



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa
Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Jara Nestares, Yosumi Andi (ORCID: 0000-0002-9027-8502)
Rodríguez Checco, Yoselyn Andrea (ORCID: 0000-0003-4641-2855)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El informe de investigación es dedicado en primer lugar a Dios, por habernos permitido cumplir con nuestro objetivo, a nuestros padres, quienes nos han apoyado de manera incondicional, tanto en lo emocional y económico durante nuestra formación universitaria

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres por habernos brindado una educación superior, inculcando así en nosotras el deseo de superación como persona y profesional.

A Dios por ser nuestra guía en el camino para seguir hacia adelante, con fortaleza y perseverancia.

A los docentes que gracias a sus enseñanzas fortalecieron nuestros conocimientos durante nuestra formación universitaria.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. - INTRODUCCIÓN	1
II. - MARCO TEÓRICO.....	7
III.- METODOLOGÍA.....	15
3.1.- Tipo y diseño de la Investigación.....	15
3.2.- Operacionalización de variables	17
3.3.- Población, muestra y muestreo	18
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	21
3.5.- Procedimientos	23
3.6.- Método de análisis de datos	23
3.7.- Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población incluida en el análisis.....	19
Tabla 2. Escala psicométrica de rensis likert.....	21
Tabla 3. Validación por juicio de expertos.....	22
Tabla 4. Tabla de frecuencias de la variable gestión del conocimiento.....	25
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la dimensión creación del conocimiento.....	26
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión transferencia del conocimiento.....	27
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la dimensión aplicación del conocimiento.....	28
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral.....	29
Tabla 9. Tabla de frecuencia de la dimensión conocimientos.....	30
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión experiencia.....	31
Tabla 11. Tabla de frecuencia de la dimensión competencias.....	32
Tabla 12. Hipótesis estadística.....	33
Tabla 13. Prueba de normalidad para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral.....	33
Tabla 14. Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson.....	34
Tabla 15. Tabla cruzada para las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral.....	34
Tabla 16. Tabla cruzada para la creación del conocimiento y desempeño laboral	35
Tabla 17. Tabla cruzada para la transferencia del conocimiento y desempeño laboral.....	36
Tabla 18. Tabla cruzada para la aplicación del conocimiento y desempeño laboral	37
Tabla 19. Operacionalización de variable gestión del conocimiento.....	55
Tabla 20. Operacionalización de variable desempeño laboral.....	56
Tabla 21. Matriz de consistencia de la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral.....	61
Tabla 22. Especificación de variable gestión del conocimiento.....	64
Tabla 23. Especificación de la variable desempeño laboral.....	66
Tabla 24. Fiabilidad de la variable gestión del conocimiento.....	78
Tabla 25. Fiabilidad con alfa de cron bach.....	78
Tabla 26. Estadísticas de total de elemento.....	79
Tabla 27. Fiabilidad de la variable desempeño laboral.....	80
Tabla 28. Fiabilidad con alfa de cron bach.....	80
Tabla 29. Estadísticas de total de elemento.....	81
Tabla 30. Matriz de evidencias externas.....	89
Tabla 31. Matriz de evidencias internas.....	90

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Histograma de frecuencias de la variable gestión del conocimiento	25
Figura 2: Histograma de frecuencias de la dimensión creación del conocimiento	26
Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión transferencia del conocimiento.....	27
Figura 4: Histograma de frecuencias de la dimensión aplicación del conocimiento	28
Figura 5: Histograma de frecuencias de la variable Desempeño laboral	29
Figura 6: Histograma de frecuencias de la dimensión conocimientos	30
Figura 7: Histograma de frecuencias de la dimensión experiencia	31
Figura 8: Histograma de frecuencias de la dimensión competencias	32

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Como principales teóricos consideraron a Nonaka & Takeuchi (citado por Blanco, 2015) señalaron que la gestión del conocimiento es la clave del proceso a través del cual se puede innovar, gracias a la creación, transferencia y aplicación de conocimiento; para la segunda variable, Alles (2017), mencionó que el desempeño es el resultado de un grupo de factores que se agrupan en ejes, estos son: conocimientos, experiencia práctica y competencias. La metodología utilizada fue aplicada, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra fue por censo, con una población de 33 trabajadores, la recolección de datos se realizó con el instrumento del cuestionario con la escala de Likert. Los resultados expuestos dieron una correlación de Pearson positiva-alta entre ambas variables de 0.759, nivel Sig. (bilateral) $0,000 \leq 0,05$; se aceptó la hipótesis alterna; si existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte.

Palabras claves: Innovación, conocimiento, desempeño, prácticas, competencias.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between knowledge management and work performance in the company Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. As main theorists considered Nonaka & Takeuchi (quoted by Blanco, 2015) pointed out that knowledge management is the key to the process through which innovation can be achieved, thanks to the creation, transfer and application of knowledge, for the second variable to Alles (2017), mentioned that performance is the result of a group of factors that are grouped into axes, these are; knowledge, practical experience and skills. The methodology used was applied, of non-experimental design, and quantitative approach; the sample was by census, with a population of 33 workers, the data collection was done with the questionnaire instrument with a Likert scale. The results showed a positive-high Pearson correlation between both variables of 0.759, Sig level. (Bilateral) $0.000 \leq 0.05$; the alternative hypothesis was accepted, if there is a relationship between knowledge management and work performance in the company new horizon real estate projects.

Keywords: Innovation, knowledge, performance, practices, competencies.

I. - INTRODUCCIÓN

Las empresas pertenecientes a la globalización proyectaron a crecer y brindar servicios y/o productos de calidad, acogiéndose a los parámetros que se presentó tanto en lo económico, político, social y cultural dentro del país. El objetivo principal de toda organización es posicionarse en el mercado, crear en el consumidor y/o cliente la experiencia al adquirir o consumir de su empresa; donde la atención hacia el cliente sea personalizada, así mismo satisfacer la necesidad de cada persona. Para que las empresas tengan éxito es importante mantener a los trabajadores en un ambiente laboral adecuado, estable; brindándoles las herramientas necesarias para que puedan ofrecer y desenvolverse eficientemente, de esa manera la empresa podrá crecer y mantenerse en el mercado. Marcando la diferencia con el resto de empresas de su entorno, por la calidad del personal y la atención generada hacia los clientes, la empresa busca que la experiencia del cliente sea lo más importante para fidelizarlo.

Por lo tanto, se dio primacía a la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, en primera instancia fue la manera como se transmite información o conocimiento, para luego evaluar y remunerar de manera óptima a los trabajadores, en tanto el segundo factor, refirió a los resultados y desempeño del trabajador dentro de la empresa, esta variable buscó el compromiso y flexibilidad de todo el equipo para lograr sus objetivos trazados y lograr así estar a la vanguardia; por lo que, se presentó conductas que se reflejaron en sus comportamientos y desempeño. Las variables se entrelazaron congruentemente, ya que, se expuso cómo los trabajadores teniendo el conocimiento teórico o práctico no se disponen a realizar sus actividades de manera eficiente para que la empresa pueda realizar una mejora continua de sus procesos en la organización, con miras a crecer organizacionalmente y obtener rentabilidad.

A nivel internacional, Zabaleta, Brito & Garzón (2016) manifestaron que la gestión del conocimiento influye en el capital intelectual, que está enfocado al clima organizacional, aprendizaje organizacional, donde se distinguió el trabajo en equipo y la innovación que aportó los trabajadores a la organización, referentes en conocimiento y creatividad (p.138). Manoela, et. al (2019) expresaron que, el rendimiento consiste en los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir

una actividad laboral específica en el presente, y la cognición para tener éxito en la organización en el futuro (p.553). Isaza (2016) mencionó que las empresas pueden controlar los conocimientos y establecer procedimientos que permitan recopilar, almacenar, actualizar y compartir la información haciéndola accesible a las personas que forman parte de la empresa, a menos que, exista una cultura organizacional dentro de la cual se dé prioridad al trabajo en equipo y donde la competencia entre las personas se logre reducir al máximo, se logrará crear un ambiente idóneo que permita contar con el apoyo de los trabajadores así como de cada una de las áreas y a la vez promover entre el personal diferentes actividades que apunten a hacer una mejor gestión del conocimiento dentro de las empresas.

En el **ámbito nacional**, Redacción gestión (2017) afirmó para que el desempeño y la organización de la empresa sean de manera efectiva se clasifican en dos aspectos; pares con fuerzas opuestas pero complementarias, según el informe indicó que existen tres tipos de trabajadores: productivos, generalistas y de calidad. Los mejores emparejamientos son las relaciones entre empleados que caen en diferentes categorías; si la habilidad de gestión del tiempo de una persona productiva se replica ayudaría a mejorar el tiempo de respuesta de un trabajador de calidad. El segundo factor, el contagio funciona en ambos sentidos; juntar a los trabajadores puede tener un impacto positivo en el rendimiento, pero hay algunos trabajadores que están mejor separados. Un trabajador tóxico influye en el desempeño de los demás de una manera negativa.

Por otro lado, la redacción gestión (2015) indicó que, en el Perú, desde hace más de dos décadas, se operó el gestor del conocimiento en las empresas locales de avanzada que supieron distinguir las brechas que se formaban entre sus colaboradores y los perfiles de sus respectivas posiciones. Es por eso que la gestión de conocimiento infirió en las capacitaciones que se brindaron en las empresas, y pudo darse como iniciativa de recursos humanos de la organización. Finalmente, Sánchez (2015) mencionó en su blog del ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables que la gestión de conocimiento es el conjunto de procesos, estructuras organizativas, aplicaciones y tecnología, a través de las cuales una organización recoge, ordena, analiza, comparte y difunde, de manera consciente, su conocimiento para aprovecharlo en beneficio de la organización. El estado peruano constituyó una línea de trabajo estratégico para el aprendizaje organizacional y el

mejoramiento continuo; incluyendo el recojo y transferencias de buenas prácticas con la finalidad de su mejora continua.

En el ámbito local, la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte se constituyó en el año 2011; empresa privada, de tipo formal; cuenta con estándares de interrelación entre órganos o cargos. Con fines de lucro, ya que se financian a través de créditos financieros, y su objetivo es obtener rentabilidad y posicionarse en el emporio comercial de gamarra. Es de giro comercial y pertenece al rubro inmobiliario; ubicada en el emporio comercial de gamarra, distrito de La Vitoria, departamento de Lima, brindan un servicio comercial, su función principal es el alquiler y venta de locales para tiendas comerciales, textiles, almacenes, oficinas de diseño, entre otros. Están en el mercado inmobiliario más de 5 años, la estructura de la empresa está constituida por la gerencia, gerencia comercial, seguido de la administración general, de la mano con las áreas de cobranza, contratos, marketing, seguridad y mantenimiento. Durante el proceso de crecimiento y posicionamiento de la empresa ha tenido un constante cambio para lograr sus objetivos, lo cual ha contraído dificultades al brindar la información al personal, ello perjudica al desempeño dentro de la empresa.

Hubo información de las aspiraciones por ser el mejor centro comercial en el emporio comercial de gamarra, se procuró contar con personal capacitado y comprometido para lograr en equipo las metas u objetivos; en el camino de crecer se gestionó cambios, tanto de personal, funciones, entre otros. La gerencia observó que gran parte del personal no se desarrolló eficientemente para llegar a sus metas, y el comportamiento que demostraban los trabajadores no era el adecuado. Cada trabajador nuevo era inducido a sus roles de trabajo, lo cual el conocimiento que se adquiere para los administrativos era la plataforma virtual con la que trabajan (ver anexo 9 “a”); por otro lado, los operativos son inducidos de manera práctica, también por su experiencia en el puesto. La empresa evidenció el comportamiento y rendimiento de los trabajadores, no eran los requeridos; por ello, fue difícil alcanzar dichos objetivos; en el anexo 9 “b”, fue registrado de los dos últimos años y medio año del 2019; se pudo mostrar el comportamiento previo como las tardanzas, las inasistencias, descansos médicos. Estas evidencias se mostraron debido a que los colaboradores no se sintieron conformes con las variaciones gestionadas, pues la mayoría de veces un cierto grupo estaba acostumbrado a un

método de trabajo, ya sea a beneficio propio, etc. Si se rompe con aquellas “comodidades” o rutina se quiebra todo. Por consiguiente, como respuesta se recibió desinterés por sus labores, el desempeño en sus actividades no era adecuado, lo cual se puede observar en el anexo 9 “b”. Cabe mencionar que para generar un óptimo desempeño en los trabajadores se consideró la gestión de conocimiento, es decir, se brindó la información y/o acciones de cambios que se estipula para sus objetivos. Otro comportamiento que se evidenció en el anexo 9 “b” es el cambio de área, retiros y ceses; se muestra de igual manera en el tiempo, si presentaban otras habilidades o conocimientos eran cambiados de área o funciones, pero algunos optaron por renunciar, así como hubo ceses (despidos) al no haber realizado un buen trabajo en su área, como también el compromiso no ha sido esperado por la empresa con respecto a sus labores y a la empresa. Esto quiere decir que hubo gran parte de los colaboradores que se aferraron a sus puestos de trabajos, a sus funciones, que al darse la oportunidad de crecimiento no desearon asumirlo. Observaron que algunos de los colaboradores no cumplían con los requisitos que la empresa necesitaba para crecer, pues su experiencia en algunos casos era básica, cuando la empresa buscó personal con experiencia y conocimientos superiores para desempeñar un cargo administrativo, en caso de los operativos, la experiencia en sus puestos de trabajo fue necesaria para ejercer sus labores, si el personal no cuenta con un rendimiento favorable perjudica a la empresa en sus proyecciones de crecimiento económico y/o posicional.

