimiento

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Sánchez Díaz Sebastián	Hay Suficiencia	Es aplicable

Tabla 6.

Validez del cuestionario sobre la variable; planificación estratégica

Experto	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Sánchez Díaz Sebastián	Hay Suficiencia	Es aplicable

2.7.3.2. Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizará la prueba estadística de fiabilidad alfa de cronbach, con una muestra piloto de 51 trabajadores. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Tabla 7:

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruíz (2007)

Tabla 8:

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable conocimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Interpretación:

Según la tabla 8, se observa que, la variable conocimiento: tiene una confiabilidad muy alta, de 0.919, Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 9:

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable planificación estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	25

Interpretación:

Según la tabla 9, se observa que, la variable Planificación Estratégica: también tiene una confiabilidad Muy alta, de 0.884. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.7.3,3 Procedimientos de recolección de datos:

En primer lugar, se procederá a encuestar a la muestra aleatoria seleccionada, que estuvo conformada por 51 trabajadores de las Municipalidad Distrital de Punta Hermosa. En una sesión de 15 minutos aproximadamente, se les aplicará los instrumentos de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables: conocimiento y planificación estratégica y dimensiones correspondientes.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la hoja de cálculo Excel.

Finalmente, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Para la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y los datos ordinales, se aplicará en cada caso la prueba estadística de Spearman para establecer su relación.

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las variables: Conocimiento y planificación estratégica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

2.8 Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación será el método hipotético deductivo, al respecto. Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

2.9 Aspectos éticos;

Este trabajo de investigación cumplirá con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, Igualmente se respeta la autoría de la información bibliográfica. Por ello se hará referencia de los autores con sus respectivos datos.

La presente investigación se centra en la búsqueda de la validez científica, se establecerá por lo tanto, el deber de plantear un propósito claro para generar conocimiento con credibilidad; el método de investigación seleccionado es coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de los sujetos o unidades de análisis, los instrumentos y las relaciones que establece el investigador con las personas; un marco teórico suficiente basado en fuentes documentales y de información; el lenguaje cuidadoso empleado para comunicar el informe, el mismo que pretenderá reflejar el proceso de la investigación y en el marco de los valores científicos en su estilo y estructura.

III. Resultados

3.1. Variable, Conocimiento:

3.1.1. Descripción de resultados de los niveles de la variable conocimiento en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 10:

Comparación de los puntajes de los niveles de la variable conocimiento.

Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	22	43,1	43,1	43,1
	Regular	26	51,0	51,0	94,1
	Bueno	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

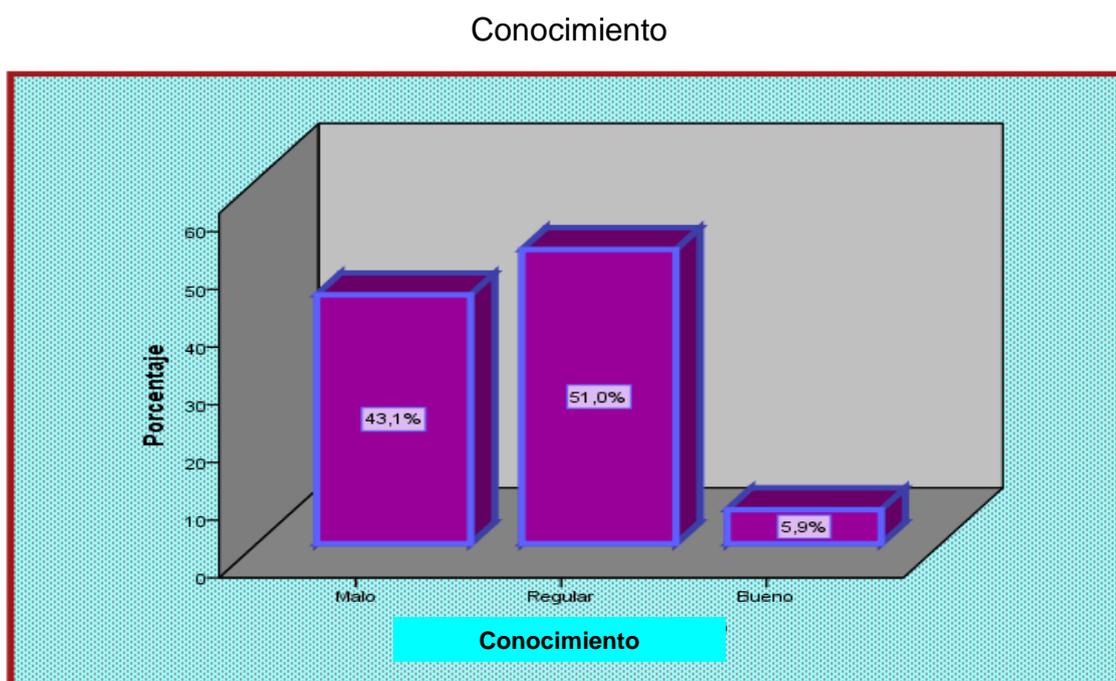


Figura 1. Niveles de la variable. Conocimiento.

Interpretación:

Según la Tabla 10, y figura se evidencia que el nivel que predomina en la variable conocimiento, es el nivel regular con un 51.0% (26 trabajadores), seguido del nivel malo con un 43.1% (22 trabajadores) mientras que el 5.9% (3 trabajador) se encuentran en el nivel bueno.

3.1.2. Descripción de resultados de los niveles de la dimensión; conocimiento tácito de la variable conocimiento, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 11:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión conocimiento tácito de la Variable conocimiento

Conocimiento tácito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	36	70.6	70.6	70.6
	Regular	12	23.5	23.5	94.1
	Bueno	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

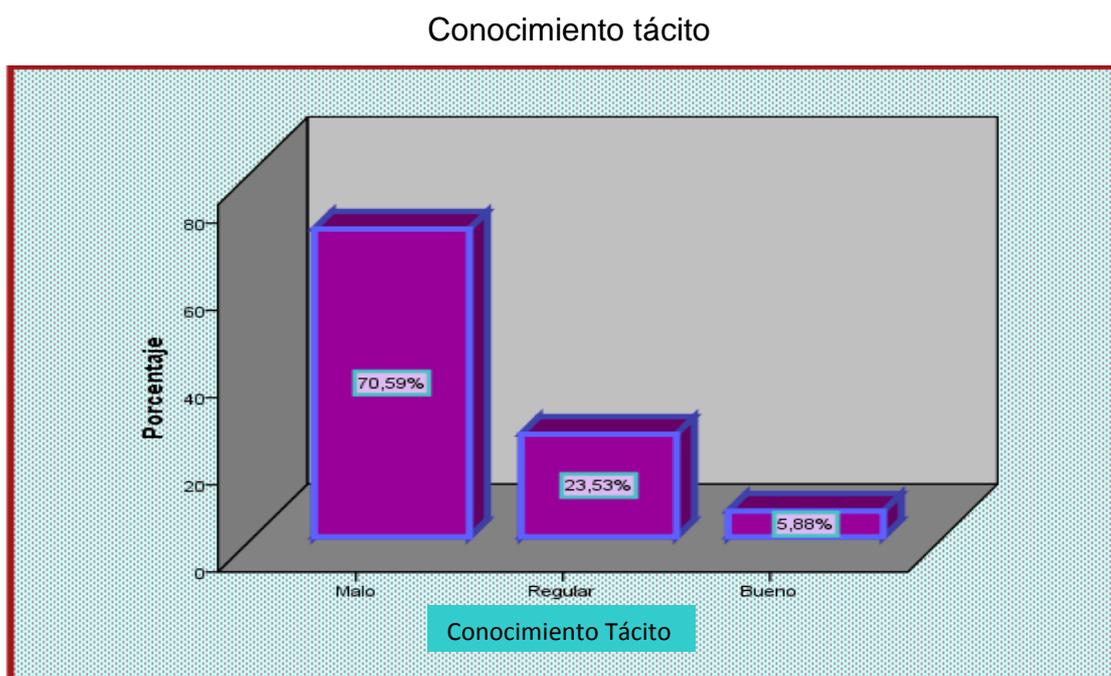


Figura 2. Niveles de la dimensión. Conocimiento tácito.

Interpretación:

Según la Tabla 11 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel malo con un 70.6% (36 trabajadores), seguido del nivel regular con un 23.5 % (12 trabajadores), mientras que el 5.9% (3 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno

3.1.3. Descripción de resultados de los niveles de la dimensión, conocimiento explícito de la variable conocimiento, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Tabla 12:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento explícito de la variable conocimiento.

Conocimiento explícito				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos malo	11	21.6	21.6	21.6
regular	33	64.7	64.7	86.3
bueno	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

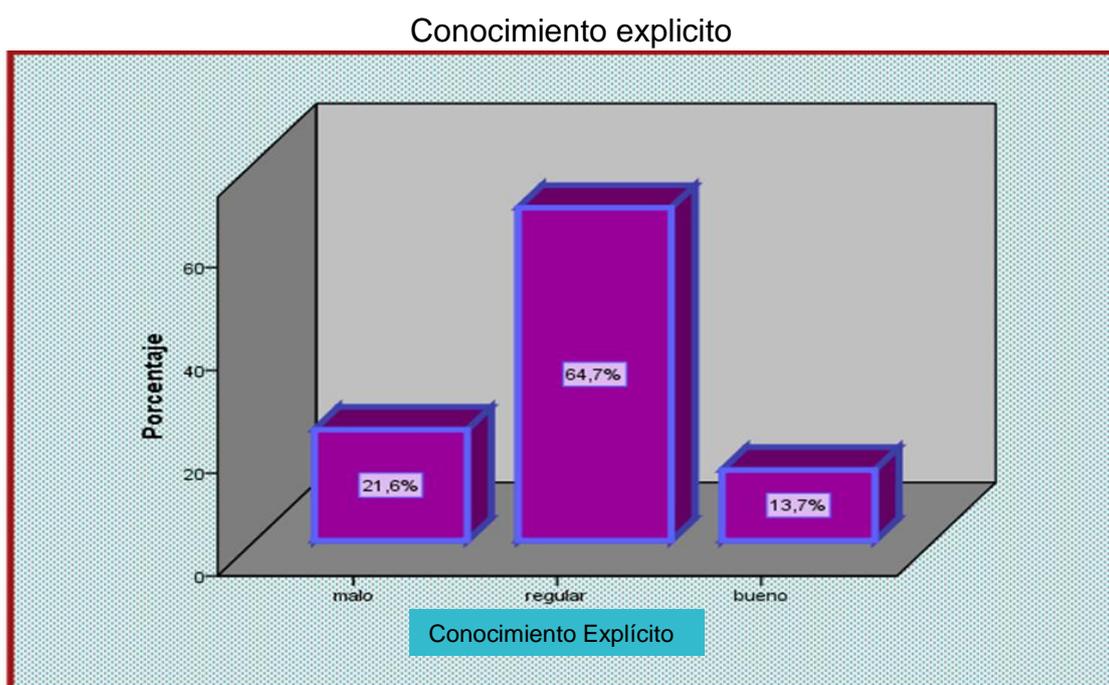


Figura 3. Niveles de la dimensión. Conocimiento tácito,

Interpretación:

Según la Tabla 12 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel regular con un 64.7% (33 trabajadores), seguido del nivel malo con un 21.6 % (11 trabajadores), mientras que el 13.7% (7 trabajador) se encuentran en el nivel bueno.