El planteamiento del problema es la explicación del tema o de lo que se quiere hacer en un trabajo investigativo; es la elaboración de uno o varias preguntas que reflejan con claridad aspectos que marcan la investigación, su forma es interrogativa. El presente trabajo se planteó los siguientes problemas generales y específicos. Como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria? Los problemas específicos fueron los siguientes: (a) ¿Qué relación existe entre creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria? (b) ¿Qué relación existe entre la transferencia del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria? (c) ¿Qué relación existe entre

la aplicación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria?

Por otro lado, Ñaupas, et. al (2013) acuñaron que justificar implica fundamentar las razones por la que se realizó la investigación, del por qué la realización; pueden ser teóricas, metodológicas y sociales (p.164). La justificación teórica, esta investigación es crucial pretendió confirmar si las teorías de Nonaka & Takeuchi para la variable gestión del conocimiento y Alles para la variable desempeño laboral se relacionó con la realidad problemática de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte. La justificación práctica, esta investigación proporcionó a la empresa proyectos inmobiliarios nuevo horizonte una vez terminado el estudio recomendaciones que fueron tomadas para dar mejoras ante la problemática que se identificó en el estudio. Se brindó reforzamiento para los aspectos positivos que se observaron en los colaboradores.

La justificación metodológica, buscó medir el nivel de relación de la gestión de conocimiento sobre el desempeño laboral en la empresa proyectos inmobiliarios nuevo horizonte. Para la ejecución de este proyecto se gestionó la metodología en general, como el cuestionario con el tipo de escala de Likert; el instrumento ayudó a recolectar la información necesaria para ser procesada en el programa SPSS. Brindó resultados que fueron utilizados para dar respuesta al problema en la investigación. La justificación social, la investigación ha sido beneficiosa para determinar la gestión del conocimiento y a su vez mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa proyectos inmobiliarios nuevo horizonte. Para poder tomar acciones inmediatas de mejora dentro del entorno donde existe la problemática; y a su vez, mejorar la gestión del capital humano.

En cuanto para Baena (2014) la hipótesis se construye con creatividad, es la tentativa respuesta al problema de investigación generado por el investigador; se expresa claramente, postula a una relación entre variables, es breve y se puede probar (p.80). La hipótesis es una serie de supuestos que relacionan hechos o experiencias; el único propósito que tiene es poder comprenderla en la hipótesis general, se describe si existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. En las hipótesis específicas: Existe relación entre la creación de conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo

Horizonte, La Victoria. Existe relación entre la transferencia de conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Existe relación entre la aplicación de conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.

En el objetivo general, son situaciones deseables que espera alcanzar en un determinado tiempo, en cuanto a las investigaciones, su propósito es obtener proposiciones de carácter prescriptivo (ídem, p.161). Los objetos son las acciones que desean conseguir y para determinar los objetivos debe de ser en verbos infinitivos. Determinar la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Como objetivos específicos fueron: (a) Identificar la relación que existe entre la creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. (b) Identificar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. (c) Identificar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.

II. - MARCO TEÓRICO

Con respecto a trabajos previos, en cuanto a los antecedentes internacionales, Cabezas (2019) en su investigación tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo basado en un paradigma socio-crítico. El estudio que se realizó fue descriptivo correlacional, la muestra planteada fue de 52 trabajadores. El teórico para su primera variable tuvo a Polanyi (1891 – 1976) conceptualizó sobre el conocimiento tácito, consiste en aprender el conocimiento como una acción hábil, y para su segunda variable a Mejía (2008) manifestó que consta en hechos que surgen mediante un análisis sistemático de acciones percibidos dentro de la cotidianidad. En terminación, los resultados han sido evaluados y traducidos en las figuras acompañadas de valores porcentuales. Con el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $\rho = 0,279$ y un valor $p = 0,045$ $\alpha = 0,05$, determinando que existe una correlación directa entre la gestión del conocimiento y la práctica docente.

El aporte obtenido fue para el enriquecimiento del conocimiento respecto al estudio, y en las evidencias se observó que, cuando hay un nivel alto de capital intelectual se generan respuestas positivas como negativas. Demostró que los rasgos de la gestión del conocimiento se asocian a los tipos de práctica docente.

Barrionuevo (2015) en su tesis tuvo como objeto principal precisar la relación entre la gestión del conocimiento y rendimiento laboral. La metódica usada fue de diseño no experimental debido a que no hubo manipulación de variables, de nivel correlacional, la muestra que se consideró para el estudio fue de 30 colaboradores siendo el instrumento, el cuestionario. Como teóricos principales se basó en Archanco (2011) definió que la gestión del conocimiento facilita el estudio de la organización para tener un concepto más amplio de la parte interna de la empresa. En la segunda variable consideró a la Real academia española (2010) expresó que el rendimiento laboral es como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlo, así mientras menor sea el tiempo que se realice más eficiente es el sistema en la empresa. Finalmente, se pudo deducir que existe relación entre gestión del conocimiento y rendimiento laboral con resultados chi cuadrado 25.58 donde cae en zona de rechazo, es decir qué; se acepta la hipótesis alterna.

El aporte de este estudio permitió confirmar el objeto general de la presente investigación donde se evidenció la relación que existe entre las variables gestión del conocimiento y rendimiento laboral. Así como se confirmó el déficit en la gestión del conocimiento dentro de la empresa, influyendo en el rendimiento de los trabajadores.

Mientras tanto, en antecedentes nacionales, Vizcarra (2018) en su estudio tuvo como meta establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral. El método que empleó fue de tipo correlacional con un diseño no experimental, la población fueron los colaboradores de la municipalidad donde la muestra estuvo representada por 108 colaboradores; se aplicó como instrumento el cuestionario, tipo escala de Likert. El teórico que representó la primera variable fue Drucker (2007) donde mencionó que la gestión del conocimiento es un activo intelectual, fuente esencial y con el tiempo han ido formando parte importante dentro de las organizaciones. Robbins y Coulter (2010) expresaron el desempeño es el resultado final de una actividad, es decir; que luego de llevarse una serie de trabajos eficientes se logra obtener un resultado. Por ende, se concluyó con el estadístico Rho de Pearson un valor de 0,607, y un p-valor = 0,000, que indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables, resultado que conllevó afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona de manera muy significativa con el desempeño laboral.

El aporte de esta investigación ayudó a determinar la relación fuerte que existe entre las variables. Por lo mismo, que respaldó el objetivo general del presente estudio. Reflejó y contrarrestó la problemática de la empresa, quien cuenta con dificultades para generar conocimientos, y el desempeño no fue el esperado por la organización.

Ramos (2017) en su tesis tuvo como objeto general determinar si existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral. El método que se usó en la investigación fue el hipotético deductivo, de diseño no experimental y nivel correlacional de corte transaccional que recolecto información en un momento determinado. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario y tuvo una muestra de 80 docentes. El teórico que se consideró para la primera variable fue a Pavez (2009) expresó que la gestión del conocimiento es el proceso sistemático de

encontrar, elegir, ordenar, filtrar, presentar y usar la información con el objeto de explorar los recursos del conocimiento. Así mismo, MINEDU (2013) mencionó que el desempeño laboral consiste en el lugar o espacio donde la persona y/o colaborador aplica sus cualidades con el fin de lograr los objetivos trazados. En conclusión, se pudo determinar que existe una correlación positiva alta, se obtuvo resultados con el estadígrafo Rho Spearman de 0,843, valor Sig. (bilateral)= 0,001; Confirmando la hipótesis general del estudio.

El aporte de esta investigación ayudó a tener un conocimiento más amplio de los conceptos o definiciones de la gestión del conocimiento y desempeño laboral, y de cómo ambas influyen para el crecimiento de una organización.

Ríos (2017) en su tesis gestión del conocimiento y desempeño tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre ambas variables. El método que utilizó fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformado por 140 docentes; para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario. Para la primera variable tuvo como teórico a Minakata (2011) mencionó es el conjunto de procesos y sistemas que ayudan a incrementar el capital intelectual en un periodo corto. Por otra parte, Valdés (2011) definió al desempeño, es el pilar para lograr que los colaboradores contribuyan con el objetivo de la organización, respetando las limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. En conclusión, se halló una correlación positiva alta con resultados de correlación Rho Spearman de 0,882; y un valor Sig. (Bilateral) = 0,000 por el cual se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, es decir que, existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral.

El aporte que tuvo este estudio fue muy importante para contar con el respaldo de las teorías proporcionadas, se consideró para la discusión de la dimensión transferencia del conocimiento y desempeño por lo que se obtuvo resultados positivos de relación.

Véliz (2017) en su tesis tuvo como fin determinar la relación que existe entre gestión del conocimiento y desempeño laboral. La metodología que empleó en la investigación fue el hipotético deductivo; de diseño no experimental de nivel correlacional; la muestra censal consideró a 114 colaboradores desarrollándose en un periodo específico, para la recolección de datos se utilizó como instrumento el

cuestionario. Para la primera variable el teórico fue Nonaka y Takeuchi (1995) expresó que es la capacidad orgánica para crear nuevos conocimientos diseminarlos entre los miembros de la empresa materializarlos en productos, servicios y sistemas. Snell y Bohlander (2013) definieron que la segunda variable es el proceso mediante el cual se crea un nuevo ambiente laboral, así el personal pueda demostrar y/o incrementar sus capacidades con el fin de cumplir los objetivos de la organización. Por último, se dedujo que existe evidencia significativa para afirmar que la relación entre las variables es positivamente alta, se demostró resultados de correlación Rho Spearman de 0,836, valor Sig. (bilateral)= 0,000; es decir la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

El aporte de la investigación ayudó como antecedente valioso para el desarrollo del presente estudio y para los futuros investigadores que buscan una solución a una problemática similar.

En cuanto a las teorías relacionadas, para la variable gestión de conocimiento, se consideró a Cegarra & Martínez (2017), quién expresó para la primera variable que es un recurso estratégico para las empresas. La toma de decisiones es importante para poder lograr mejores resultados pero que estas van en función de la gestión de conocimiento, está orientada a focalizar su atención en recursos y capacidades internas (p. 24). El autor mencionó que inicialmente para muchas empresas el conocimiento iba de la mano con otros factores externos para el logro de los resultados, sin embargo, este hace referencia que el conocimiento está cobrando un papel relevante en las empresas.

Correa, Falsarella & Sugahara (2016) indicaron que los conocimientos y su gestión en las organizaciones se trabajan con diferentes términos, como: aprendizaje individual y organización, capital intelectual, etc. (p.101). Los autores indicaron que los conocimientos en las organizaciones se ejercen de los conocimientos y habilidades de cada colaborador.

Por otra parte, Otomayo (2015), referente a la variable antes mencionada indicó que la gestión del conocimiento es un hecho indiscutible, ya que toda empresa u organización requiere de conocimientos como base para su desarrollo estos convierten a la empresa en más competitivos (p 11). El autor explicó cómo el

conocimiento representa la oportunidad principal para lograr los objetivos de la empresa u organización y están de la mano con la innovación que va aumentando día con día; los productos y servicios son cada vez más complejas; de ahí que la necesidad de aprendizaje es ineludible. Por lo tanto, el conocimiento se va adquiriendo y fortaleciendo a lo largo de toda la vida, los mismo que se vuelven imprescindibles en el crecimiento de toda empresa.

Así mismo, como autor principal Según Nonaka & takeuchi (citado por Blanco, 2015) indicaron que la gestión del conocimiento en primer lugar, requiere que las relaciones interpersonales influya en la construcción del conocimiento (en la mejora constante, localizado en las prácticas y sus procesos), segundo, relaciones libres de desconfianza y miedo al proceso del aprendizaje (nuevas ideas, escucha activa); tercero, incentivar a utilizar el “nosotros”, “equipo”; cuarto, idea generalizada en la sociedad o mercado donde el conocimiento toma valor (p.36-37). Los autores indican que la variable es fundamental en los colaboradores de la empresa, ya que a través del conocimiento cognitivo, creativo e innovador podrá brindar aportes nuevos en la empresa; de esta manera direccionar a la organización al crecimiento y cumplimiento de sus objetivos. Según ello los autores plantearon tres dimensiones que son los siguientes: (a) creación del conocimiento, (b) transferencia del conocimiento y (c) aplicación del conocimiento.

La primera dimensión es la creación del conocimiento; se describió cómo nace el conocimiento en conjunto a las actividades de los colaboradores de la empresa. Por ende, la empresa debe brindar nuevos conocimientos a través de la conversación, juicios de valor y sentido común, cuyos indicadores son generación del conocimiento adquisición del conocimiento, diseminación de la información e interpretación del conocimiento. La segunda dimensión es la transferencia del conocimiento; es un proceso interno de difusión en la propia organización con objeto de generar más conocimiento, así como de obtener beneficios y ser más competitivos; se da a través de la interpretación compartida; el conocimiento puede almacenarse o transferirse hacia los demás, generando un nuevo conocimiento del colaborador, sus indicadores son: almacenar, retención, transferencia, procedimiento, innovación, interaprendizaje y tecnología. Finalmente, la tercera dimensión es la aplicación del conocimiento; es el denuedo del problema donde la acción genera una retroalimentación del conocimiento usado y así permite valorar

la utilidad real, sus indicadores son: compromiso, aplicación, trabajo en equipo y evaluación.