3.1.4- Descripción de resultados de los niveles de la dimensión, conocimiento individual de la variable, conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Tabla 13:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento individual de la variable conocimiento.

Conocimiento individual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	24	47.1	47.1	47.1
	Regular	20	39.2	39.2	86.3
	Bueno	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

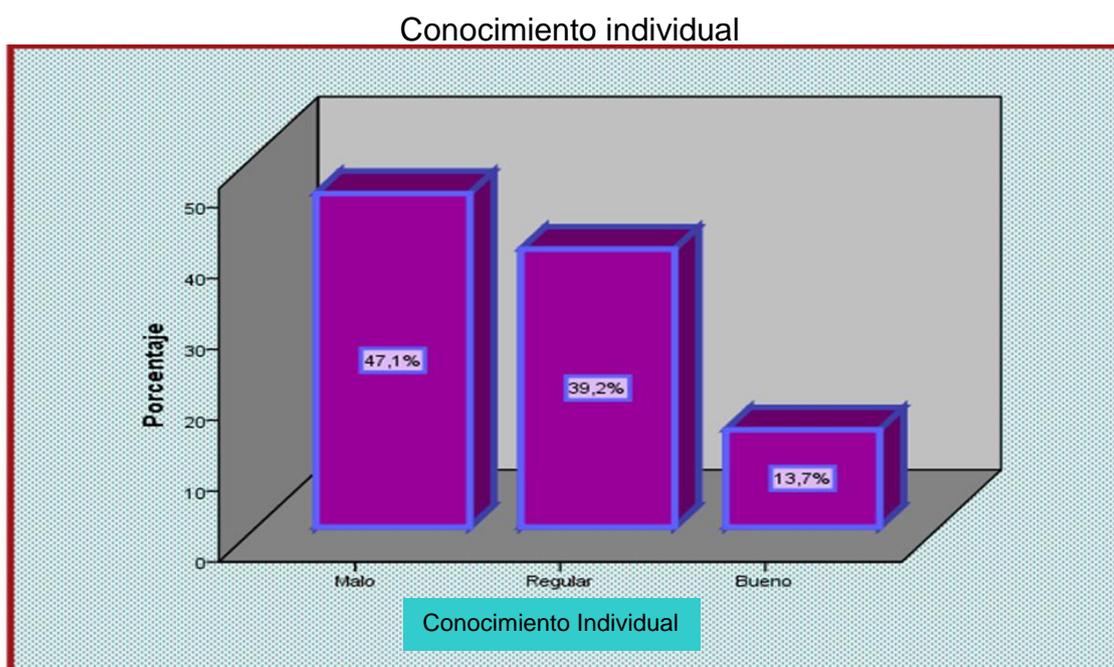


Figura 4. Niveles de la dimensión. Conocimiento individual.

Interpretación:

Según la Tabla 13 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel malo con un 47.1% (24 trabajadores), seguido del nivel regular con un 39.2% (20 trabajadores), mientras que el 13.7% (7 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno.

3.1.5- Descripción de resultados de los niveles de la dimensión, conocimiento organizacional o corporativo de la variable, conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016.

Tabla 14:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, conocimiento Individual de la variable conocimiento.

Conocimiento organizacional o corporativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	19	37.3	37.3	37.3
	Regular	25	49.0	49.0	86.3
	Bueno	7	13.7	13.7	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Conocimiento organizacional o corporativo

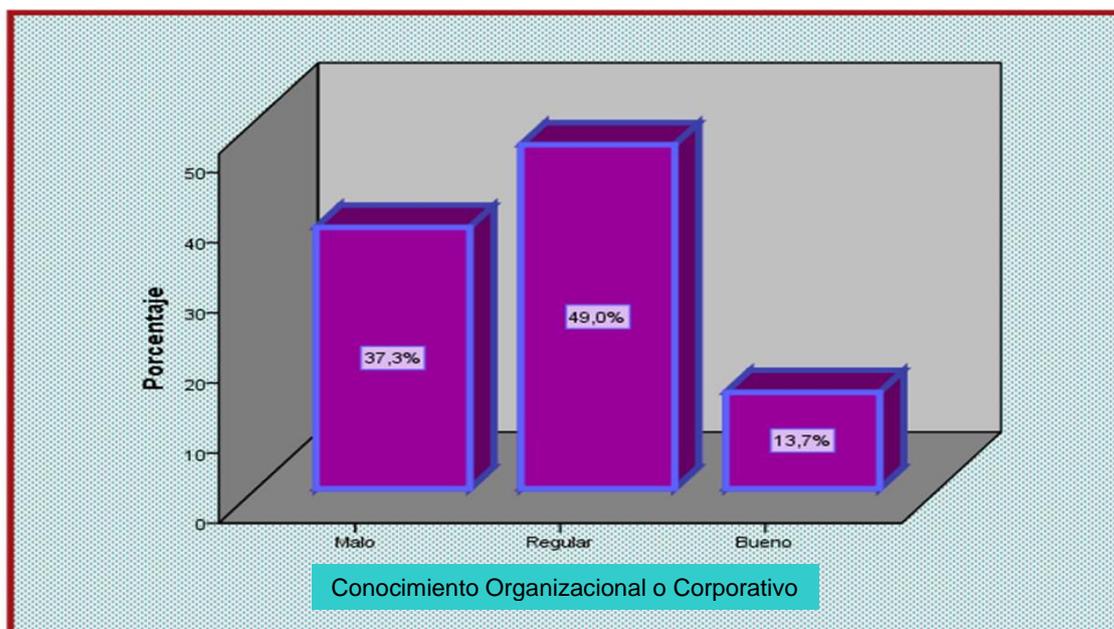


Figura 5. Niveles de la dimensión. Conocimiento organizacional o corporativo.

Interpretación:

Según la Tabla 14 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel regular con un 49.0% (25 trabajadores), seguido del nivel malo con un 37.3% (19 trabajadores), mientras que el 13.7% (7 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno.

3.2. Variable planificación estratégica.

3.2.1. Descripción de resultados de los niveles de la variable planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 15:

Comparación de los puntajes de los niveles de la variable planificación estratégica.

Planificación estratégica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	41	80,4	80,4	82,4
	Bueno	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Planificación estratégica.

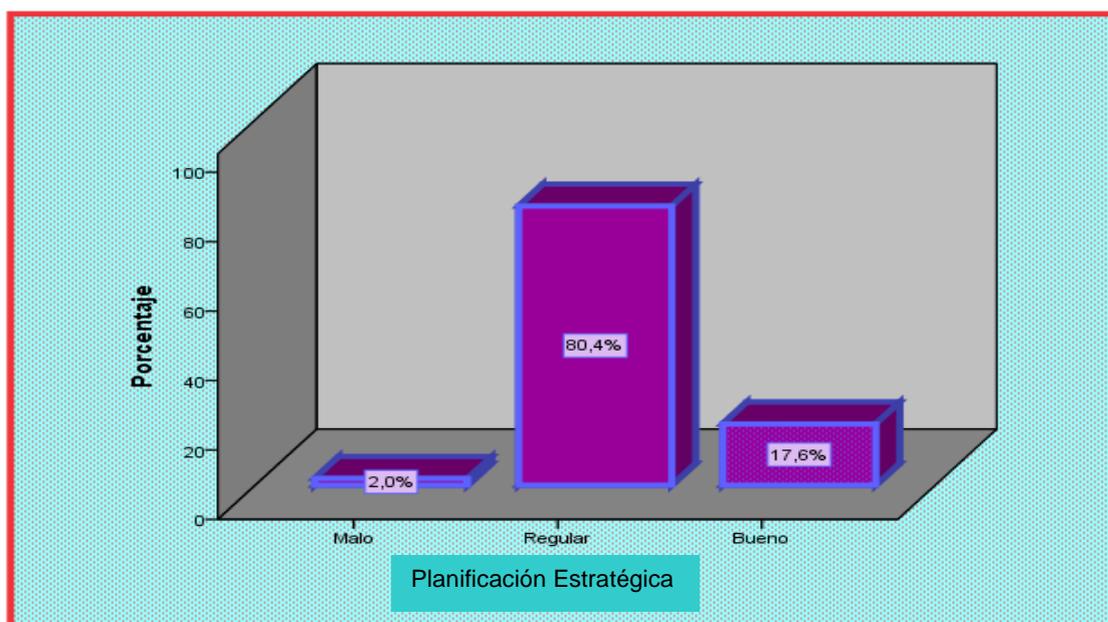


Figura 6. Niveles de la variable, planificación estratégica.

Interpretación:

Según la Tabla 15 y figura, se evidencia que el nivel que predomina en la variable planificación estratégica es el nivel regular con un 80.4% (41 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 17.6% (9 trabajadores) mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo.

3.2.2. Descripción de resultados de los niveles de la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 16:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión; eficiencia de la variable planificación estratégica.