Se complementó para la dimensión de creación de conocimiento, Martínez & Wills (2013) presentaron en su revista que la generación de conocimiento es parte crucial para el desarrollo de un país, así mismo se consideran que influye mucho el entorno, medio de información y/o comunicación para un aprendizaje efectivo (p.39). En cuanto a la segunda dimensión, Mussi, C., Angeloni, M & Ávila, R. (2014) mencionaron en su revista de gestión tecnológica e innovación que la transferencia de conocimiento juega un papel importante para el crecimiento de la empresa. A la vez indicaron que las redes sociales apoyan directamente la transferencia de conocimiento para la innovación entre empresas (p.173).

Por consiguiente, Domínguez & Fernando (2014) denotaron que la gestión de conocimiento debería enlazar la informática con el desarrollo organizativo, incluyendo la cultura y la estructura organizativa, siendo una actividad que desarrolla, almacena y transfiere conocimientos, con el determinante de brindar la información necesaria para que los trabajadores de la organización tomen las decisiones correctas (p.132). El autor analizó en términos empresariales sobre la gestión del conocimiento, comprende en procesos y parámetros para el logro de los objetivos, como la misión y visión de la empresa. Lo cual permite maximizar el capital intelectual humano. El conocimiento es un activo que crece con el tiempo, mediante experiencia e información y no se desgasta, pero puede desaparecer, si este no es compartido de forma efectiva y eficiente para el buen uso en las organizaciones; el objetivo más importante de esta variable es aumentar la productividad de las empresas, aumentar la competitividad de los colaboradores y aumentar la capacidad de liderazgo de los superiores.

En la segunda variable de la investigación está el desempeño laboral, Lumbreras, et. al (2019) dieron a entender que el desempeño organizacional se consideró como el resultado de la organización en general (considera el desempeño individual, de equipo y de programa) por ser un procedimiento útil para determinar en qué medida se alcanzan los objetivos propuestos por las organizaciones (p.89). Los autores indicaron que miden el desempeño del colaborador por medio del trabajo en equipo, en general de toda la organización,

evaluado el resultado que brindan para alcanzar los objetivos de la empresa de acuerdo a los procesos que emplean en la organización.

Salgado, Blanco & Moscoso (2019) alegaron que las organizaciones realizan las clasificaciones y evaluaciones de desempeño para fines administrativos, esto quiere decir, que de acuerdo a dicha evaluación también se podrá definir su compensación. La organización lleva a cabo dicha evaluación para calificar un periodo determinado o el proceso de destreza y habilidad de un colaborador (p.96). Con lo expuesto por los autores, se pudo concretar que las evaluaciones para el desempeño son importantes en la organización, debido a que con dicha operación se podrá medir el rendimiento del trabajador dentro de la empresa, así mismo cuando eficiente es en su jornada de labores.

Martínez, et al. (2018) señalaron que el desempeño se determina de la calidad en la que se desempeñan los trabajadores y los equipos de trabajo sus funciones; se asume como el desenvolvimiento de cada una de las personas, el cual debe estar sujeto a las exigencias de la empresa, de tal modo que sea eficiente, eficaz y efectivo en el cumplimiento de las actividades que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización (S.p.). Los autores indicaron que el desempeño se mide de acuerdo al desenvolvimiento que cada trabajador tenga en su área de trabajo, así mismo su destreza deberá ser la más eficaz y eficiente para cumplir con todo aquello que se le encomiende en la empresa.

Alles (2017, p.28-29) fue considerada autora principal, expuso que el desempeño es el resultado de un grupo de factores que se agrupan en ejes, estos son; conocimientos, experiencia práctica y competencias (p.28). El autor considero tomar como dimensiones (a) conocimiento, (b) la experiencia y (c) las competencias.

La primera dimensión es el conocimiento; Alles indicó que los conocimientos pueden originarse en estudios formales, como los de escolaridad, estudios técnicos y universitarios. Sus indicadores son: formación, experiencia laboral, capacitaciones e informática. La segunda dimensión es la experiencia; conlleva de acuerdo a los conocimientos adquiridos y da lugar a las competencias. Sus indicadores son: personales, organizacionales, relaciones y satisfacción. Por último, la tercera dimensión con las competencias; fueron tomadas en cuenta para

la toma de decisiones de asignar a una persona que se desempeñe en un puesto distinto al que ocupa, también la motivación forma parte considerable para medir el desempeño del trabajador en la empresa. Sus indicadores son: rendimiento, creatividad, motivación, actitudes, liderazgo, comunicación y habilidades.

Por otro lado, La Organización Internacional del Trabajo (citado por Gonzales, 2017) definió el término competencia laboral como la capacidad efectiva que muestra el colaborador frente a las funciones propuestas, cumpliendo con los estándares que la empresa espera de sus colaboradores para el éxito de una actividad laboral plenamente identificada (p.37). Por lo tanto, para el autor, es la capacidad de ejecutar sus actividades y/o funciones de manera efectiva y óptima cumpliendo con eficacia los objetivos de la organización.

De manera análoga, complementando la dimensión conocimiento Abatedaga, et al (2014) citaron el interés común de producir un conocimiento útil a partir de la práctica, lo cual se relaciona con procedimientos que se suman como complementarios, el análisis, el seguimiento, monitoreo de la acción, la evaluación y la sistematización de experiencias conforman procesos diferentes (p.102). Los autores acuñaron que el término conocimiento implica o se basa en la experiencia que se adquiere en el transcurrir del tiempo, y que según la formación o procesos que va obteniendo este puede llevar un conocimiento ordenado, fundamentado y transmisible.

En síntesis, Cuesta & Valencia (2014) determinaron que las competencias laborales son conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y la empresa. Es importante que esas competencias sean observables, medibles y contribuyan al logro de los objetivos de la empresa (p.30). Los autores designaron que la variable debe ser medible, para tener un punto de vista sobre el rendimiento y compromiso que tiene el trabajador con la empresa.

III.- METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de la Investigación

Tipo de investigación

Baena (2014) indicó que la investigación aplicada tuvo como objetivo estudiar un problema direccionado a la acción, esta investigación debió aportar hechos nuevos para que sea útil en la teoría (p.11). Es decir, una investigación aplicada atesora teorías reales, basadas en acciones para ser utilizadas en la organización.

Del mismo modo, Muñoz (2015) agregó que esta investigación, tiene como fin aplicar los conocimientos adquiridos, esto no significa menos importante que la teórica [...]. Tanto la ciencia teórica como la aplicada o práctica dependen de la otra (S.p.). Para el autor ambas teorías son primordiales, por ello, las organizaciones se basan en la teoría para poder conllevar a la práctica.

Salgado (2018) complementó a las teorías, la investigación aplicada amplía su acervo a través del estudio, donde se detecta su importante sustento, pero en un diálogo constante e imaginativo con otras ciencias del conocimiento con las que comparte fines y establece afinidades (p.72). El autor aunó con su cita que la investigación aplicada comparte afinidad con las ciencias de conocimiento.

Diseño de investigación

Hernández & Mendoza (2018) definieron como diseño de investigación a un plan o estrategia que se acrecienta para conseguir la información requerida en el estudio (p.150). De acuerdo a la cita, esta interpretación utiliza su diseño para analizar con certeza las hipótesis planteadas.

Para la investigación se utilizó el Diseño no experimental, ya que no requiere modificar las variables de estudio.

La investigación de diseño no experimental es: Observar manifestaciones de acuerdo a su contexto natural, para luego analizarlos. [...] es objeto de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos (ídem.p.174).

En este diseño no hubo manipulación intencional, porque son hechos reales, los cuales ya sucedieron al igual que sus efectos. Este diseño puede clasificarse

en dos tipos: Transeccional y longitudinal. Para la investigación se tomó la siguiente:

El propósito es reseñar variables y analizar su repercusión e interrelación en un momento dado. Es como “capturar una fotografía” de algún momento específico (Fernández & Baptista, 2014, p.154). Se dice diseño transeccional porque va a examinar la situación en un establecido momento.

Los mismos escritores indicaron que el nivel de investigación es correlacional, porque relacionan entre dos o más variables y/o categorías en un preciso momento (Ídem. p.157).

Echevarría (2016. p.89) denotó que no tienen determinación aleatoria, el investigador solo observa lo que ha sucedido de manera natural. La razón por la que utilizan este diseño es por la ausencia de la manipulación de variables [...]. Los diseños de correlación son típicamente transversales, se usan para probar en una o más variables.

En definitiva, la investigación fue de diseño no experimental porque no se alteraron las variables; así mismo fue de tipo transeccional o transversal, ya que los datos fueron recolectados en un tiempo determinado para el análisis de las variables de gestión de conocimiento y desempeño laboral.

Díaz y Núñez (2015) expresaron que implica observar y describir el entorno que se estudia y no se basa en supuestos. Por ese motivo, se da en un tiempo determinado y a través de la observación se logre analizar los datos sin manipular o alterar la información. De acuerdo a la cita, se asoció la relación de las variables en la investigación. La investigación fue descriptiva correlacional, ya que describió lo estudiado y al mismo tiempo analizó las variables para confirmar su vínculo. Se trabajó con datos para llegar a la asociación de la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo horizonte.

Enfoque

Hernández, Fernández & Baptista (2014) acotaron que, utiliza la recolección de datos para verificar la hipótesis, con la premisa de establecer pautas de comportamiento y demostrar teorías (p.4). Para una investigación de enfoque cuantitativo es necesario anexar información y datos para que sean analizados con

herramientas científicas. Por ende, se realizó un proceso de análisis estadísticos para poder probar las hipótesis y dar a conocer los resultados.

Adjunto a lo descrito en el libro anterior, Calduch (2014) señaló a aquellas que pueden ser expresadas o descritas a través de números, son cuantificables y de rápido procesamiento (p.98). El autor mencionó que el enfoque cuantitativo es más práctico y objetivo que una cualitativa, por lo mismo que el presente estudio se realizó con dicho enfoque.

3.2.- Operacionalización de variables

Operacionalización

La operacionalización definida por Ibáñez (2015) expresó que convierte los enunciados o conceptos en propiedades reales, característicamente de la realidad (p.59). Quiere decir que este concepto se centró en el enlace de los conceptos y observaciones reales.

Variables

Ibáñez (2015) mencionó que las variables suelen ser considerado todo lo medible, observado o manipulado en la investigación [...]. (p.61). La importancia establece relación de causalidad, tener en cuenta que su ranking es característica determinada.

Variable 1: Gestión del conocimiento

Según Nonaka & takeuchi (citado por Blanco, 2015) indicaron que la gestión del conocimiento en primer lugar, requiere que las relaciones interpersonales influya en la construcción del conocimiento (en la mejora constante, localizado en las prácticas y sus procesos), segundo, relaciones libres de desconfianza y miedo al proceso del aprendizaje (nuevas ideas, escucha activa); tercero, incentivar a utilizar el “nosotros”, “equipo”; cuarto, idea generalizada en la sociedad o mercado donde el conocimiento toma valor (p. 36-37) .

Variable 2: Desempeño laboral

Según Alles (2017) el desempeño es un conjunto de conductas y resultados de un colaborador en un determinado tiempo, por lo mismo en cualquier acción, laboral o no, es el resultado de un grupo de factores que se agrupan en tres ejes, estos son; conocimientos, experiencia práctica y competencias (p.28). La matriz de Operacionalización de variables se puede observar en el anexo 03.

3.3.- Población, muestra y muestreo

Población

Es un grupo de elementos, conocido como el todo que se va a estudiar; la relación que existe con la muestra es racional, deseando que lo observado sea representativo de la realidad para poder asegurar las conclusiones del estudio. Existen dos tipos de población; la diana y la accesible. La primera no se puede estudiar debido a que es muy grande y el investigador no tiene acceso a ella, en la segunda se estudia un número de elementos que está delimitado en, criterios de inclusión y exclusión (Ventura, 2017, p.648). En el estudio la población que se ocupó el criterio de inclusión, debido a que participan todos en general, no se discrimina a ninguno de los elementos por estudiar, más bien se pide la colaboración de ellos para el ejercicio de la muestra en adelante.

La población de la investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte S.A.C; dentro de ello comprende al personal administrativo y operativo. Los encuestados fueron 33 trabajadores.

Criterios de selección

Criterio de inclusión:

Según Arias, Villasís & Miranda (2016) mencionaron que los criterios de inclusión son características peculiares que debe tener un objeto de estudio para que sea parte de la investigación. Estas cualidades, pueden ser: la edad, sexo, grado escolar, nivel socioeconómico (p.204). De acuerdo a lo mencionado por los autores, se debe cumplir con algunos requisitos para poder formar parte de la investigación.

Se consideró a todos los trabajadores de la empresa para el estudio, tanto al personal administrativo, como al operativo; ya que el tema a tratarse es de suma importancia y compete a todos. Se quiso dar a conocer la importancia de las variables en estudio, porque los integrantes son importantes en la empresa al momento de cambios, ya que, si la empresa direcciona a seguir creciendo y potenciarse en el emporio de gamarra sus trabajadores deben contar con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima, siendo un personal eficiente y eficaz. De esa manera los clientes podrán contar con un servicio de calidad.