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	1	2.0	2.0	2.0
	Regular	35	68.6	68.6	70.6
	Bueno	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

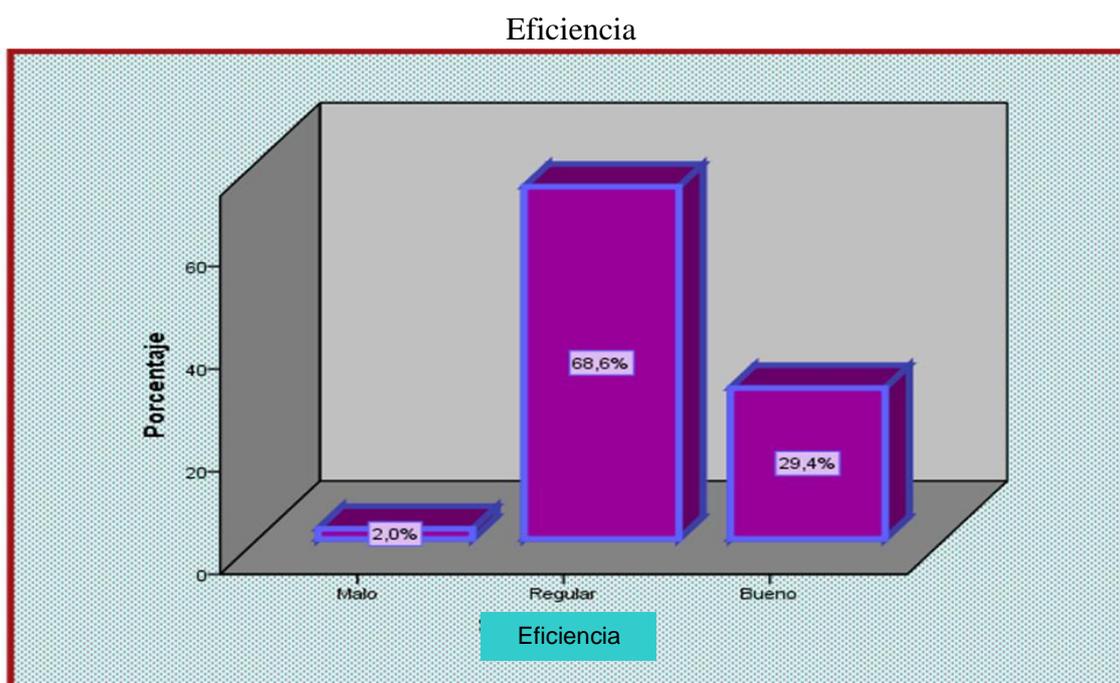


Figura 7. Niveles de la dimensión. Eficiencia.

Interpretación:

Según la Tabla 16 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel regular con un 68.6% (35 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 29.4% (15 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo.

3.2.3 Descripción de resultados de los niveles de la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 17:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión; eficacia de la variable planificación estratégica.

Eficacia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	3	5.9	5.9	5.9
	Regular	41	80.4	80.4	86.3
	Bueno	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

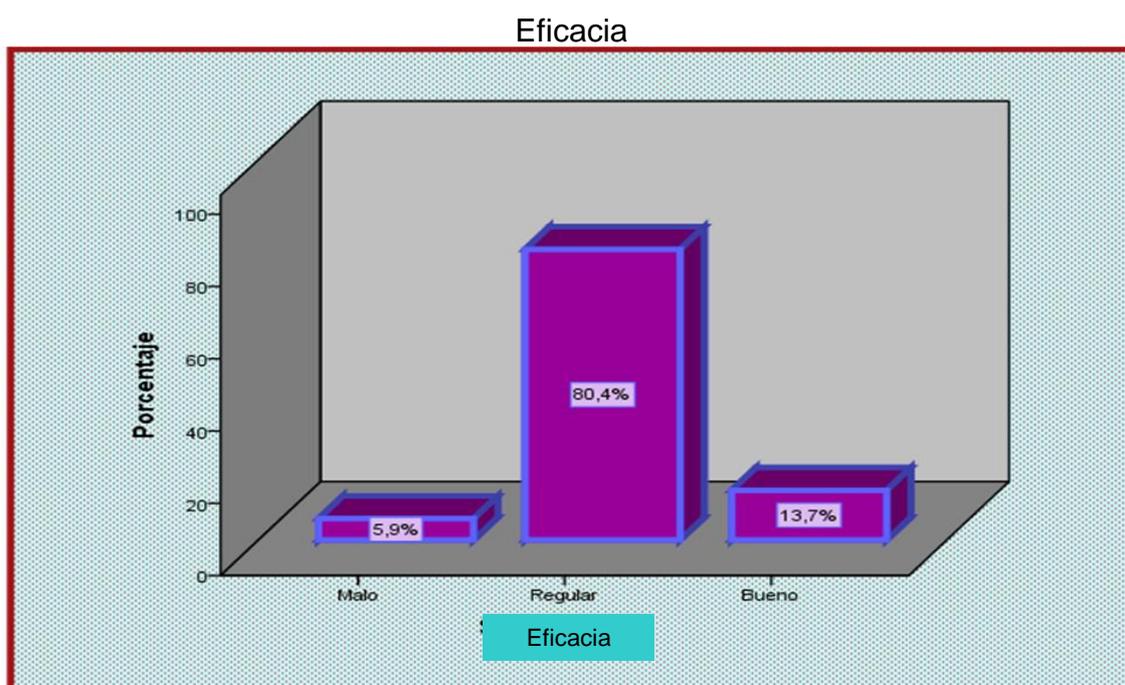


Figura 8. Niveles de la dimensión. Eficacia.

Interpretación:

Según la Tabla 17 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel regular con un 68.6% (35 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 29.4% (15 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo.

3.2.4 Descripción de resultados de los niveles de la dimensión economía de la variable planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 18:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión; economía de la variable planificación estratégica.

Economía					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	8	15.7	15.7	15.7
	Regular	33	64.7	64.7	80.4
	Bueno	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

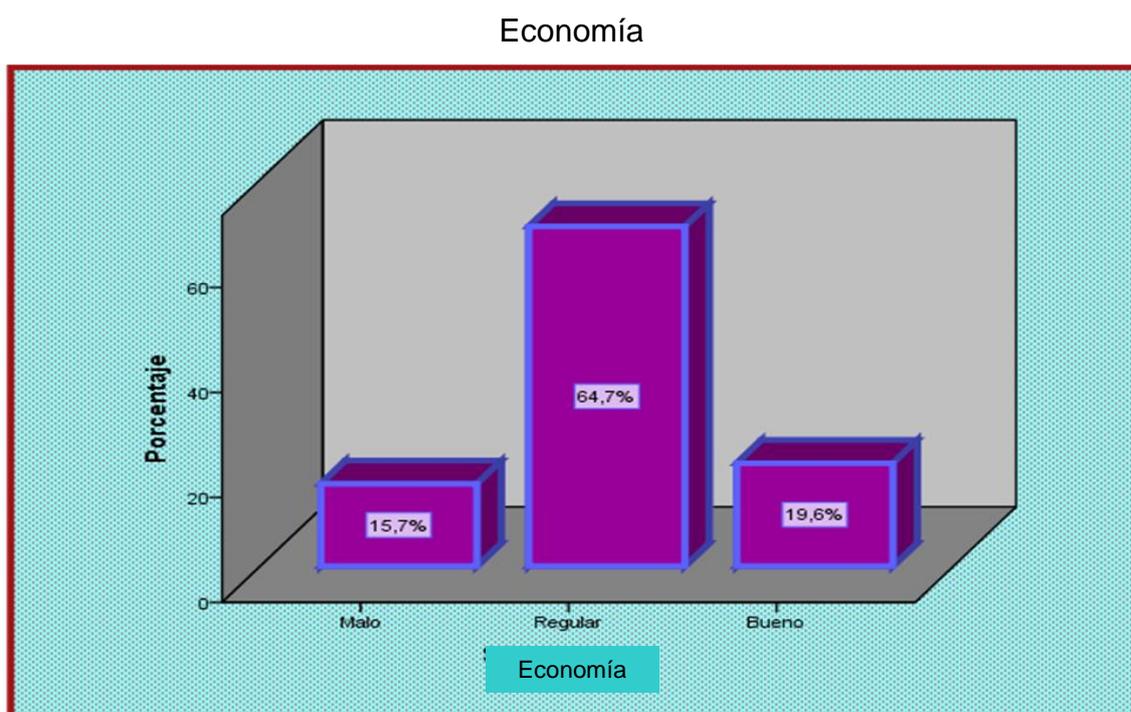


Figura 9. Niveles de la dimensión. Economía.

Interpretación:

Según la Tabla 18 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel regular con un 64.7% (33 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 19.6% (10 trabajadores), mientras que el 15.7% (8 trabajadores) se encuentran en el nivel malo.

3.2.5 Descripción de resultados de los niveles de la dimensión calidad del servicio de la variable planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 19:

Comparación de los puntajes de los niveles de la dimensión, calidad del servicio de la variable planificación estratégica.

Calidad del servicio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Validos	Malo	1	2.0	2.0	2.0
	Regular	22	43.1	43.1	45.1
	Bueno	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

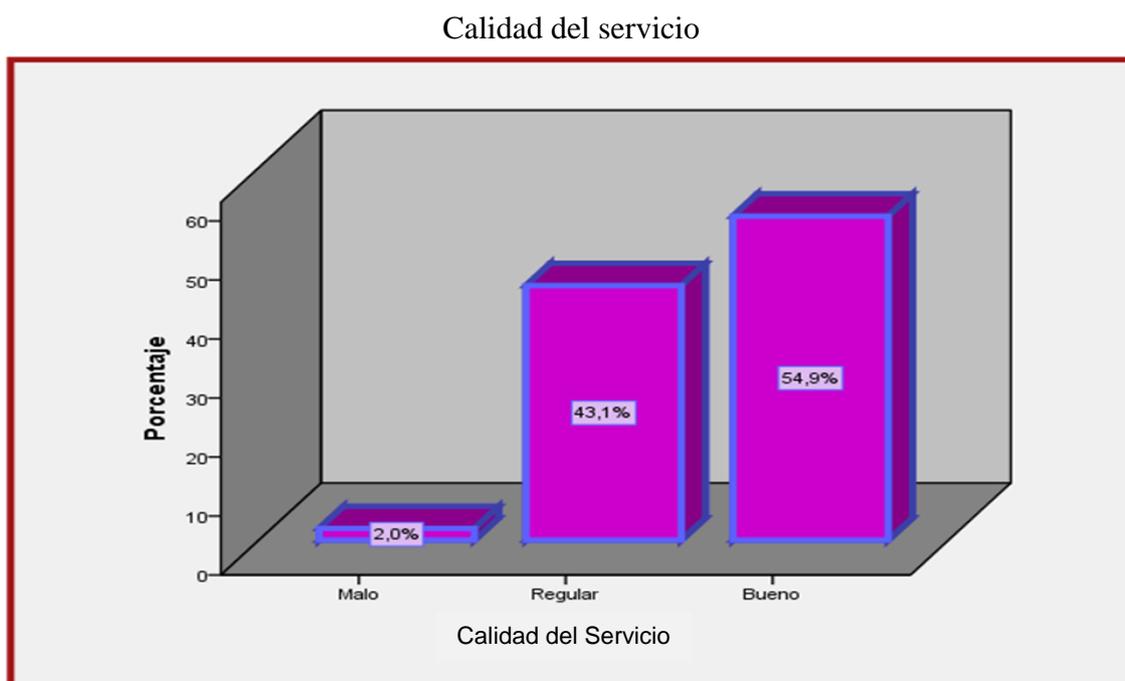


Figura 10. Niveles de la dimensión. Calidad del servicio.