A continuación, la tabla especificó las áreas y/o cargos incluidos en la recolección de la información, estas personas reunieron las características solicitadas para el recojo de datos. Estas personas laboran en la empresa en un tiempo prudencial, mayor o igual a 3 meses, lo cual han tenido una previa experiencia en la empresa de acuerdo a sus procedimientos, son participes de reuniones y sus opiniones o sugerencias de mejora son escuchas y tomadas en cuenta de ocuparse con urgencia.

Tabla 1.

Población incluida en el análisis.

<u>Ítem</u>	<u>Área / Cargo</u>	<u>cantidad</u>
1	Gerente general	1
2	Asistente de gerencia	2
3	Gerente comercial	1
4	Tesorería	1
5	Contabilidad	2
6	Administradores	3
7	Asistente Administrativos	4
8	Operaciones	2
9	Operativos	15
10	Sistemas	1
11	Diseño	1

Criterio de exclusión:

Según Arias, Villasís & Miranda (2016) el criterio de exclusión refiere a las condiciones o particularidades que presentan los postulantes y que pueden alterar o modificar los resultados, que en consecuencia los hacen no elegibles para el estudio” (p.204). En otros términos, se excluye aquellos elementos que podrían alterar los resultados de la investigación; en el estudio no hubo exclusión debido a que fue censo.

Muestra

Arias, Villasís & Miranda (2015) acotaron sobre la muestra, es necesaria para realizar el cálculo del tamaño de muestra, que es el número de sujetos necesario para responder a la pregunta de investigación (p.316). De acuerdo a los autores se infirió que la muestra fue necesaria para conocer con cuanta población o individuos se realizó la investigación.

Aunado a ello, Borges, et al (2015) acuñaron que la Muestra Maestra es un grupo de unidades de áreas seleccionadas para su uso en diversos estudios. Estas unidades se consideran ser unidades primarias de muestreo (UPM) al planificar las muestras de cada uno de los estudios que utilizan el maestro muestra (s.p.). Lo expuesto por los autores se enlaza y compenetra a lo mencionado por los primeros autores, la muestra es aquello que se identificó para ser usado como prueba en la investigación. Con respecto a la empresa investigada se tomó a todos los trabajadores de la empresa de todas las áreas.

Muestreo

Por otro lado, Otzen & Manterola (2017) sostuvieron que el muestreo de tipo no probabilísticas es la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas particularidades y/o criterios que él investigador considere; pueden ser poco válidos y confiables; debido a que este tipo de muestras no se ajustan a un soporte probabilístico, es decir, no dan seguridad que cada sujeto a estudio represente a la población (p. 228).

En conjunto, Martínez, et al (2016) adjuntaron que el muestreo puede definirse como el proceso mediante el cual se seleccionan individuos o unidades de muestreo del marco de muestreo (p.327). El muestreo con el que se trabajó en la investigación fue no probabilístico y por conveniencia, quiere decir que se tomó a toda la población, siendo una muestra censal. En cuanto al censo, Arias (2016) expresó que, a diferencia de la encuesta por muestreo, el censo de una población consiste en recopilar, evaluar, analizar y/o divulgar de una u otra manera datos demográficos, económicos y sociales de los habitantes de un país, región y/o miembros de una organización, en un momento determinado (p.33). Se expuso en el texto que el censo consiste en reunir a las personas con las cual se va a trabajar, para la investigación se tomó a todos los trabajadores de la empresa, siendo 33 el total sin excluir a ninguno.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta sirve para la recolección de información a la vez poder ser evaluados y aplicados al conjunto de personas que se están estudiando en dicha investigación (Gonzales, Alvarado & Marín 2017, p.69). En la investigación se ejecutó la encuesta, fue la herramienta utilizada para que los trabajadores puedan revolver el cuestionario con las afirmaciones contenidas.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario; es un conjunto de preguntas y/o afirmaciones dirigidas a una o más variables que están siendo medidas, existen dos tipos: cerradas y abiertas (López & Fachelli, 2015, P 17). De acuerdo al autor indicó que el instrumento cuenta con dos tipos, se tomó para el estudio las preguntas cerradas.

Se agregó por parte de los autores Bzuneck, boruchovitch & Rufini (2014) que, la escala de Likert está representado por afirmaciones o juicios, lo cual requiere una reacción por parte del encuestado. Se asignó un valor numérico para que de acuerdo a lo asignado por el sujeto se obtenga una puntuación y sea procesada para brindar un resultado (p.430).

El cuestionario que se utilizó para el estudio tuvo 60 preguntas y/o afirmaciones divididas en la variable gestión del conocimiento y gestión del cambio.

Tabla 2.

Escala psicométrica de rensis likert

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Fuente. Tomado de la *revista Terapia psicológica* Vol31. N° 2. Riffo, Reyes & Veliz (2013).

Validez

Pulido (2015) indicó que verifica en qué grado un instrumento mide lo que debería medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado. La validez es fundamental tanto en el diseño de un cuestionario como en la comprobación de la utilidad de la medida realizada (p.17). Es decir, puede estimarse de diferentes maneras cómo son la validez de contenido, validez de criterios y validez de constructo. Cada una

de ellas proporciona evidencias a la validación. Por otro lado, la validez será determinada por dos jurados y el asesor de la Universidad César Vallejo.

Al respecto, Ventura (2017) manifestó que la validez hace referencia a la evidencia, pero la teoría es apoyada para su interpretación; hoy en día existen 5 fuentes que validan los instrumentos de recolección de datos, estos son: basados en el contenido, estructura interna, relación con las variables, consecuencias del instrumento y proceso de respuesta. Todo esto es sometido al instrumento en ejecución e interpretado para dar las conclusiones; o en su defecto conocer las limitaciones (S.p.).

Para el estudio se cometió a los instrumentos de ambas variables a la supervisión y revisión de dos temáticos de la escuela profesional de administración, donde acreditan si los instrumentos son aceptables para su aplicación y posterior interpretación para los resultados y conclusiones.

Tabla 3.

Validación por juicio de expertos

EXPERTO N°1	MG. Federico Alfredo Suasnabar Ugarte
EXPERTO N°2	DR. Godofredo Illa Sihuincha
EXPERTO N° 3	MG. Diana Lucila Huamani Cajaleón

Validación del V de AIKEN

Merino Soto citó a (Merino, 2013) en su revista, quien acotó que el “Coeficiente V se conceptualiza como una medida de la magnitud o intensidad de las sentencias de los jueces sobre sus calificaciones de validez” (p. 588). El autor quiso manifestar que el uso del coeficiente es para determinar la veracidad e ilación de los ítems; se trasladó la calificación de la relevancia, pertinencia y claridad a un formato de Excel del V de Aiken para la aplicación de la fórmula. Ver anexo 06.

Confiabilidad

Cano, Aleitte & Durán (2015) dieron a conocer que en el estudio de confiabilidad realizado en una ciudad de Santiago de Chile realizaron un muestreo, donde tomaron a 609 estudiantes de los cuales obtuvieron la confiabilidad de 92 quienes fueron evaluados en la clase de física (s.p). Los autores mencionaron que de la

totalidad de su muestra de los estudiantes obtuvieron una alta confiabilidad al procesar sus datos, su fiabilidad denotó que la investigación es real y seria.

En la investigación se procesó los datos para poder hallar la confiabilidad, quiere decir que tan veraz y real fueron los resultados obtenidos por los trabajadores de la empresa Proyectos inmobiliarios nuevo horizonte.

El coeficiente de alfa de cronbach es el más utilizado en la evaluación de la coherencia interna, los estudios establecen que los valores mayores a 0.7 son ideales, otras investigaciones consideran los valores debajo de 0.70- pero cerca de 0.60- como satisfactorio. Por consiguiente, el grado de confiabilidad tiene como valor máximo de 1.00, mientras más cerca este al valor los resultados serán confiables y veraces (De Souza, Costa & De Brito, 2017). Ver anexo 07.

3.5.- Procedimientos

Para la recolección de datos, se realizó la técnica de encuesta como instrumento cuestionario; las cuales están validados, quiere decir que son confiables.

Inicialmente, se realiza una prueba piloto con los encuestados, en este caso los trabajadores de la empresa. Luego, normalmente se realiza la muestra total de las encuestas de manera física, pero, debido a la coyuntura que está atravesando en país por el Covid-19 se tuvo que realizar las encuestas restantes de manera virtual. Las encuestas fueron enviadas por correo electrónico, por la plataforma de la red Whatsapp y Google formulario a todos los trabajadores de la empresa. Posterior a ello, su retorno de las encuestas resueltas fue mediante el correo electrónico personal de una de las investigadoras.

Al ser recibidas las encuestas resueltas, las respuestas correspondientes son traspasadas a Excel, luego de ello fue procesado en el software estadístico SPSS; donde se analizaron los 30 ítems por cada variable en investigación. El cuestionario se puede observar en el anexo 02.

3.6.- Método de análisis de datos

Sánchez, Reyes & Mejía (2018) expresaron que el análisis de datos es parte de la recopilación del conocimiento adquirido de aquellas fuentes de información obtenidas en el estudio. Este análisis desea contar con lo “útil”, esto quiere decir que se desea reservar aquello que va a ser utilizado para analizar y evaluar la confianza y fiabilidad del estudio (p.17). De eso se desprende, que en esta investigación se analizaron los datos con el procesador estadístico SPSS 25 con

un nivel de confianza del 95%, y 5% de margen de error, además de realizar tablas y gráficos estadísticos.

3.7.- Aspectos éticos

La investigación facilita información de los últimos años en base a las variables estudiadas en la empresa Proyectos Inmobiliarios nuevo horizonte con el fin de presentar una propuesta de solución. Las referencias presentadas se rigen bajo el formato APA versión 6 colocando el autor y año para validar los niveles de copia. También, se utilizó en programa de similitud "Turnitin" que tiene como prioridad comprobar la originalidad o copia de la investigación.

Por último, se cuenta con la autorización de las autoridades pertinentes para obtener información verídica que será anexada al proyecto de investigación; de manera que será confidencial y fructífera para el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1.- Estadística descriptiva /Análisis descriptivo

Tabla 4.

Tabla de frecuencias de la variable gestión del conocimiento

Gestión del Conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	27,3	27,3	30,0
	REGULAR	12	36,4	36,4	63,6
	ÓPTIMO	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (Agrupada)

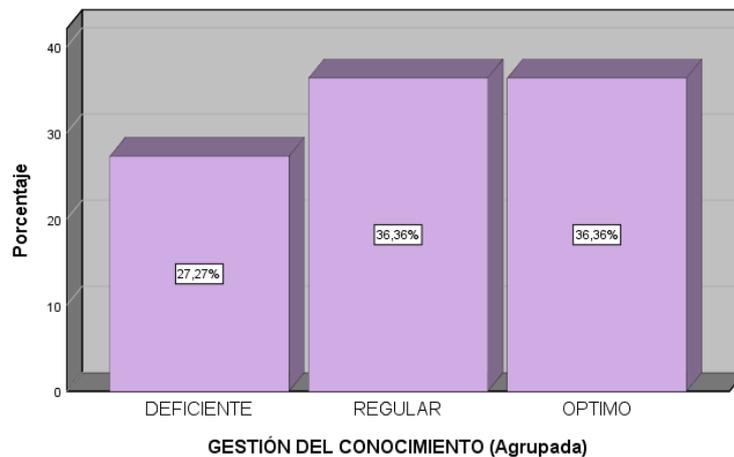


Figura 1: Histograma de frecuencias de la variable gestión del conocimiento

Nota: Con relación a la tabla 4 y la figura 1, del 100% de los datos analizados, el 36,4% manifestó que es regular y óptimo la gestión del conocimiento; mientras que un 27,3% manifestó que es deficiente la mencionada variable. Por ende, la empresa estaría ejerciendo la gestión del conocimiento de manera moderada hacia buena, lo cual si desea que el conocimiento y/o información sea el adecuado deberá acrecentar los procesos que conlleva obtener un buen conocimiento. Para resolver

el porcentaje de 27,3% que indica deficiencia, es necesario que se gestione más empeño en el conocimiento brindado a los trabajadores; de esa manera todos podrán obtener la información deseada.

Tabla 5.

Tabla de frecuencia de la dimensión creación del conocimiento

Creación del Conocimiento					
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	11	33,3	33,3	33,3
	REGULAR	10	30,3	30,3	63,6
	ÓPTIMO	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

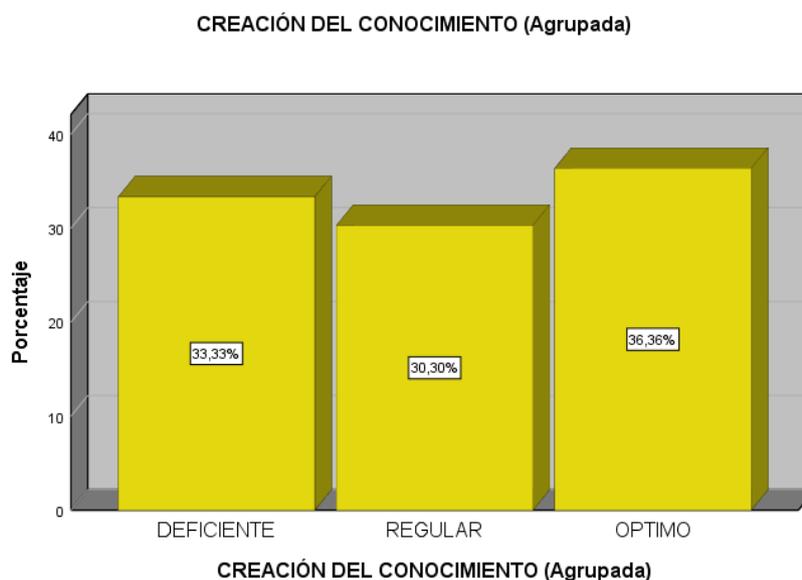


Figura 2: Histograma de frecuencias de la dimensión creación del conocimiento

Nota: De acuerdo a la tabla 5 y la figura 2, del 100% de los datos analizados, el 36,4% opinó que la creación del conocimiento es óptima en la empresa, y un 33,3% mencionó que es deficiente. La creación de conocimiento en la empresa es viable y óptimo como indica en el gráfico; el 33,3% de deficiencia permitirá que se tomen decisiones para mejorar la generación del conocimiento, así como la diseminación

e interpretación. Por lo tanto, el cambiar el proceso para brindar el conocimiento debe de ser el adecuado.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la dimensión transferencia del conocimiento

Transferencia del Conocimiento					
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	10	30,3	30,3	30,3
	REGULAR	13	39,4	39,4	69,7
	ÓPTIMO	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

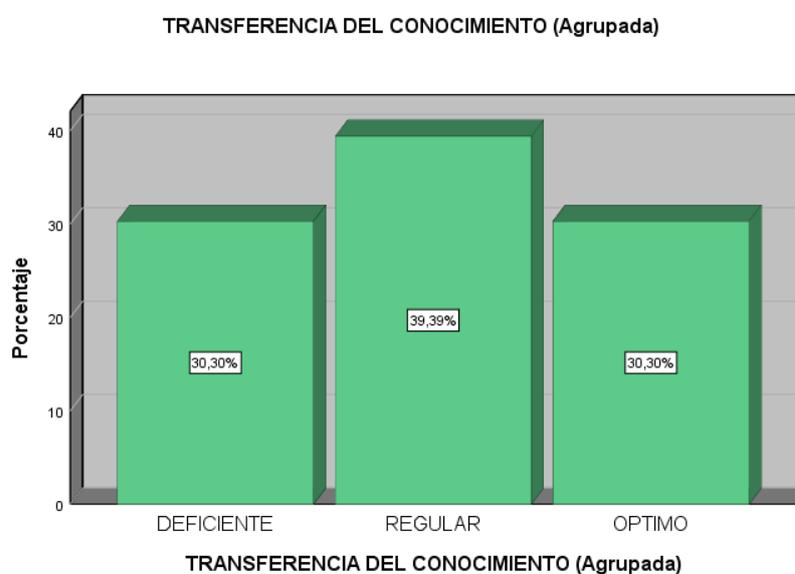


Figura 3: Histograma de frecuencias de la dimensión transferencia del conocimiento

Nota: De acuerdo a la tabla 6 y la figura 3, del 100% de los datos analizados, el 39,4% opinó que la transferencia del conocimiento es regular en la empresa, y un 30,3% indicó que es óptimo y deficiente la transferencia del conocimiento. El gráfico demuestra que el procedimiento de transferencia es deficiente, lo cual deberán tomar en cuenta para mejorar la dimensión; sin embargo, un 30,3% indicaron que la dimensión es óptima. Por ende, deberán seguir mejorando para que la retención del conocimiento sea el adecuado para los trabajadores.

Tabla 7.

Tabla de frecuencia de la dimensión aplicación del conocimiento

		Aplicación del Conocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	12,1	12,1	12,1
	REGULAR	16	48,5	48,5	60,6
	ÓPTIMO	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

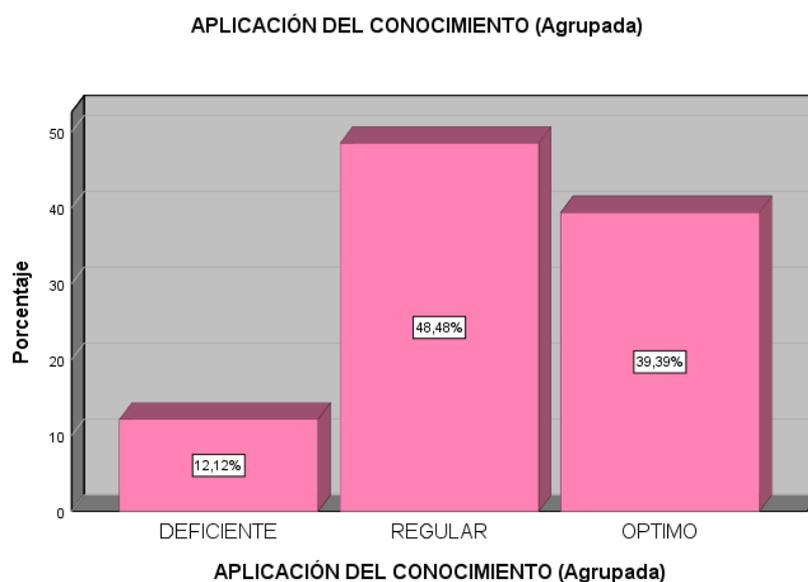


Figura 4: Histograma de frecuencias de la dimensión aplicación del conocimiento

Nota: De acuerdo a la tabla 7 y la figura 4, del 100% de los datos analizados, el 48,5% manifestó que la aplicación del conocimiento es regular en la empresa, y un 39,4% indicó que la dimensión es óptima. La aplicación del conocimiento en los trabajadores es buena y viable. Pero, se toma en cuenta la deficiencia del 12.1% para que mejore el compromiso y el trabajo en equipo para la adaptación del conocimiento en los trabajadores de la organización.

Tabla 8.

Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	27,3	27,3	27,3
	REGULAR	12	36,4	36,4	63,6
	ÓPTIMO	12	36,4	36,4	100,0
Total		33	100,0	100,0	

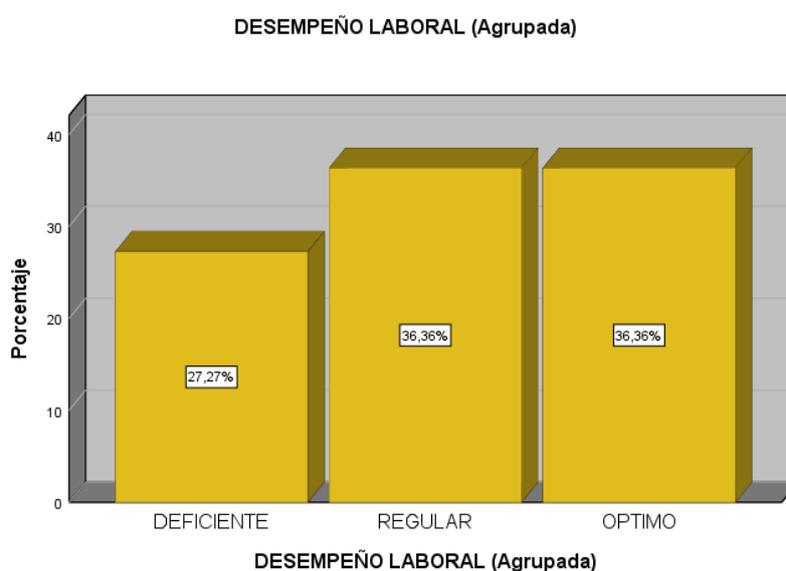


Figura 5: Histograma de frecuencias de la variable Desempeño laboral

Nota: De acuerdo a la tabla 8 y la figura 5, del 100% de los datos analizados, el 36,4% manifestó que el desempeño laboral es óptimo; este resultado refleja que los trabajadores realizan y se desarrollan eficientemente sus actividades dentro de la empresa, también un 36,4% indicaron que el desempeño es regular, esto demuestra que los trabajadores tienen un desempeño moderado en sus labores. Pero un 27,3% indicaron que el desempeño laboral es deficiente; esto también resulta perjudicial, debido a que posiblemente no exista una buena comunicación y relación laboral dentro de la organización.

Tabla 9.

Tabla de frecuencia de la dimensión conocimientos

		Conocimientos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	13	39,4	39,4	39,4
	REGULAR	10	30,3	30,3	69,7
	ÓPTIMO	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

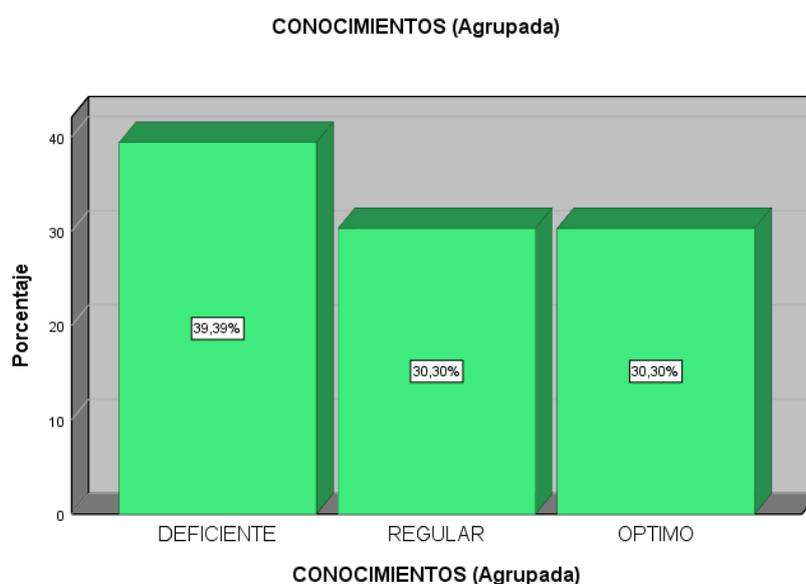


Figura 6: Histograma de frecuencias de la dimensión conocimientos

Nota: De acuerdo a la tabla 9 y la figura 6, del 100% de los datos analizados, el 39,4% manifestó que los conocimientos son deficientes en la empresa; este resultado demuestra que hay falencias en la formación de los trabajadores lo cual influirá en su desempeño y capacidades. Sin embargo, un 30,3% manifestó que la dimensión tiene un comportamiento óptimo, existiendo un porcentaje sobre los trabajadores que desarrollan sus conocimientos y evidencian su experiencia en las labores encomendadas.

Tabla 10.

Tabla de frecuencia de la dimensión experiencia

		Experiencia			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	27,3	27,3	27,3
	REGULAR	14	42,4	42,4	69,7
	ÓPTIMO	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

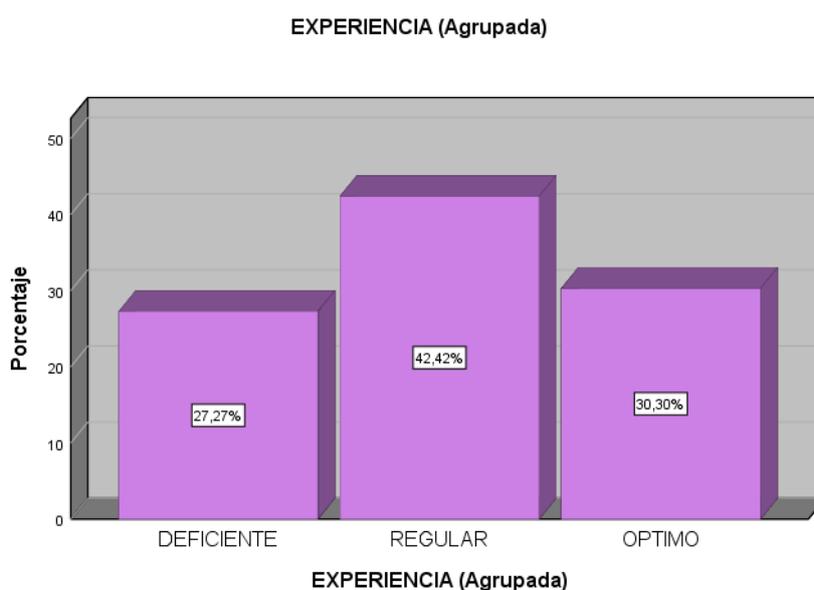


Figura 7: Histograma de frecuencias de la dimensión experiencia

Nota: De acuerdo a la tabla 10 y la figura 7, del 100% de los datos analizados, el 42.4% manifestó que la experiencia en los trabajadores es regular; pero, un 27,3% indicó que es deficiente. El resultado indicó que las relaciones e insatisfacción logran un bajo rendimiento en el personal. Sin embargo, un 30,3% indicaron que la experiencia es óptima, reflejando que las buenas relaciones y satisfacción laboral contribuirán a un mejor desempeño de los trabajadores en la empresa.

Tabla 11.