Interpretación:

Según la Tabla 19 y figura, se observa que el nivel que predomina en la dimensión, es el nivel bueno con un 54.9% (28 trabajadores), seguido del nivel regular con un 43.1% (22 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo.

3.3 Contrastación de Hipótesis.

3.3.1. Hipótesis General

Ha: Existe relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 20:

Prueba de Spearman de las variables conocimiento y planificación estratégica.

			Conocimiento	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

******. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión: Según la tabla No 20, se observa que las variables; conocimiento y la planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva de 0.720, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis alterna.

3.3.2. Hipótesis Específicas

Primera: Hipótesis específica

Ha: Existe relación entre el conocimiento y la eficiencia en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y la calidad del servicio en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016.

Tabla 21:

Prueba de Spearman de la variable conocimiento y eficiencia.

		Conocimiento	Eficiencia
Rho de Spearman	Conocimiento	1,000	,589**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Eficiencia	Conocimiento	,589**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión: Según la tabla No 21, se observa que la variable, conocimiento y la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, moderada positiva de 0.589, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la dimensión eficiencia, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis alterna.

Segunda; Hipótesis Específica

Ha: Existe relación entre el conocimiento y la eficacia en la Municipalidad de Punta Hermosa - 2016.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y la eficacia en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016

Tabla 22:

Prueba de Spearman de la variable conocimiento y eficacia

		Conocimiento	Eficacia
Rho de Spearman	Conocimiento	1,000	,617**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Eficacia	Eficacia	,617**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión: Según la tabla No 22, se observa que la variable, conocimiento y la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva de 0.617, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la dimensión eficacia, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis alterna.

Tercera: Hipótesis Específica

Ha: Existe relación entre el conocimiento y la economía en la Municipalidad de Punta Hermosa - 2016

Ho: No existe relación entre el conocimiento y la economía en la Municipalidad de Punta Hermosa - 2016.

Tabla 23:

Prueba de Spearman de la variable conocimiento y economía.

		Conocimiento	Economía
Rho de Spearman	Conocimiento	1,000	,678**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Economía	Conocimiento	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión: Según la tabla No 23, se observa que la variable conocimiento y la dimensión economía de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva de 0.678, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la dimensión economía, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis alterna.

Cuarta: Hipótesis Específica

Ha: Existe relación entre el conocimiento y la calidad del servicio en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016.

Ho: No existe relación entre el conocimiento y la calidad del servicio en la Municipalidad de Punta Hermosa – 2016..

Tabla24:

Prueba de Spearman de la variable conocimiento y calidad del servicio

		Conocimiento	Calidad del servicio
Rho de Spearman	Conocimiento	1,000	,550**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	51	51
Calidad del servicio	Conocimiento	,550**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Decisión: Según la tabla No 24, se observa que la variable, conocimiento y la dimensión calidad de servicio de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, moderada positiva de 0.550, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la dimensión eficiencia, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis alterna.

IV. Discusión

El conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Es un proceso que engloba genera, recoge, asimila y aprovecha el conocimiento, con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva. En el entorno competitivo actual, las empresas se ven enfrentadas a grandes retos. (Garvín, 1998).

El conocimiento constituye un factor clave para el desarrollo de una organización o institución, entendiendo al recurso humano como eje principal y fundamental, ello significa que el personal identificado con la institución contribuirá de manera significativa al desarrollo y logro de objetivos en toda organización. En este sentido esta investigación contribuirá a ampliar la información existente y sobretodo permitirá conocer la realidad problemática que afronta el sector público, en este caso particular con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa.

Asimismo, esta investigación es importante porque se ha identificado la relación entre las variables, conocimiento y planificación estratégica, entendiéndose ésta como: “La planificación estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichos objetivos”. (Armijo, 2011)

La planificación estratégica, está relacionada directamente con todas las áreas de una institución respectivamente, en el caso de la Municipalidad de Punta Hermosa, con el área de planeación y presupuesto, Siendo esta área la columna vertebral de planificar el desarrollo integral del Distrito. Aquí radica la importancia de entender que la planificación estratégica es un factor clave para el desarrollo sostenible.

Haciendo un análisis de la hipótesis general según la tabla No 23, se observa que existe una correlación de Spearman alta positiva de 0.720, entre las variables conocimiento y la planificación estratégica, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica. Lo que es

corroborado en parte lo planteado por Jiménez (2013) quien en su tesis titulada: “Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales del Perú”. Concluyo: Que. La gestión del conocimiento tiene una relación directa con la planificación estratégica porque permitirá homogenizar conceptos y definiciones en temas de planificación estratégica del país, ya que ha sido una área que no se le ha brindado la importancia necesaria y no ha existido un desarrollo de capacidades, lo que nos permite decir que cuando la gestión del conocimiento se implemente formalmente en las entidades del estado los sistemas se volverán cada vez mas interconectados, los procesos se harán más visibles y dinámicos, se podrá optimizar los recursos y mejorar la transparencia en el manejo de los asuntos públicos.

De la primera hipótesis específica de acuerdo a la tabla No 24, se observa que la variable conocimiento y la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, moderada positiva de 0.589, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y la dimensión eficiencia. Lo que es corroborado lo planteado por Borda (2014) en su tesis titulada “El conocimiento y productividad en los trabajadores del Ministerio de Cultura – lima 2015”. Concluyo. Que. Existe relación moderada entre la gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora No .8 – Proyectos especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = $.002 < ,01$; Rho = $.384$ ”).

De la segunda hipótesis específica, según la tabla No 25, se observa que la variable, conocimiento y la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva de 0.617, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la variable conocimiento y la dimensión eficacia. Dichos resultados son relativamente respaldados por Marín

(2015) en su tesis titulada “Planeamiento estratégico y gestión administrativa, según el personal del Ministerio de Cultura – lima 2015”. Concluyo: Que, la formulación de estrategias se relaciona directa ($Rho=0.683$) y significativamente ($p < 0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta positiva.

De la tercera hipótesis específica de acuerdo a la tabla No 26, se observa que la variable conocimiento y la dimensión economía de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva de 0.678, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la variable conocimiento y la dimensión economía. Dichos resultados son relativamente respaldados por Marín (2015) en su tesis titulada “Planeamiento estratégico y gestión administrativa, según el personal del Ministerio de Cultura – lima 2015”. Concluyo: Que, la ejecución de estrategias se relaciona directa ($Rho = .795$) y significativamente ($p < 0.001$) con la gestión administrativa según el personal del Ministerio del Ambiente, 2014. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

De la cuarta hipótesis específica de acuerdo a la tabla No 27, se observa que la variable, conocimiento y la dimensión calidad de servicio de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, moderada positiva de 0.550, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la dimensión eficiencia. Dichos resultados son respaldados por Rodríguez (2012) en su tesis titulada “La gestión del conocimiento en los directivos de las universidades y sus efectos sobre el sistema de aseguramiento de la calidad institucional”. Concluyo: Que, la gestión del conocimiento y la calidad institucional tienen una correlación de Spearman alta positiva de 0.823” y significativamente ($p < 0.001$), el cual es su nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad institucional en las universidades de Chile.

Ello nos conlleva estimar que la relación entre las variables, conocimiento y planificación estratégica es significativa en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa. - 2016.

En resumen, en la realización de la presente investigación se ha podido comprobar que la variable, conocimiento influye muy significativamente en la variable planificación estratégica, utilizando como base los valores encontrados en la aplicación de la distribución estadística.

Finalmente, la investigación realizada va a servir como base para futuras investigaciones enmarcadas en el tema y sobre todo comprobada la relación causal significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica, esto va a permitir mejorar las acciones que se han venido manejando hasta el momento con la finalidad de que exista un mejor resultado por parte del personal administrativo logrando finalmente cumplir con los objetivos de la institución en busca de su desarrollo integral.

V. Conclusiones

Primera: Respecto al objetivo general:

Se logró determinar que existe una relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.720, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, entre las variables; conocimiento y planificación estratégica.

Segunda: Respecto al primer objetivo general:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, moderada positiva de 0.589, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica.

Tercera: Respecto a la segundo hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.617, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica.

Cuarta: Respecto a la tercera hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.678, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión economía de la variable planificación estratégica.

Quinta: Respecto a la cuarta hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, moderada positiva de 0.550, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión calidad del servicio de la variable planificación estratégica.

V. Recomendaciones

Al concluir el presente estudio de investigación científica proponemos las siguientes recomendaciones:

Primero:

Al Señor alcalde y gerente de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, hagan llegar los resultados del presente trabajo de investigación, a los funcionarios responsables de los órganos de línea, órganos de apoyo y órgano de dirección mencionando que existe una relación significativa entre las variables; conocimiento y planificación estratégica, siendo las dimensiones conocimiento tácito y conocimiento explícito, las que menos influyen en la variable planificación estratégica, para que se realicen las acciones necesarias, que contribuyan a encaminar la administración municipal y conseguir los objetivos aprobados anualmente.

Segundo:

Al jefe de la gerencia de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, hacer llegar los resultados del presente trabajo de investigación a todos los trabajadores de su área, y hacerle conocer que la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica, tiene una relación moderada positiva con la variable conocimiento, para mejor la relación se debe implementar una nueva área administrativa, donde los conocimientos plasmados en documentos, conocimientos individuales, grupales y experiencias que aporten los trabajadores se administren en forma eficiente, para que contribuyan a enriquecer los conocimientos individuales de cada trabajador y se convierta en información valiosas para todas las áreas administrativas, fortaleciendo la planificación estratégica en la municipalidad.

Tercero:

Al jefe de la unidad de personal de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, hacerle llegar los resultados del presente trabajo de investigación y hacerle conocer que la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica, tiene una relación significativa, alta positiva con la variable conocimiento, para fortalecer la relación entre la dimensión y la variables se debe realizar lo

siguiente; capacitar a los trabajadores de las diferentes áreas administrativas, realizar mesas de diálogo, para que las experiencias y conocimientos de cada trabajador sea compartida entre todos los trabajadores. Todo ello permitirá fortalecer el desarrollo laboral y estrechar las relaciones entre los trabajadores, permitiendo que la gestión pública en la municipalidad se desarrolle en forma eficiente en bien de la población.

Cuarto:

Al gerente coordinar con el señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, y tener presente que la relación de la dimensión economía de la variable planificación estratégica, tiene una relación significativa, alta positiva con la variable conocimiento, para fortalecer mucho mas la relación, se deben aprobar incentivos económicos, para los trabajadores, que acepten que sus experiencias y conocimientos queden plasmado en forma literaria, y se convierta en información valiosa que contribuirá a la solución de problemas en solución, buscando la eficiencia y eficacia en la gestión pública en la municipalidad.

Quinto:

A todos los jefes de los órganos de línea, órganos de apoyo y órganos de dirección de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, hagan llegar los resultados del presente trabajo de investigación a los trabajadores de sus respectivas áreas de trabajo y hacerles conocer que la dimensión calidad del servicio de la variable planificación estratégica, tiene una relación significativa moderada con la variable conocimiento, para mejorar los resultados y brindar un servicio de calidad a los usuarios, se debe fortalecer la simplificación en los trámites administrativos, la reducción del tiempo en los tramites documentarios, y sobre todo impulsar y promover el acceso a nuevas tecnologías, todo ello permitirá que el usuario se sienta satisfecho con el servicio que se brinda, contribuyendo al cumplimiento de objetivos planificados

Sexto:

Finalmente se recomienda. A los futuros investigadores profundizar en el tema de investigación y sobre todo que se ha comprobado la relación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica, la presente investigación permitirá mejorar las acciones que se han venido desarrollando hasta el momento con el objetivo de mejorar los resultados en la institución y ser eficientes en la gestión pública por resultados. En bien de la población que esperan buenos resultados para llevar una vida digna y estar orgullosos de vivir en tan bello distrito

VI. Referencias bibliográficas

Armijo (2009) "*Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*". Área de Políticas de Presupuesto y Gestión Pública ILPES/CEPAL. Disponible en:

http://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/sm_69_ma.pdf

"*La economía. Conceptos y método*". Disponible en:

<http://personales.unican.es/sanchezb/web/La%20economia.pdf>

Borda (2014) "*Gestión del Conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima 2015*". Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Cesar Vallejo - Perú. Disponible en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima norte.

Centro investigaciones económicas (2005) "*Economía, principales conceptos*".

Disponible en:

<http://www.iadb.org/res/laresnetwork/files/pr242finaldraft.pdf>

Fernández, Jorge (1982) "*El estado empresario. México*". Editorial UNAM.

Guijarro (2012) "*Los equipos de alto rendimiento como instrumento de la Gestión del Conocimiento en las organizaciones del sector público – Catalunya*". Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Oberta de Catalunya, España. Disponible en: [file:///C:/Users/yossy/Downloads/Tesis%20Doctoral%20Remigio%20Guijarro%202014%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/yossy/Downloads/Tesis%20Doctoral%20Remigio%20Guijarro%202014%20(2).pdf)

Gutiérrez (2012) "*La gestión del conocimiento y su dimensión documental*". Estudios de Información y documentación Universitaria Oberta de Catalunya. Disponible en: <file:///C:/Users/yossy/Downloads/16639-16563-1-PB.pdf>

Gómez (2006) "*Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica*". Disponible en:

<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn37/0211819Xn37p25.pdf>

Hernández Sampieri, R. Fernández, C. (2010). *“Metodología de la Investigación”* (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.

Huailani (2014) *“Gestión del conocimiento tácito en el instituto nacional de salud”*. Memoria para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la informática y del conocimiento, facultad de ingeniería de sistemas e informática. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huailani_cs.pdf?sequence=1

Jiménez (2013) *“Gestión y medición del conocimiento en organizaciones públicas”*, Memoria para optar grado de maestría en administración, Universidad de Guanajuato, Costa Rica. Disponible en: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1609/1609.02995.pdf>

Jiménez (2013) *“Modelos de la Gestión del Conocimiento para la Planificación Estratégica en los Ministerios y Gobiernos Regionales del Perú – Piura”*. Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Nacional de Piura, Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1846/MAS_DET_016.pdf?sequence=1

López (2013) *“Importancia de la calidad del servicio al cliente para el funcionamiento de las empresas”*. Disponible en: <http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/Pacioli-82.pdf>

Marín (2015) *“Planeamiento Estratégico y la Gestión Administrativa, según el personal del Ministerio de Cultura – Lima 2015”*. Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima norte

Moheno (2010) "*El impacto de la gestión del conocimiento y las tecnologías de información en la innovación: un estudio en las pymes del sector agroalimentario de Cataluña*" Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/gam/Conocimiento%20tacito.htm>

Martin (2008) "*Conocimiento. Tácito y explícito*". Disponible en: <https://martincx.wordpress.com/2008/07/17/conocimiento-tacito-explicito/>

Marín (2008) "*Métodos de la investigación*". Disponible en: <https://metinvestigacion.wordpress.com/>

Ríos y Guillen (2013) "*El planeamiento estratégico y la gestión del presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto del pliego 011 ministerio de salud Lima*". Memoria para optar el grado de Magister, Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Disponible en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima norte.

Ramos (2010) "*Análisis de la eficacia organizacional en el modelo de sistemas*". Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Est8.pdf

Ruso (2011) "Definición operacional: variables y técnicas de recolección de datos"

http://www.academia.edu/8043135/Definici%C3%B3n_Operacional_Variables_y_T%C3%A9cnicas_de_Recolecci%C3%B3n_de_Datos

Segarra y Bou (2004) "*Conceptos, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico*", Universitat Jaume I, Castellón. Disponible en: <file:///C:/Users/yossey/Downloads/Dialnet-ConceptoTiposYDimensionesDelConocimiento-2274043.pdf>

Solari (2005) "*Introducción a la economía y estructura económica Argentina*"
Disponible en: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/trabdoce/docen8.pdf>

Vallejo (2011) "*Condiciones necesarias para implementar una propuesta de Gestión del Conocimiento en la caja de compensación familiar de Caldas – Colombia*". Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Nacional de Colombia, Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/3540/1/dianajimenavallejoaristizaba%2011.pdf>

VIII. Anexos

Anexo 1: Artículo científico

1. Título

Gestión del Conocimiento y Planificación Estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016

2. Autor

Br. Castillo Asmat, José Félix

Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

E-mail: Felixc2007@hotmail.com

3. Resumen

La investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta hermosa – 2016.

El tipo de estudio es básico, enfoque cuantitativo y alcance correlacional y los métodos de investigación aplicados fue el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra de 51 servidores públicos; empleándose dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos, se procesó la información a través del software de estadística SPSS V21, los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados obtenidos de los niveles de la variable, conocimiento, el que predomina es el nivel regular con un 51.0% (26 trabajadores), seguido del nivel malo con un 43.1% (22 trabajadores) mientras que el 5.9% (3 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno. De los niveles de la variable Planificación Estratégica, el que predomina es el nivel regular con un 80.4%(41 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 17.6% (9 trabajadores) mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo. Asimismo, el conocimiento influye significativamente en la planificación estratégica en la

Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016. Porque tiene una correlación de Spearman de 0.720, asimismo un P valor de $0.001 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia presentando una relación significativa entre las variables conocimiento y planificación estratégica.

La variable conocimiento tiene relación significativa en las dimensiones de la variable planificación estratégica, eficiencia, eficacia, economía y calidad del servicio. Esta investigación es de suma importancia porque teniendo como sustento las conclusiones obtenidas es una guía para contribuir al logro de objetivos trazados y permitiendo una mejora de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.

4. Palabras claves

Conocimiento eficiencia, eficacia, económica y calidad del servicio, Municipalidad, Punta Hermosa.

5. Abstract

The research was developed with the purpose of determining the relationship between Knowledge Management and Strategic Planning in the District Municipality of Punta Hermosa - 2016. The type of study is not experimental, the study design is correlational causal cross-sectional and the applied research methods were the deductive and the inductive. We worked with a sample of 51 public servants; Two reliable and validated questionnaires were used to collect data from the variables under study and processed the information through the SPSS V21 statistical software. The results are presented in tables and statistical figures.

The result obtained from the levels of the Knowledge Management variable, which predominates is the bad level with 51%, followed by the regular level with 43.1% and finally at the good level with 5.9%. Of the levels of the variable Strategic Planning, the predominant is the regular level with 80.4%, the good level continues with 17.6%, then the bad level with 2%. Likewise, Strategic

Planning significantly influences the Knowledge Management in the District Municipality of Punta Hermosa - 2016. Because $P = 0.001 < 0.01$. Knowledge Management has a significant relationship in the Efficiency, Economy and Quality of Service dimensions. This research is extremely important because, based on the conclusions obtained, it is a guide to make improvements and design proposals for training the staff and thereby improve the weaknesses that the institution is facing, contributing to the achievement of objectives and allowing an improvement of the public management in the District Municipality of Punta Hermosa - 2016.

6. Keywords

Knowledge Management Efficiency, Efficiency, Economic and Quality of Service, Municipality, Punta Hermosa.