Tabla de frecuencia de la dimensión competencias

		Competencias			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	12	36,4	36,4	36,4
	REGULAR	11	33,3	33,3	69,7
	ÓPTIMO	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

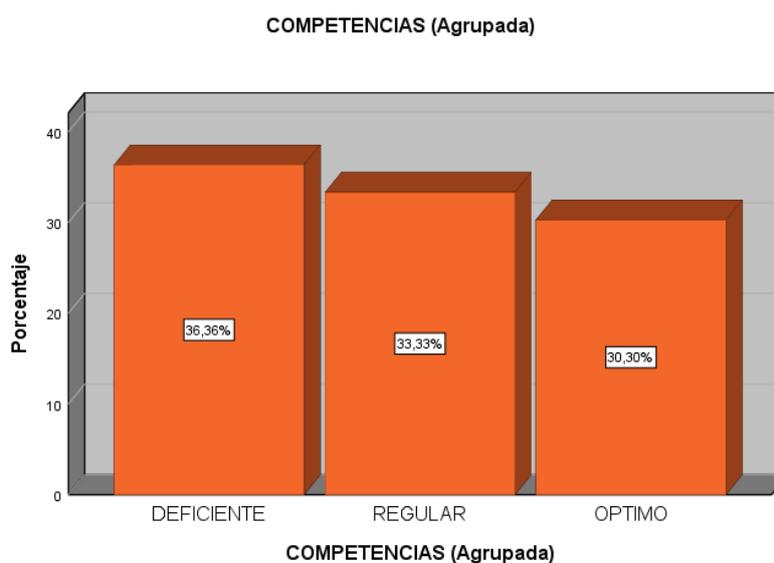


Figura 8: Histograma de frecuencias de la dimensión competencias

Nota: De acuerdo a la tabla 11 y la figura 8, del 100% de los datos analizados, el 36,4% manifestaron que las competencias son deficientes, esto refleja que en la organización no existe una buena comunicación, liderazgo y motivación al personal, por lo tanto, afecta en el rendimiento del trabajador. Un 33,3% de encuestados indicaron que las competencias son regulares. Por último, un 30,3% exteriorizaron que las competencias laborales son óptimas, esto quiere decir que el desarrollo tanto de los empleadores como de los empleados son los adecuados para que cada uno se desempeñe de manera positiva y contribuyan con los objetivos.

4.2.- Prueba de normalidad para las variables: Gestión del conocimiento y desempeño laboral

Tabla 12.

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	Valor $p \leq 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal

Prueba de normalidad para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral

Tabla 13.

Prueba de normalidad para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de Conocimiento	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%
Desempeño laboral	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de Conocimiento	,128	33	,185	,970	33	,483
Desempeño laboral	,101	33	,200	,972	33	,546

Nota: Acorde al análisis de la tabla 13, la prueba de normalidad da a conocer si los datos siguen una distribución normal, del 100% de los datos que se han analizado

con la prueba de Kolmogorov - Smirnov para las muestras mayor a 30 ítems, para la variable gestión del conocimiento se adquirió un valor de sig= 0.185 > 0.05 y para la variable desempeño laboral se adquirió un valor de sig= 0.200 > 0.05. Por ende, se concluye que la base de datos tiene una distribución normal y/o paramétrica, lo cual se utilizó el estadígrafo de Pearson para las pruebas de hipótesis general y específicas.

4.3.- Prueba de hipótesis

Tabla 14.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson

Valor de rho	Significado
$0.00 \leq /r_{xy}/ < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq /r_{xy}/ < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq /r_{xy}/ < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq /r_{xy}/ < 1.00$	Correlación fuerte

Fuente. Tomado de la revista *AVFT - archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*. Vol37. N° 5. P. 590. Hernández, et al. (2018).

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación entre Gestión del Conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios nuevo horizonte, La Victoria.

Ha: Existe relación entre Gestión del Conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios nuevo horizonte, La Victoria.

Tabla 15.

Tabla cruzada para las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral

% del total

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del Conocimiento	Deficiente	21.2%	6,1%	00.0%	27.3%	Pearson ,759
	Regular	6,1%	21,2%	9,1%	36.4%	
	Óptimo	00,0%	9,1%	27,3%	36.4%	
Total		27,3%	36,4%	36,4%	100.0%	Sig. (bilateral) ,000

Interpretación. Acorde a la tabla 15 para la prueba de hipótesis general mediante el estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral entre las variables investigadas de 0,759, el mencionado valor permite inclinar hacia una relación fuerte. Por ello la correlación de las variables son proporcionalmente directas.

Para la prueba de hipótesis general en la variable gestión del conocimiento y el desempeño laboral mediante el estadígrafo de Pearson el valor de sig, $0.000 \leq 0.05$; por ello, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, tomando en cuenta que existe una relación entre ambas variables en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte. Con la confirmación de los datos obtenidos de la correlación se pudo constatar los puntajes de la tabla cruzada entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral, el cual arrojó que un 21,2% de los encuestados indicaron que existe una relación deficiente entre las variables, perjudicando así los procesos de conocimiento y desempeño laboral dentro de la empresa, un 21,2% de los resultados fueron regular; sin embargo, un 27,3% indicó la relación de las variables en estudio es óptima.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Ha: Existe relación entre creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Tabla 16.

Tabla cruzada para la creación del conocimiento y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Creación del Conocimiento	Deficiente	21.2%	9,1%	3.0%	33,3%	Pearson ,683 Sig. (bilateral)
	Regular	6,1%	18,2%	6,1%	30.3%	
	Óptimo	00,0%	9,1%	27,3%	36.4%	
Total		27,3%	36,4%	36,4%	100.0%	,000

Interpretación. Acorde a la tabla 16 para la primera prueba de hipótesis específica mediante el estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral entre la dimensión y la variable investigadas de 0,683, el mencionado valor permite inclinar hacia una relación fuerte. Por ello la correlación de la dimensión y la variable son proporcionalmente directas.

Para la primera prueba de hipótesis específica en la dimensión creación del conocimiento y desempeño laboral mediante el estadígrafo de Pearson el valor de sig, $0.000 \leq 0.05$; por ello, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, tomando en cuenta que existe una relación entre la creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte. Con la confirmación de los datos obtenidos de la correlación se pudo constatar los puntajes de la tabla cruzada entre la creación del conocimiento y desempeño laboral, el cual arrojó que un 21.2% de los encuestados indicaron que existe una relación deficiente entre la dimensión y la variable, perjudicando así los procesos de creación, adquisición, diseminación del conocimiento que influye en el rendimiento; un 18,2% de los resultados fueron regular; no obstante, pero un 27,3% indicó que la relación de la dimensión y la variable en estudio es óptima.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación entre transferencia del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Ha: Existe relación entre transferencia del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Tabla 17.

Tabla cruzada para la transferencia del conocimiento y desempeño laboral

% del total

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Transferencia del Conocimiento	Deficiente	18.2%	9.1%	3.0%	30,3%	Pearson ,589 Sig. (bilateral) ,000
	Regular	9,1%	18.2%	12,1%	39.4%	
	Óptimo	00,0%	9,1%	21,2%	30.3%	
Total		27,3%	36.4%	36,4%	100.0%	

Interpretación. Acorde a la tabla 17 para la segunda prueba de hipótesis específica mediante el estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral entre la dimensión y la variable investigadas de 0,589, el mencionado valor permite inclinar hacia una relación fuerte. Por ello la correlación de la dimensión y la variable son parcialmente directas.

Para la segunda prueba de hipótesis específica en la dimensión transferencia del conocimiento y desempeño laboral mediante el estadígrafo de Pearson el valor de sig, $0.000 \leq 0.05$; por ello, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, tomando en cuenta que existe una relación entre la transferencia del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte. Con la confirmación de los datos obtenidos de la correlación se pudo constatar los puntajes de la tabla cruzada entre la transferencia del conocimiento y desempeño laboral, el cual arrojó que un 18,2% de los encuestados indicaron que existe una relación deficiente coincidiendo con la correlación, perjudicando la transferencia, procedimiento, retención e interaprendizaje del conocimiento con el desempeño; además, un 18.2% de los resultados fueron regular. No obstante, un 21,2% indicó que la relación de la dimensión y la variable en estudio es óptima.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación entre aplicación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Ha: Existe relación entre aplicación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyecto Inmobiliarios Nuevo horizonte, La Victoria.

Tabla cruzada para la aplicación del conocimiento y desempeño laboral

Tabla 18.

Tabla cruzada para la aplicación del conocimiento y desempeño laboral

% del total

		Desempeño Laboral			Total	Correlaciones
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Aplicación del Conocimiento	Deficiente	9.1%	03.0%	0.00%	12.1%	Pearson ,644 Sig. (bilateral) ,000
	Regular	18,2%	21,2%	9,1%	48.5%	
	Óptimo	00.0%	12,1%	27,3%	39.4%	
Total		27,3%	36.4%	36.4%	100.0%	

Interpretación. Acorde a la tabla 18 para la tercera prueba de hipótesis específica mediante el estadígrafo de Pearson se obtuvo una correlación bilateral entre la dimensión y la variable investigadas de 0,644, el mencionado valor permite inclinar hacia una relación fuerte. Por ello la correlación de la dimensión y la variable son proporcionalmente directas.

Para la tercera prueba de hipótesis específica en la dimensión aplicación del conocimiento y desempeño laboral mediante el estadígrafo de Pearson el valor de sig., $0.000 \leq 0.05$; por ello, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, tomando en cuenta que existe una relación entre la aplicación del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte. Con la confirmación de los datos obtenidos de la correlación se pudo constatar los puntajes de la tabla cruzada entre la aplicación del conocimiento y desempeño laboral, el cual arrojó que un 09.1% de los encuestados indicaron que existe una relación deficiente entre la dimensión y la variable, un 21,2% de los resultados fueron regular. Por último, un 27,3% indicó que la relación de la aplicación del conocimiento y desempeño laboral es óptima, lo cual significa que este grupo de encuestados están comprometidos con la aplicación del conocimiento en el desempeño efectuado, así mismo generando un trabajo en equipo adecuado para que el rendimiento sea el adecuado.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Así mismo, busca determinar la relación que hay con cada una de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento que son: (a) creación del conocimiento, (b) transferencia de conocimiento y (c) aplicación del conocimiento, con la segunda variable desempeño laboral.

Se empleó una encuesta a los trabajadores de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, el cual contenía el cuestionario que fue preparado para aplicarlo a los trabajadores de la empresa; luego de ello se validó por tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo, lo cual obtuvo una confiabilidad de 0.934 para el cuestionario de gestión del conocimiento y 0.817 para el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación, muestran que después de haber aplicado el programa SPSS con la base de datos sobre la gestión de conocimiento y su relación con el desempeño laboral. En este capítulo se podrá contrastar los resultados obtenidos realizados en la investigación con los datos en trabajos previos.

En cuanto la hipótesis general plantea se planteó si existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. El resultado obtenido fue con el estadígrafo de Pearson obteniendo una correlación fuerte de 0.759, nivel Sig. (bilateral) = 0.000 entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral; confirmando que si existe una relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral. Aunado a ello, se respalda con el teórico Nonaka, & Takeuchi (citado por Blanco, 2015) quienes señalaron que esta variable es la clave del proceso a través del cual se puede innovar, gracias a la creación de conocimiento; por lo tanto, genera nuevos conocimientos, se diseminan entre todos los miembros de la organización mediante materiales informativos, servicios y sistemas. Así mismo, se apoya con el teórico de la segunda variable Alles (2017), expuso que el desempeño es el resultado de un grupo de factores que se agrupan en ejes, estos son; conocimientos, experiencia práctica y competencias. La investigación se avala a los trabajos previos tanto nacional e internacional, como Vizcarra (2018) En su

tesis planteó la hipótesis si existe relación entre las variables Gestión del conocimiento y desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. Bajo el estadígrafo de Pearson se obtuvo resultados de 0,607 con un nivel de significancia de 0,000 aceptando así a la hipótesis alterna y demostrando que existe una relación entre variables, esto confirma que mientras más es la gestión del conocimiento mayor es el desempeño efectivo, lo que es respaldado por el teórico Drucker (2007) mencionó que la primera variable es un activo intelectual, fuente esencial para las empresas que hasta poco no se le consideraban como tal. Mientras para la segunda variable Robbins y Coulter (2010) expresaron el desempeño es el resultado final de una actividad, es decir; que luego de llevarse una serie de trabajos eficientes se logra obtener un resultado. Seguido de Cabezas (2019) quien planteó la hipótesis si existe relación entre Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la “Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar”, Los Ríos - Ecuador, 2018. Dando un resultado de rho de spearman equivalente a $\rho = 0,279$ y un valor $p = 0,045$ $\alpha = 0,05$, afirmando así la relación entre las variables en estudio, respaldado también por el teórico Polanyi (1891 – 1976) plantea una definición del conocimiento tácito, consiste en aprender el conocimiento como una acción hábil, y para su segunda variable a Mejía (2008) donde manifestó que consiste en hechos que surgen mediante un análisis sistemático de acciones percibidos dentro de la cotidianidad. Así mismo, en base a estos teóricos, este estudio da a conocer que existe relación entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral ya que provee e interactúan todas las fases de un aprendizaje en una organización y los procesos y/o pasos que hacen factible encontrar la construcción del aprendizaje en una organización. Además, comprende e incluye las practicas que debe acoger una compañía en complejas situaciones por las cuales viene experimentando frente a la necesidad de un mejor desempeño laboral para el crecimiento de la empresa

En cuanto a las hipótesis específicas, para la primera dimensión creación del conocimiento y desempeño laboral se obtuvo un resultado con el estadígrafo de Pearson de 0,683, consiguiendo una correlación fuerte y con un nivel de significancia de $0.000 \leq 0.05$ aceptando la hipótesis alterna, por ello si existe relación entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable en estudio. La investigación está relacionada con la tesis nacional de Ramos (2017), quien

expresó la hipótesis sobre la relación entre Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016. Esta investigación dio como resultado al estadígrafo de Spearman con un valor de 0.843, más una significancia de 0,001 aceptando la relación entre las variables mencionadas; propugnando con sus teorías para la primera variable Pavez (2009) expresó que es el proceso sistemático de encontrar, elegir, ordenar, filtrar, presentar y usar la información con el objeto de explorar los recursos del conocimiento, la segunda variable se basa en MINEDU (2013) mencionó que el desempeño laboral consiste en donde la persona y/o colaborador aplica sus cualidades con el fin de lograr los objetivos trazados. Por lo tanto, de acuerdo a ambas tesis tanto en el marco internacional y nacional se evidencia mediante los resultados obtenidos que si existe relación proporcionalmente directa entre la gestión creación del conocimiento y desempeño laboral.