7. Introducción

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016, esto permitirá conocer de manera real y realizar un diagnóstico interno para finalmente identificar los problemas que actualmente viene afrontando la institución Municipal. Conociendo la realidad se tomarán acciones para mejorar los problemas y reforzar los aspectos positivos, logrando contribuir de esta manera al desarrollo de la institución y por ende a la mejora de la gestión pública.

Se ha realizado la búsqueda de información, encontrándose trabajos similares que se exponen como antecedentes de esta investigación, tales como: Jiménez (2013) en su tesis titulada: "Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los Ministerios y Gobiernos Regionales del Perú", sustentada en la Universidad de Piura, Marín (2015) en su tesis titulada: "Planeamiento estratégico y la gestión administrativa, según el personal del Ministerio de Cultura – Lima 2015", Borda (2014) en su tesis titulada: "Gestión del conocimiento y productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura

– Lima 2015”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, tomando en cuenta estos antecedentes se define al conocimiento como:

El conocimiento en una organización que puede ser entendida como la disciplina que se encarga de diseñar e implementar un sistema cuyo principal objetivo es que todo conocimiento tácito, explícito, individual, interno y externo involucrado en la organización pueda convertirse, sistemáticamente, en conocimiento organizacional o corporativo, de manera que ese conocimiento corporativo, al ser accesible y poder ser compartido, permita que aumente el conocimiento individual de todos sus miembros y que esto redunde directamente en una mejora de la contribución de esos sujetos en la consecución de los objetivos que persigue la propia organización. Gutiérrez. (2002), esta variable tiene las siguientes dimensiones: Conocimiento tácito, conocimiento explícito, conocimiento individual, conocimiento organizacional o corporativo.

Por otro lado, la variable planificación estratégica como: La planificación estratégica, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen. Armijo, (2011). Esta variable tiene las siguientes dimensiones; Eficiencia, eficacia, economía y calidad del servicio.

Con las consideraciones anteriores la formulación del problema es: ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016? El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa y los objetivos específicos son: Cuál es la relación el Conocimiento y la eficacia, Cuál es la relación entre el conocimiento y la economía, Cuál es la relación entre el conocimiento y la calidad del servicio, en la Municipalidad Distrital de Punta

Hermosa – 2016. Ante ello se plantea como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el conocimiento y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa 2016.

8. Metodología

El tipo de estudio es no experimental y el diseño es correlacional causal de corte transversal, la muestra está conformada por 51 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa. El cuestionario referido a la variable, conocimiento, consta de 20 ítems en 4 dimensiones: Conocimiento tácito, conocimiento explícito, conocimiento individual y conocimiento organizacional o corporativo. El cuestionario referido a la Variable planificación estratégica, comprende 25 ítems en 4 dimensiones: Eficiencia, eficacia, económica y calidad del servicio. Los instrumentos fueron sometidos a una prueba Alfa de Cronbach, para el cuestionario de la variable, conocimiento, el valor es de 0.884 que corresponde al nivel Alto positivo. Para el cuestionario de la planificación estratégica, el valor es de 0.919 que corresponde al nivel alto positivo. Los métodos que utilizamos para el análisis de datos es la estadística descriptiva: Matriz de base de datos, construcción de tablas de distribución de frecuencias, elaboración de figuras estadísticas y el método estadístico de Spearman.

9. Resultados

Los resultados obtenidos, fueron determinados en función a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación. Se evidencio que el nivel que predomina en la variable, conocimiento, es el nivel regular con un 51.0%, seguido del nivel malo con un 43.1%, mientras que el 5.9%, se encuentran en el nivel bueno. De manera similar ocurre con la variable planificación estratégica, el nivel que predomina es el nivel regular con un 80.4% (41 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 17.6% (9 trabajadores) mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo. Por otro lado, todo lo que se refiere a las dimensiones de la variable conocimiento, dos dimensiones

están en una situación crítica que todas las dimensiones analizadas y es la dimensión Conocimiento tácito donde predomina es el nivel malo con un 70.6%, seguido del nivel regular con un 23.5%, mientras que el 5.9%, se encuentran en el nivel bueno, así como la dimensión. Conocimiento individual donde predomina el nivel malo con un 47.1% (24 trabajadores), seguido del nivel regular con un 39.2% (20 trabajadores), mientras que el 13.7% (7 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno, también se puede apreciar que las otras dos dimensiones están mucho mejor, es decir con un nivel regular y son; conocimiento explícito donde predomina el regular con un 64.7%, seguido del nivel malo con un 21.6 %, mientras que el 13.7%, se encuentran en el nivel bueno, así como la dimensión conocimiento organizacional o corporativo donde predomina el nivel regular con un 49.0% (25 trabajadores), seguido del nivel malo con un 37.3% (19 trabajadores), mientras que el 13.7% (7 trabajadores) se encuentran en el nivel bueno.

En las dimensiones de la variable planificación estratégica, se evidencia que hay una dimensión que está en un nivel bueno y es la dimensión calidad del servicio, donde predomina el nivel bueno con un 54.9% (28 trabajadores), seguido del nivel regular con un 43.1% (22 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo, también se puede apreciar que las otras tres dimensiones están en un nivel regular y muy aceptable, es decir en un nivel regular y estas son; Eficiencia donde predomina es el nivel regular con un 68.6% (35 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 29.4% (15 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo, así como la dimensión eficacia donde predomina el nivel regular con un 68.6% (35 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 29.4% (15 trabajadores), mientras que el 2.0% (1 trabajador) se encuentran en el nivel malo, así como la dimensión economía donde predomina el nivel regular con un 64.7% (33 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 19.6% (10 trabajadores), en el nivel malo se encuentra el 15.7% (8 trabajadores). Asimismo, se logró determinar que existe una relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.720, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual

es mi nivel de significancia, entre las variables; conocimiento y la planificación estratégica, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y tomar por cierta la hipótesis de investigación.

Por otro lado, la variable conocimiento, si influye en forma moderada positiva en las dimensiones; eficiencia y calidad del servicio, de la variable planificación estratégica.

Sin embargo, la variable conocimiento, tiene una relación alta positiva, en las dimensiones; eficacia y economía de la variable planificación estratégica.

10. Discusión

Analizando la hipótesis general según la tabla No 23, se observa que existe una correlación de Spearman alta positiva de 0.720, entre las variables conocimiento y la planificación estratégica, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica. Lo que es corroborado en parte lo planteado por Jiménez (2013) quien en su tesis titulada: "Modelo de gestión del conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales del Perú". Concluyo: Que. La gestión del conocimiento tiene una relación directa con la planificación estratégica porque permitirá homogenizar conceptos y definiciones en temas de planificación estratégica.

Respecto a las hipótesis específica, se observa que la variable conocimiento y la dimensión eficiencia y calidad del servicio de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, moderada positiva, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y la dimensión eficiencia y calidad del servicio

Respecto a las hipótesis específicas, se observa que la variable conocimiento y la dimensión eficacia y economía de la variable planificación estratégica tienen una correlación de Spearman, alta positiva, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es el nivel de significancia, presentando una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y la dimensión eficacia y economía.

11. Conclusiones

Primero: Respecto al objetivo general:

Se logró determinar que existe una relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.720, asimismo una P valor de $0.000 < 0.01$ el cual es mi nivel de significancia, entre las variables conocimiento y planificación estratégica.

Segunda: Respecto al primer objetivo general:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, moderada positiva de 0.589, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cuál es mi nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión eficiencia de la variable planificación estratégica.

Tercera: Respecto a la segundo hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.617, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cuál es mi nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión eficacia de la variable planificación estratégica.

Cuarto: Respecto a la tercera hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, alta positiva de 0.678, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cuál es mi nivel de

significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión economía de la variable planificación estratégica.

Quinta: Respecto a la cuarta hipótesis específica:

Se logró determinar que existe relación significativa de Spearman, moderada positiva de 0.550, asimismo un P valor de $0.000 < 0.01$ el cuál es mi nivel de significancia, entre la variable conocimiento y la dimensión calidad del servicio de la variable planificación estratégica.

12. Reconocimientos

Especial reconocimiento a todos los docentes que con sus conocimientos aportados en los diferentes cursos dictados durante los 4 ciclos que corresponden al tiempo académico, un reconocimiento especial al Dr. Sánchez Díaz Sebastián, por el apoyo académico para el asesoramiento de la presente tesis.

13. Referencias bibliográficas

Armijo (2009) "*Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*". Área de Políticas de Presupuesto y Gestión Pública ILPES/CEPAL. Disponible en:

http://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/sm_69_ma.pdf

Borda (2014) "*Gestión del Conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima 2015*". Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Cesar Vallejo - Perú. Disponible en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima norte.

Gutiérrez (2012) "*La gestión del conocimiento y su dimensión documental*". Estudios de Información y documentación Universitaria Oberta de Catalunya. Disponible en: <file:///C:/Users/yossey/Downloads/16639-16563-1-PB.pdf>

Huailani (2014) "*Gestión del conocimiento tácito en el instituto nacional de salud*". Memoria para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la informática y del conocimiento, facultad de ingeniería de sistemas e informática. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huailani_cs.pdf?sequence=1

Jiménez (2013) "*Modelos de la Gestión del Conocimiento para la Planificación Estratégica en los Ministerios y Gobiernos Regionales del Perú – Piura*". Memoria para optar título de Magister, Escuela de Psicología, universidad Nacional de Piura, Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1846/MAS_DET_016.pdf?sequence=1

Ríos y Guillen (2013) "*El planeamiento estratégico y la gestión del presupuestal percibido por el personal de la oficina general de planeamiento y presupuesto del pliego 011 ministerio de salud Lima*". Memoria para optar el grado de Magister, Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Disponible en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo - sede Lima norte.

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título:

Autor: Br. Castillo Asmat José Félix

PROBLEMAS		OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y la Economía, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la calidad del servicio, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre, el conocimiento y la planificación estratégica, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación entre el conocimiento y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.</p> <p>2. Determinar la relación entre el conocimiento y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016</p> <p>3. Determinar la relación entre el conocimiento y la economía en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.</p> <p>4. Determinar la relación entre el conocimiento y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>1. Existe relación significativa entre el conocimiento y la eficiencia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el conocimiento y la eficacia, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016</p> <p>3. Existe relación significativa entre el conocimiento y la economía, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016</p> <p>4. Existe relación significativa entre el conocimiento y la calidad del servicio, en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa - 2016</p>	VARIABLE 1: Gestión del Conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
			Conocimiento Tácito	- Experiencia personal - Habilidades personales - Difícil de formalizar y comunicar o compartir	6	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4).	
			Conocimiento Explicito	- Fácilmente transmisible o comunicable - Conocimiento que esta codificado	4		
			Conocimiento Individual	- Capital Humano - Conocimiento Técnico - Capital intelectual	6		
			Conocimiento Organizacional o Corporativo	- Desarrollo de las capacidades - Visión Compartida - Nivel de autonomía - Estimular la interacción entre sus integrantes	8		
			VARIABLE 2: Planteamiento Estratégico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	
			Eficiencia	-Cumplimiento de los objetivos planteados -Utilización de los Recursos -Capacidad o cualidad de actuación	6	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4).	
			Eficacia	-Producir la mayor cantidad de servicio -Flexible y productiva -Interdependencia de recursos	6		
Economía	-Manejo eficiente de sus recursos -Capacidad de autofinanciamiento -Aspecto social de las actividades humanas	5					
Calidad del Servicio	-Cortesía en la atención -Continuidad en la entrega de los servicios -Confiabilidad y responsabilidad -Calidad Técnica -Capacidad funcional	7					

Anexo 3

Tabla 16:

Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable, el Conocimiento en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016

	CONOCIM. TACITO				CONOCIM. EXPLICITO				CONOCIMIENTO INDIVIDUAL						CONOC. ORG. O CORPORATIVO					
1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2
2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3
4	3	4	3	1	2	3	3	2	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
5	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1
7	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
8	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
9	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2
10	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2
11	1	1	2	1	3	4	1	4	2	1	2	3	2	4	2	2	1	2	3	1
12	3	4	4	1	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4
13	3	2	3	1	2	4	2	1	4	2	3	3	4	1	3	4	3	2	2	2
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3
15	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
16	3	2	3	2	2	4	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3
17	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1
18	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3
19	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2

20	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
21	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
22	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
23	2	1	3	1	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
25	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	3	2
26	2	1	2	1	3	3	4	4	4	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2
27	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
29	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
30	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1
31	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2
32	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2
33	1	1	2	1	3	4	1	4	2	1	2	3	2	4	2	2	1	2	3	1
34	3	4	4	1	2	3	4	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4
35	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3
36	3	2	3	1	2	4	2	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1
37	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
38	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3
39	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1
40	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2
41	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1
42	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
43	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
44	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1
45	2	2	1	1	2	3	2	2	4	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
46	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1

47	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2
48	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2
49	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	2
50	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3
51	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2

Anexo 4

Tabla 17:

Matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable Planificación Estratégica en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa – 2016

	EFICIENCIA						EFICACIA						ECONOMIA						CALIDAD DEL SERVICIO						
1	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	4	4	1	1	3	4	3	3	4	4
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	3
3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3
4	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	4	3	4	3
5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6	2	1	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	4	3
7	4	4	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3
8	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	4	2
9	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
10	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3
11	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4
12	4	3	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
13	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	4
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3		4	3
15	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3
16	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2
17	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
18	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3

19	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3
20	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4
21	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3
22	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3
23	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4
25	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	4	3	4	2
26	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
28	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	4	3
29	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	4	3
30	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2
31	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	2	4	3	4	2
32	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3
33	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4
34	4	3	4	3	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
35	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3
36	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	4
37	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3
38	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4
40	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3
41	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	3
42	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	3	4	3
43	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2
44	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4
45	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	4	3

46	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3
47	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	3	4	3
48	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3
49	2	3	4	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	4	3	4	2
50	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3
51	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	4	3	3

Anexo 5

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: El presente estudio será descriptivo correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.</p> <p>DISEÑO: Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149). En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> Y M --> X Y <--> X </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra de Estudio X : Aprendizaje organizacional Y : Desarrollo profesional r : Correlación</p>	<p>POBLACIÓN: La población del presente estudio estará constituida por 59 trabajadores de la Municipalidad de Punta Hermosa - 2016.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se aplicará el método probabilístico aleatorio simple y dado que se conoce el tamaño de la población, la muestra es proporcional y se utilizará la fórmula siguiente:</p> $n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$ <p>Bernal (2006:171)</p> <p>Donde:</p> <p>Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$ P (0,5): Proporción de éxito. Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$) ϵ (0,05): Tolerancia al error N (607): Tamaño de la población. n: Tamaño de la muestra (236)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 51 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Conocimiento: Se aplicará un cuestionario</p> <p>Variable 2: Planificación estratégica: Se aplicará un cuestionario</p> <p>Autor(a): Castillo Asmat José Félix</p> <p>Técnica: La técnica que se utilizará en este estudio será la encuesta.</p> <p>Escala de los instrumentos:</p> <p>Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1</p>	<p>Para el tratamiento de los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 21.0, donde elaboraremos tablas de contingencia y figuras para el análisis descriptivo, de las variables y dimensiones.</p> <p>En lo referente a la contrastación de las hipótesis, utilizaremos el estadístico de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p> <p>Los resultados obtenidos a partir de la muestra empírica constituida por 51 trabajadores, podrán ser generalizados al resto de la población, dado que ambas tienen las mismas características y propiedades.</p>

Anexo 6

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



Municipalidad
de Punta Hermosa

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

LA GERENCIA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA - PROVINCIA DE LIMA - REGION LIMA.

HACE CONSTAR:

Que, el maestrista JOSE FELIX CASTILLO ASMAT, alumno de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en el mes de Noviembre del 2016, ha aplicado los instrumentos de investigación consistente en un cuestionario de la variable; conocimiento y un cuestionario de la variable. Planificación estratégica, dirigido al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa, referida a la tesis: EL CONOCIMIENTO Y LA PLANIFICACION ESTRATEGICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITALDE PUNTA HERMOSA – 2016.

Se le expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA
Edgardo Ivan Jauragui Velásquez
Gerente Municipal

Punta Hermosa, 12 de Noviembre del 2016

Anexo 7

Formato de validación de instrumento de la variable conocimiento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CONOCIMIENTO TÁCITO							
1	La experiencia de los trabajadores, que resolvieron eficientemente las tareas encomendadas, son considerados en la formación de nuevos equipos de trabajo	✓		✓		✓		
2	Se realizan reuniones de trabajo durante el año, para que las experiencias y conocimientos del trabajador sea compartida entre todos los participantes	✓		✓		✓		
3	Las habilidades personales y profesionales de los trabajadores son considerados, para ser ratificados en sus respectivas áreas de trabajo	✓		✓		✓		
4	Se les incentiva económicamente a los trabajadores, para que sus experiencias y conocimiento, queden plasmados en una redacción literaria, para ser compartido entre los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSION: CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se realizan campañas dirigidas a la población, para recibir sus propuestas y sugerencias, y estas ser evaluadas e incluidas en la aprobación del presupuesto anual	✓		✓		✓		
6	Los trabajos que se han terminado, y las que viene ejecutando la Municipalidad, toda la información es compartida a la población a través de la página web de la institución	✓		✓		✓		
7	Existe buena relación laboral entre los trabajadores para que los conocimientos adquiridos por cada trabajador sean compartidos con facilidad	✓		✓		✓		
8	Los procedimientos de solución de los trabajos realizados satisfactoriamente, se redactan y son guardados con sus respectivos códigos, para ser tomados en cuenta en trabajos posteriores	✓		✓		✓		
	DIMENSION: CONOCIMIENTO INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las formaciones académicas de los trabajadores son tomadas en cuenta para ser ratificados en su puesto laboral	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores con experiencia, habilidades personales y sobresaliente formación académica, reciben algún apoyo e incentivo económico para que sigan capacitándose	✓		✓		✓		
11	La Municipalidad se preocupa en capacitar al personal y así poder contar con técnicos eficientes y preparados	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores capacitados y de reconocida trayectoria profesional, son considerados al momento de la elaboración del plan estratégico de la Municipalidad	✓		✓		✓		
13	La institución se preocupa en retener a trabajadores eficientes, para aprovechar su experiencia y conocimientos adquiridos durante su vida laboral	✓		✓		✓		
14	Se cuenta con un área específica donde la información proporcionada por el trabajador, se procese y almacene, para ser compartida a todas las áreas, y ser utilizada por los trabajadores	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL O CORPORATIVO						
15	Se cuenta con las condiciones óptimas y el apoyo, que permita el crecimiento profesional y el desarrollo de las capacidades del trabajador	Si	No	Si	No	
16	Las capacitaciones son prioridad en la Municipalidad, para un mejor desarrollo de las capacidades de los trabajadores	✓		✓		
17	El trabajador con ideas innovadoras, y que tengan la capacidad para visualizar nuevas oportunidades de desarrollo para el distrito, cuentan con apoyo y autonomía para exponer sus ideas	✓		✓		
18	Se cuenta con autonomía y se respeta las decisiones aprobadas por cada trabajador	✓		✓		
19	Existe interacción entre los trabajadores y la ciudadanía.	✓		✓		
20	Se realizan mesas de trabajo para estimular la buena relación entre sus trabajadores	✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sebastián Sánchez Díaz DNI: 07854002