Para la segunda dimensión transferencia del conocimiento y su relación con el desempeño laboral se pudo identificar que hubo relación entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable de la investigación, por lo que se obtuvo un resultado de Pearson de 0,589 donde nos indica que existe una relación fuerte y con un nivel de significancia de $0,000 \leq 0.05$ aceptando la hipótesis alterna. Así mismo, el estudio está relacionada con la tesis nacional del autor Ríos (2017) donde planteó la hipótesis si existe relación entre Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015. Dando un resultado según el estadígrafo de Spearman de 0,882 y un nivel de significancia de 0,000 afirmando así que existe relación entre las variables, lo cual la primera variable fue respaldada por el teórico Minakata (2011) es el conjunto de procesos y sistemas que ayudan a incrementar el capital intelectual en un periodo corto. Valdés (2011) define a la segunda variable, es el pilar para lograr que los colaboradores contribuyan con el objetivo de la organización, respetando las limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por último, la tercera dimensión aplicación del conocimiento y gestión del cambio se identificó resultados con un estadígrafo de Pearson de 0,644 lo cual se verifica que existe una fuerte relación por lo que la correlación de la dimensión y la variable son proporcionalmente directas. Así mismo el nivel de significancia fue de

0,000 por ello se pudo afirmar que se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se afirmó que existe una relación entre aplicación del conocimiento y desempeño laboral. La investigación está relacionada con la tesis internacional de Barrionuevo (2015) evidenció si existe relación entre Gestión del Conocimiento Interno y Rendimiento Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Corporación Centro de la Ciudad de Puyo. Se obtuvo resultados de chi cuadrado 25.58 es decir; se acepta la hipótesis alterna como teóricos tuvo a Archanco (2011) definió que la primera variable facilita el estudio de la organización y/o empresa para tener un concepto más amplio de la parte interna de la misma. Real academia española (2010) expresó que el rendimiento laboral es como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlo, así mientras menor sea el tiempo que se realice más eficiente es el sistema. Además, Veliz (2018) donde propuso la hipótesis si existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016 se obtuvo resultados con estadístico de Spearman de 0,836 demostrando la fuerte relación que existe entre las variables. Como teóricos nos presentó a Nonaka y takeuchi (1995) definen que se trata de suscitar el mejor uso y aplicación disponible para un eficaz desarrollo organizacional. A la vez para la segunda variable tuvo a Snell y Bohlander (2013) expresaron que el desempeño es resultado de eficiencia, calidad y entre otros factores del cambio lo cual incrementa la efectividad laboral. Por último, se pudo coincidir con los tesista mencionados que existe relación positiva entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se pudo concluir las siguientes proposiciones

- Primero. Según los estadísticos descriptivos aplicados, se determinó que existe una correlación fuerte entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral. Dado el estadígrafo de Pearson = 0,759 con valor Sig. (bilateral) = 0,000. Por lo que resulta que la curva de tendencia es positiva, así mismo se afirmó que la relación es proporcionalmente directa; los cuales fueron proporcionado que el 36,4% indicaron que el proceso de la gestión del conocimiento es óptimo y un 36,4% indicaron que el desempeño laboral es óptimo, es decir a mayor eficiencia con la gestión del conocimiento más óptimo es el desempeño laboral. Así mismo, se mencionó sobre un 27,3% deficiente en la gestión del conocimiento y 27,3% de deficiencia en el desempeño laboral. Analizando los resultados de deficiencia de las variables, se deberá incrementar la práctica en la gestión del conocimiento para que el rendimiento sea más eficiente.
- Segundo. Se pudo identificar que existe una correlación fuerte entre creación del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria, dado el estadígrafo de Pearson se obtuvo un resultado de 0,683 el valor Sig. (bilateral) = 0,000 que da a lugar a la relación entre la primera dimensión y la segunda variable; los cuales fueron proporcionado que el 36,4% indicaron que el proceso de la creación del conocimiento es óptimo y un 36,4% indicaron que el desempeño laboral es óptima, es decir a mayor eficiencia con la creación del conocimiento más óptimo es el desempeño. De igual manera, se mencionó sobre un 33,3% deficiente en la creación del conocimiento y 27,3% de deficiencia en el desempeño laboral. Analizando los resultados de deficiencia de la dimensión y variable, se deberá incrementar la práctica en la creación del conocimiento para adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica en el centro de labores.

- Tercero. Se pudo identificar que existe relación entre en la transferencia del conocimiento y la gestión del cambio ya que según el estadígrafo de Pearson se obtuvo resultados de 0,589 el valor Sig. (bilateral) = 0,000 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula dando a lugar que existe una fuerte relación; los cuales fueron proporcionado que el 30,3% indicaron que el proceso de transferencia del conocimiento es óptimo y un 36,4% indicaron que el desempeño laboral es óptima, es decir a mayor eficiencia en la transferencia del conocimiento contribuirá a incrementar las relaciones de los trabajadores. También, se mencionó sobre un 30,3% deficiente en la transferencia del conocimiento y 27,3% de deficiencia en el desempeño laboral. Analizando los resultados de deficiencia de la dimensión y variable, se deberá mejorar la implementación de tecnología en la empresa como la innovación para la transferencia de información o conocimiento para un efectivo desempeño.
- Cuarto. Se identificó que existe relación entre la aplicación del conocimiento y desempeño laboral, dado que se obtuvo resultados con el estadígrafo de Pearson de 0,644 el valor Sig. (bilateral) = 0,000. Dado que es $p < 0,05$ nos indica que existe relación entre la última dimensión de la V1 y la V2; los cuales fueron proporcionado que el 39,4% indicaron que la aplicación del conocimiento es óptima y un 36,4% indicaron que el desempeño laboral es óptimo, es decir a mayor eficiencia con la aplicación del conocimiento más óptimo es el desempeño. Por último, se mencionó sobre un 12,1% deficiente en la aplicación del conocimiento y 27,3% de deficiencia en el desempeño laboral. Analizando los resultados de deficiencia de la dimensión y variable, se deberá reforzar el compromiso y el trabajo en equipo; en cuanto al desempeño mejorar la comunicación, motivación y liderazgo en los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Se procede a plantear las recomendaciones propuestas:

- Primero. Se recomienda a la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte mejorar e incrementar la práctica de la gestión del conocimiento dentro de la empresa, empezando por la comunicación entre los trabajadores, y áreas de trabajo; también, el método o proceso que se utiliza para hacer llegar la información y/o conocimiento, de tal manera el desempeño y rendimiento del trabajador sea el más eficiente para la organización y su comportamiento contribuya en el crecimiento de la empresa.
- Segundo. Se encomienda a la empresa investigada aplicar una buena inducción, capacitación al personal que ingresa a la empresa, otorgándole herramientas que permitan brindar la información o conocimiento de manera adecuada, crear el conocimiento mediante actividades que ayuden a contribuir con la experiencia del trabajador, utilizar también herramientas tecnológicas actualizadas que faciliten información necesaria para ejercer sus labores con eficiencia; con las herramientas adecuadas los trabajadores podrán demostrar sus habilidades y conocimientos en su puesto de trabajo.
- Tercero. Se sugiere a la empresa en cuanto a la transferencia del conocimiento realizar capacitaciones que ayuden a los trabajadores a estar informados y preparados para nuevos procesos que puedan darse. Otra alternativa es incentivar el trabajo en equipo, el uso adecuado de la informática para transmitir la información necesaria y romper hábitos que dificultan el crecimiento de la empresa.
- Cuarto. Por último, se encarga a Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte que la aplicación de conocimiento sea llevada a cabo de manera constante, realizando un plan de evaluación de desempeño a los trabajadores mensualmente, para medir su productividad dentro del área de trabajo; por otro lado, lograr la fidelización del trabajador con la empresa.

REFERENCIAS

- Abatedaga, N. Et al. (2014). *Investigación, acción, participativa: metodologías para organizaciones de gestión de gestión horizontal*. Argentina: 1ra. Ed. Brujas. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzgz0NzY1N19fQU41?sid=ef0f9bd6-b54b-4346-9955-db4126c89a67@sessionmgr4006&vid=8&format=EB&rid=25>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias, estrategia, evaluación de personal, desarrollo 360°*. 3ra ed. Buenos aires, Argentina: Granica. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+alles&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjMqcP8-MHqAhXvQd8KHQn3Ai0Q6AEwBHoECAQQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%20alles&f=false>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Venezuela: Ed. Episteme. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/16DMQUS3JejqZ-62L5Y5mqAmTynxycIXr/view>
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev. Alergia México*, vol. 63. N°2. P. 204. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2015) El protocolo de investigación I: la población de estudio. *Rev. Alergia México*, vol. 62. N°4. P. 316. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755028001.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo editorial patria. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=investigacion+aplicada+definicion+2017&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjt-nM4f_oAhWKTt8KHUhcCzUQ6AEIMTAB#v=onepage&q&f=false
- Barrionuevo, A. (2015). *Gestión Del Conocimiento Interno y Rendimiento Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Corporación Centro de la Ciudad de*

- Puyo. (Tesis para optar el Título de Ingeniero de Empresas). Recuperado de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9494/1/225%20o.e.pdf>
- Boada, M (2018). Adaptation of the Resistance to Change Scale in two countries (Spain and Argentina). *Rev. Anales de Psicología*. Vol34. N°2. P. 359-366. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v34n2/0212-9728-ap-34-02-359.pdf>
- Borges, P. Et al. (2015). Sampling Design for the National Health Survey, Brazil 2013. *Rev. Epidemiologia e Serviços de Saúde*. Vol.24, N°2, s.p. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/ress/2015.v24n2/207-216/en>
- Blanco, C. (2015). Evidencias de la gestión del conocimiento en contextos y tecnológicos de países de Latinoamérica y Europa. Bogotá, Colombia: Ed. Omniascience. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=6qIRCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+del+conocimiento+nonaka&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjAhcCTkabqAhWqY98KHcG7AOs4ChDoATAJegQIBhAC#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20nonaka&f=false>
- Bzuneck, J., boruchovitch, E. & Rufini, S. (2014). Teachers' collective efficacy: Construct validity evidence of a questionnaire. *Rev. Avaliação Psicológica*. Vol13. N°3. p.430. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v13n3/v13n3a15.pdf>
- Cabezas, P. (2019). Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la “Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar”, Los Ríos - Ecuador, 2018. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39781/Cabezas_MPM.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldush, R. (2014). Métodos y técnicas de investigación internacional. 2da Ed. España. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Técnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

- Cano, M, Aleitte, F. & Durán, J. (2015). Content validity and reliability of test of gross motor development in Chilean children. *Rev. Saúde Pública*. Vol. 49. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102015000100273&lng=pt&nrm=iso&tlng=en&ORIGINALLANG=en
- Cegarra, J. y Martínez, A. (2017). *Gestión del conocimiento: una ventaja competitiva*. Madrid, España: Ed. Esic. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=9LcrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjbw_7EkaBqAhWtD7kGHZ4gAfY4ChDoATADegQIAhAC#v=onepage&q&f=false
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Sánchez, N. (21 de agosto del 2015). La gestión del conocimiento en el pncvfs. [Blog]. Recuperado de: <https://repositoriopncvfs.pe/la-gestion-del-conocimiento-en-el-pncvfs/>
- Correa, C., Falsarella, O. & Sugahara, C. (2016). Gestão do conhecimento: um estudo de modelos e sua relação com a inovação nas organizações. *Rev. Perspectivas em Ciência da Informação*. V.21. N°1. P. 101. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/pci/v21n1/1413-9936-pci-21-01-00097.pdf>
- Cuesta, A. & Valencia, M. (2014). *Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la empresa*. Colombia: Ecoe ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+2014&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjCk43G9MvqAhXmdN8KHcngDXs4ChDrATAFegQIAxAB#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral%202014&f=false>
- De Souza, A., Costa, N. & De Brito, E. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Rev. Epidemiol. Serv. Saúde*. V.26 N°3. Recuperado de: <http://scielo.iec.gov.br/pdf/ess/v26n3/2237-9622-ess-26-03-00649.pdf>
- Díaz, V & Núñez, A. (2015). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Rev. Ciencias de la salud*. Vol14. N°1. p. 118. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
- Domínguez, R. & Fernando, M. (2014). Knowledge Management: an Analysis From the Organizational Development. *Rev Journal of technology management &*