Especialidad del validador: Di. en Educación

17 De diciembre del 2016



Sebastián Sánchez Díaz

DNI. 09834807

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Anexo 8

Formato de validación de instrumento variable planificación estratégica



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACION ESTRATEGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EFICIENCIA							
1	Se realizan reuniones durante el año con los jefes de área, para evaluar si se están cumpliendo con los objetivos aprobado en el plan estratégico	✓		✓		✓		
2	Apoyas las buenas decisiones que se aprueban en el área de planeamiento y presupuesto, para cumplir con los objetivos estratégicos	✓		✓		✓		
3	Los recursos asignados son administrados en forma eficiente en bien de las grandes mayorías	✓		✓		✓		
4	Existe la voluntad política para cumplir con los ofrecimientos realizados en campaña a la población	✓		✓		✓		
5	Se cumplen con los objetivos formulados en el plan estratégico institucional de la municipalidad	✓		✓		✓		
6	Es prioridad en la administración Municipal, cumplir con los objetivos estratégicos, minimizando el empleo de recursos económicos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se cuenta con el personal adecuado, para brindar un eficiente servicio al usuario							
8	En la gestión municipal, se prioriza la inversión en educación para fortalecer la enseñanza en niños y adolescentes	✓		✓		✓		
9	Se preocupan por satisfacer la demanda de la población y mantener una comunicación constante con los ciudadanos	✓		✓		✓		
10	Existe comunicación abierta y sincera entre los trabajadores	✓		✓		✓		
11	Se cuenta con profesionales capacitados para solucionar eficientemente las demandas de la población	✓		✓		✓		
12	Los técnicos o profesionales, tienen la capacidad para visualizar los proyectos estratégicos que contribuirán con el desarrollo local	✓		✓		✓		
	DIMENSION: ECONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se tiene la capacidad técnica y profesional para generar recursos económicos y administrarlos adecuadamente en pos del cumplimiento de los objetivos	✓		✓		✓		
14	Los recursos asignados anualmente, son administrados eficientemente	✓		✓		✓		
15	Se cuentan con un marco normativo, para incentivar la inversión privada, en bien del desarrollo local	✓		✓		✓		
16	Se tiene la capacidad administrativa, para recuperar los prestamos realizados	✓		✓		✓		
17	Se cuenta con los equipos y materiales, que te permita un desarrollo eficiente en la labor que realizas	✓		✓		✓		
18	Te sientes satisfecho(a) con la escala remunerativa, que existe en la Municipalidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CALIDAD DEL SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Eres cortés, amable y correcto en la atención al usuario	✓		✓		✓		
20	Los usuarios se retiran satisfechos con la atención recibida	✓		✓		✓		
21	La población se siente comprometida con pagar puntualmente sus tributos, para que se continúen con los servicios que brinda la Municipalidad	✓		✓		✓		

22	Se cuenta con una organización administrativa responsable para conseguir resultados aceptables en bien del desarrollo del distrito	/					
23	Te preocupas, por desenvolverte eficientemente, en la labor que desarrollas	/					
24	La Municipalidad cuenta con la capacidad logística y técnica para responder en forma rápida y eficiente, ante un desastre natural	/					
25	Se da respuesta en los plazos establecidos a los requerimientos hechos por la población.	/					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: *Sebastián Sánchez Díaz* DNI: *09834807*

Especialidad del validador: *Dr. en Educación*

17 de diciembre del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Sebastián Sánchez Díaz
 DNI. 09834807

Anexo 9

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar: Cual es la Relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa-2016. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados del presente estudio de investigación científica, permitirán mejorar los indicadores de eficiencia, eficacia y la calidad del servicio en la administración pública.

Instrucciones:

El cuestionario consta de 45 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a la realidad de su institución, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro laboral.

Escala valorativa

Código	Categoría	
s	Siempre	4
cs	Casi siempre	3
av	A veces	2
n	Nunca	1

variable - conocimiento					
N	TEMS	N (1)	A V (2)	C.S (3)	S (4)
Conocimiento tácito					
1	La experiencia de los trabajadores, que resolvieron eficientemente las tareas encomendadas, son considerados en la formación de nuevos equipos de trabajo				
2	Se realizan reuniones de trabajo durante el año, para que las experiencias y conocimientos del trabajador sea compartida entre todos los participantes				
3	Las habilidades personales y profesionales de los trabajadores son considerados, para ser ratificados en sus respectivas áreas de trabajo				
4	Se les incentiva económicamente a los trabajadores, para que sus experiencias y conocimiento, queden plasmados en una redacción literaria, para ser compartido entre los trabajadores				
Conocimiento explícito					
5	Se realizan campañas dirigidas a la población, para recibir sus propuestas y sugerencias, y estas ser evaluadas e incluidas en la aprobación del presupuesto anual.				
6	Los trabajos que se han terminado, y las que viene ejecutando la Municipalidad, toda la información es compartida a la población a través de la página web de la institución				
7	Existe buena relación laboral entre los trabajadores para que los conocimientos adquiridos por cada trabajador sean compartidos con facilidad				
8	Los procedimientos de solución de los trabajos realizados satisfactoriamente, se redactan y son guardados con sus respectivos códigos, para ser tomados en cuenta en trabajos posteriores				
Conocimiento individual					
9	Las formaciones académicas de los trabajadores son tomadas en cuenta para ser ratificados en su puesto laboral				
10	Los trabajadores con experiencia, habilidades personales y sobresaliente formación académica, reciben algún apoyo e incentivo económico para que sigan capacitándose				

11	La Municipalidad se preocupa en capacitar al personal y así poder contar con técnicos eficientes y preparados				
12	Los trabajadores capacitados y de reconocida trayectoria profesional, son considerados al momento de la elaboración del plan estratégico de la Municipalidad				
13	La institución se preocupa en retener a trabajadores eficientes, para aprovechar su experiencia y conocimientos adquiridos durante su vida laboral				
14	Se cuenta con un área específica donde la información proporcionada por el trabajador, se procese y almacene, para ser compartida a todas las áreas, y ser utilizada por los trabajadores				
	Conocimiento organizacional o corporativo				
15	Se cuenta con las condiciones óptimas y el apoyo, que permita el crecimiento profesional y el desarrollo de las capacidades del trabajador				
16	Las capacitaciones son prioridad en la Municipalidad, para un mejor desarrollo de las capacidades de los trabajadores				
17	El trabajador con ideas innovadoras, y que tengan la capacidad para visualizar nuevas oportunidades de desarrollo para el distrito, cuentan con apoyo y autonomía para exponer sus ideas				
18	Se cuenta con autonomía y se respeta las decisiones aprobadas por cada trabajador				
19	Existe interacción entre los trabajadores y la ciudadanía.				
20	Se realizan mesas de trabajo para estimular la buena relación entre sus trabajadores				

Anexo 10

Escala de Medición:

Escala específica por dimensión de la Variable Conocimiento

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Conocimiento Tácito	4 - 7	Malo
	8 - 11	Regular
	12 - 16	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Conocimiento Explicito	4 - 7	Malo
	8 - 11	Regular
	12 - 16	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Conocimiento Individual	6 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 24	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Conocimiento Organizacional o Corporativo	6 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 24	Bueno

Anexo 11



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar: Cual es la relación entre el conocimiento y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Punta Hermosa-2016. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados del presente estudio de investigación científica, permitirán mejorar los indicadores de eficiencia, eficacia y la calidad del servicio en la administración pública.

Instrucciones:

El cuestionario consta de 45 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a la realidad de su institución, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro laboral.

Escala valorativa

Código	Categoría	
s	Siempre	4
cs	Casi siempre	3
av	A veces	2
n	Nunca	1

Variable - Planificación estratégica					
N	ITEMS	N (1)	A.V (2)	C.S (3)	S (4)
Eficiencia					
1	Se realizan reuniones durante el año con los jefes de área, para evaluar si se están cumpliendo con los objetivos aprobado en el plan estratégico				
2	Apoyas las buenas decisiones que se aprueban en el área de planeamiento y presupuesto, para cumplir con los objetivos estratégicos				
3	Los recursos asignados son administrados en forma eficiente en bien de las grandes mayorías				
4	Existe la voluntad política para cumplir con los ofrecimientos realizados en campaña a la población				
5	Se cumplen con los objetivos formulados en el plan estratégico institucional de la municipalidad				
6	Es prioridad en la administración Municipal, cumplir con los objetivos estratégicos, minimizando el empleo de recursos económicos				
Eficacia					
7	Se cuenta con el personal adecuado, para brindar un eficiente servicio al usuario				
8	En la gestión municipal, se prioriza la inversión en educación para fortalecer la enseñanza en niños y adolescentes				
9	Se preocupan por satisfacer la demanda de la población y mantener una comunicación constante con los ciudadanos.				
10	Existe comunicación abierta y sincera entre los trabajadores				
11	Se cuenta con profesionales capacitados para solucionar eficientemente las demandas de la población				
12	Los técnicos o profesionales, tienen la capacidad para visualizar los proyectos estratégicos que contribuirán con el desarrollo local				
Economía					

13	Se tiene la capacidad técnica y profesional para generar recursos económicos y administrarlos adecuadamente en pos del cumplimiento de los objetivos				
14	Los recursos asignados anualmente, son administrados eficientemente				
15	Se cuentan con un marco normativo, para incentivar la inversión privada, en bien del desarrollo local				
16	Se tiene la capacidad administrativa, para recuperar los prestamos realizados				
17	Se cuenta con los equipos y materiales, que te permita un desarrollo eficiente en la labor que realizas				
18	Te sientes satisfecho(a) con la escala remunerativa, que existe en la Municipalidad				
Calidad del servicio					
19	Eres cortés, amable y correcto en la atención al usuario				
20	Los usuarios se retiran satisfechos con la atención recibida				
21	La población se siente comprometida con pagar puntualmente sus tributos, para que se continúen con los servicios que brinda la Municipalidad				
22	Se cuenta con una organización administrativa responsable para conseguir resultados aceptables en bien del desarrollo del distrito				
23	Te preocupas, por desenvolverte eficientemente, en la labor que desarrollas				
24	La Municipalidad cuenta con la capacidad logística y técnica para responder en forma rápida y eficiente, ante un desastre natural				
25	Se da respuesta en los plazos establecidos a los requerimientos hechos por la población.				

Anexo 12

Escala específica por dimensión de la variable Planificación Estratégica

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Eficiencia	6 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 24	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Eficacia	6 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 24	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Economía	6 - 11	Malo
	12 - 17	Regular
	18 - 24	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Calidad del Servicio	7 - 13	Malo
	14 - 20	Regular
	21 - 28	Bueno

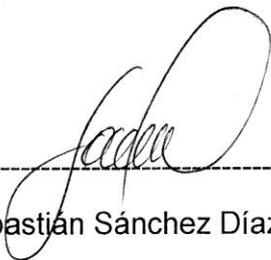
Anexo 13
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADEMICOS DE LA UCV

Yo. Sebastián Sánchez Díaz, docente de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Y revisor del trabajo académico titulado: EL CONOCIMIENTO Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA – 2016, del estudiante, José Félix Castillo Asmat y habiendo sido capacitado e instruido de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico.

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínima que convierte al trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima. 17 de diciembre de 2016



Sebastián Sánchez Díaz
DNI: 09834807