- innovation. Vol9. N°.1. p. 132. Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v9n1/art11.pdf>
- Echevarría, H. (2016). Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. Argentina: Ed. UniRío. Recuperado de:
<https://www.unrc.edu.ar/unrc/comunicacion/editorial/repositorio/978-987-688-166-1.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Ed. McGraw-Hill. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1m1I8dQTR4CCNr7-fRYI-1Y3x82GO6uER/view>
- Hernández, J. Et al. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. Rev. AVFT - ARCHIVOS VENEZOLANOS DE FARMACOLOGÍA Y TERAPÉUTICA. Vol37. N° 5. P. 590. Recuperado de:
http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2469/Sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado de:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibáñez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Madrid, España: Ed. Dykinson. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=operacionalizaci%C3%B3n+2013&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjL1Yvm-oTpAhXjdN8KHWf4B7U4KBD0AQguMAE#v=onepage&q&f=false>
- Isaza, J. (8 de septiembre del 2016). Cómo puede la gestión del conocimiento mejorar el desempeño de las empresas. Blog Bien Pensado. Recuperado de:
<https://bienpensado.com/como-puede-la-gestion-del-conocimiento-mejorar-el-desempeno-de-las-empresas/>
- Jara, A. et, al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Rev. Venezolana de Gerencia, Vol. 23, N°. 83. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. 1ra Ed. España: Creative Commons. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Lumbreras, et. al (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Rev. Salud Pública de México, Vol. 62, N°. 1. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21149/10247>
- Manoela, ET. Al. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. Rev. Trends in Psychology. Vol.27, N°2, p.553. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/tpsy/v27n2/2358-1883-tpsy-27-02-0549.pdf>
- Martinez, J. Et al. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? Rev. Anais Brasileiros de Dermatología. Vol.91, N°3, p.327. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/abd/v91n3/0365-0596-abd-91-03-0326.pdf>
- Martinez, M. & Wills, E. (2013) Knowledge creation in management: the influence of the relational and structural characteristics of social networks. Rev. Cuadernos de Administración. Vol26. N°46. Sp. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n46/v26n46a03.pdf>
- Merino, C. (2018). Confidence interval for difference between coefficients of content validity (Aiken's V): a SPSS syntax. Rev. Anales de Psicología. Vol.34. N°.3. P. 588. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v34n3/0212-9728-ap-34-03-587.pdf>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de Investigación*. México: Ed. Ink It. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+pdf+libro+2015&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjSiOye8f_oAhXtTN8KHV1-BsgQ6AEISjAE#v=onepage&q&f=false
- Mussi, C., Angeloni, M & Ávila, R (2014). Social Networks and Knowledge Transfer in Technological Park Companies in Brazil. Rev. Journal of technology management & innovation. Vol9. N°2. P. 172-186. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v9n2/art13.pdf>

- Ñaupas, H. ET. Al (2013). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 3ra ed. Bogota: Ediciones de la U. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=justificacion+metodologica+2013&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjegMeK3K3qAhWum-AKHTvVCyk4ChDoATACegQIBRAC#v=onepage&q&f=true>
- Otomayo, F. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature Rev. Library Philosophy & Practice P. 11. Recuperado de: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3330&hx0026;context=libphilprac>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Rev. International Journal of Morphology. Vol.35, N°1, p.228. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peña, E. y Prado, R. (2018). Resistencia al cambio y Trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016. (TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD). Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%C3%B1a%20Atao%2C%20Eder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. Rev. Opción. Vol31. P.17. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Ramos, H. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016. (TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8606/Ramos_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Redacción Gestión. (25 de agosto del 2017). *Por qué tu compañero de trabajo puede afectar tu desempeño laboral*. Diario Gestión. Lima. Recuperado de:

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/companero-afectar-desempeno-laboral-142313-noticia/?ref=gesr>

Redacción Gestión. (22 de noviembre del 2015). *Los objetivos de la organización están sustentados en la gestión del conocimiento*. Diario Gestión. Lima. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/objetivos-organizacion-sustentados-gestion-conocimiento-105460-noticia/>

Riffo, B., Reyes, F. & Veliz, M. (2013). Psychometric properties of multifactorial memory questionnaire in chilean adult population. *Rev. Terapia psicológica*. Vol31. N°2. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082013000200009

Ríos, R. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de la Red N° 11, San Martín de Porres, 2015*". (TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8295>

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación, teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Perú: 1ra Ed. Fondo editorial de la universidad champagnat. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1aeUgdmHkIxTQSLXRRGaYOicaeXhr8q9/view>

Salgado, J. Blanco, S. Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Rev. de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, .Vol. 35, N° 2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295006/231360295006.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. 1ra Ed. Perú: Bussiness Support Aneth. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1ZBG0Vek6fLLKxM9Pjjos0iYpPq79wVYA/view>

Sánchez, N. (21 de Agosto del 2015). *La gestión del conocimiento en el pncvfs*. [Blog]. Recuperado de: <https://repositoriopncvfs.pe/?p=2607>

- Veliz, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016. (TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/V%C3%A9liz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Cuba de salud pública. Vol.43. N°4. P.648. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Ventura, J. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. Rev. Medica de Chile. Vol.145 (n. 7). S.p. recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700955
- Vizcarra, E. (2018). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial mariscal nieto, 2018. (TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL). Recuperado de: http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/99/T095_47726454_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zabaleta, M., Brito, L. & Garzón, M. (2016). Knowledge management system in the it area for a university in the Colombian Caribbean. Rev. Lasallista Investig. Vol.13 (n.2), pp.136-150. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492016000200014&lng=es&nrm=iso&tlng=en

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de Operacionalización

Tabla 19.

Operacionalización de variable gestión del conocimiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del conocimiento	Nonaka & takeuchi (citado por Blanco, 2015) indicaron en primer lugar, requiere que las relaciones interpersonales influya en la construcción del conocimiento (mejora en las prácticas y sus procesos), segundo, relaciones libres de desconfianza y miedo al proceso del aprendizaje (nuevas ideas, escucha activa); tercero, incentivar a utilizar el “nosotros”, “equipo”; cuarto, idea generalizada en la sociedad o mercado donde el conocimiento toma valor (p.36-37).	La variable gestión del conocimiento se medirá en base a sus dimensiones como son creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, y aplicación del conocimiento que son evaluadas por 15 indicadores, con los cuales se ha implementado el instrumento que es el cuestionario tipo Likert para la recopilación de datos y la obtención de información a través de la aplicación estadística SPSS versión 23.0	Creación del conocimiento	Generación del conocimiento	1-2	Ordinal
				Adquisición del conocimiento	3-4	
				Diseminación del conocimiento	5-6	
				Interpretación del conocimiento	7-8	
			Transferencia del conocimiento	Almacenar	9-10	El instrumento este compuesto por 60 preguntas de opción múltiple
				Retención	11-12	
				Transferencia	13-14	
				Procedimiento	15-16	
				Innovación	17-18	
			Aplicación del conocimiento	Interaprendizaje	19-20	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre= 4 Siempre = 5
				Tecnología	21-22	
				Compromiso	23-24	
				Aplicación	25-26	
Trabajo en Equipo	27-28					
	Evaluación	29-30				

Tabla 20.

Operacionalización de variable desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño laboral	Según Alles (2017) el desempeño es un conjunto de conductas y resultados de un colaborador en un determinado tiempo, por lo mismo en cualquier acción, laboral o no, es el resultado de un grupo de factores que se agrupan tres en ejes, estos son; conocimientos, experiencia práctica y competencias (p.28).	La variable desempeño laboral se medirá tomando en cuenta sus dimensiones como son conocimiento, experiencia y competencia que son evaluadas por 15 indicadores, con los cuales se ha implementado el instrumento que es el cuestionario tipo Likert para la recopilación de datos y la obtención de información a través de la aplicación estadística SPSS versión 23.0	Conocimientos	Formación	1-2	El instrumento está compuesto por 60 preguntas de opción múltiple Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre= 4 Siempre = 5
				Experiencia laboral	3-4	
				Capacitaciones	5-6	
			Experiencia	Informática	7-8	
				Personales	9-10	
				Organizacionales	11-12	
			Competencias	Relaciones	13-14	
				Satisfacción	15-16	
				Rendimiento	17-18	
				Creatividad	19-20	
				Motivación	21-22	
				Actitudes	23-24	
			Liderazgo	25-26		
			Comunicación	27-28		
			Habilidades	29-30		

Anexo 02: Instrumento de medición

● **Variable Gestión del conocimiento**

Encuesta

Edad: _____

Sexo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás enunciados sobre la gestión del conocimiento que se manifiesta en su centro de trabajo. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N	=	Nunca
CN	=	Casi Nunca
AV	=	Algunas Veces
CS	=	Casi Siempre
S	=	Siempre

Nº	PREGUNTAS	S	CS	A V	CN	N
1.	La empresa estimula a los trabajadores para generar y compartir nuevos conocimientos e ideas.					
2.	Consideran que los conocimiento se crea con la práctica					
3.	El trabajador adquiere las herramientas necesarias para sus actividades					
4.	La empresa comparte información necesaria periódicamente					
5.	Se difunde todo tipo de información dentro de la empresa					
6.	Se muestran reportes informativos de avances de los trabajos encomendados					
7.	Los trabajadores están capacitados para interpretar la información que les brindan					
8.	Las nuevas habilidades y conocimientos son captadas por el personal					
9.	Los trabajadores receptionan con éxito la información obtenida					
10.	Se presenta dificultades al recibir el conocimiento					
11.	La empresa utiliza la tecnología para brindar información a los trabajadores					

12.	Las herramientas utilizadas en la inducción es suficiente para las actividades en el área de trabajo					
13.	La empresa acepta propuestas de mejora por parte sus conocimientos					
14.	La empresa requiere de apoyo para la disseminación de la información.					
15.	El procedimiento de transferencia del conocimiento de la empresa es adecuado.					
16.	El conocimiento y procedimiento de un trabajador es utilizado para nuevos procesos.					
17.	La empresa recompensa por innovar o realizar mejoras en el área de trabajo					
18.	La empresa suele innovar en tecnología y/o procesos					
19.	Se diseña actividades para que los trabajadores logren obtener la información deseada					
20.	Los trabajadores intercambian información, independientemente de sus áreas					
21.	Se utiliza herramientas tecnológicas para la constante comunicación e interacción de información.					
22.	El sistema utilizado por la empresa brinda la información necesaria					
23.	Se considera que las alianzas externas ayudan a impartir el conocimiento					
24.	Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa					
25.	La empresa aplica en los trabajadores el conocimiento necesario para ejercer sus labores					
26.	Se tiene identificado al personal que aplica de manera correcta los conocimientos.					
27.	Los líderes ayudan a desarrollar el conocimiento en diversas actividades.					
28.	La empresa impulsa el trabajo en equipo					
29.	Se realizan evaluaciones de conocimientos regularmente					
30.	Las evaluaciones permite conocer si el personal está capacitado					

Gracias por completar el cuestionario.

• **Variable desempeño laboral**

Encuesta

Edad: _____

Sexo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás enunciados sobre el desempeño laboral que se manifiesta en su centro de trabajo. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N	=	Nunca
CN	=	Casi Nunca
AV	=	Algunas Veces
CS	=	Casi Siempre
S	=	Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	A V	CS	S
1.	Considera que la formación define los conocimientos del personal					
2.	La empresa se enfoca en contratar personal con estudios superiores					
3.	Aplican conocimientos obtenidos anteriormente en otros trabajos					
4.	Ejercen con mayor facilidad las labores en un área en específico					
5.	Es importante capacitar al personal frecuentemente					
6.	Un personal capacitado brinda buenos resultados en la empresa					
7.	El trabajador desarrolla la informática con dominio en su área					
8.	La organización brinda herramientas de ofimática para el uso de los trabajadores					
9.	El puesto de trabajo cumple con sus expectativas					
10.	Considera que la política de la empresa es la adecuada					
11.	La empresa contribuye en brindar nuevas experiencias					

12.	La empresa se interesa por el crecimiento profesional del colaborador					
13.	Crean relaciones con facilidad en un nuevo centro laboral					
14.	Mantener una buena relación laboral contribuye a tener buenos resultados					
15.	El trabajador lleva una buen experiencia de su centro laboral					
16.	El trabajador se siente conforme con sus actividades					
17.	Considera que el clima labora afecta el rendimiento laboral					
18.	Los trabajadores cumplen con sus actividades en el tiempo previsto					
19.	Brindan opciones creativas para solucionar problemas					
20.	Aportan ideas nuevas para mejorar procesos o actividades					
21.	Reconocen su trabajo personalmente o de manera grupal					
22.	La empresa cuenta con actividades de motivación al personal					
23.	Pueden realizar su trabajo, sin ayuda de otros					
24.	Los trabajadores cooperan cuando se requiere hacer un trabajo en equipo					
25.	El trabajador lidera su área de trabajo sin importar su cargo					
26.	El liderazgo de los jefes de la empresa es el adecuado					
27.	La comunicación dentro de la empresa es efectiva					
28.	El trabajador obtiene comunicación certera de sus jefes					
29.	El trabajador desarrolla habilidades blandas dentro de la organización					
30.	La empresa contribuye a explotar las habilidades del trabajador					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 03: Matriz de consistencia

Tabla 21.

Matriz de consistencia de la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral

Título	Problemas	Objetivos	Operacionalización de variable						
	Problema general	Objetivo general	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición
Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria	¿Qué relación existe entre la gestión de conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria?	Determinar la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria	Gestión del conocimiento	Nonaka & takeuchi (citado por Blanco, 2015) indicaron en primer lugar, requiere que las relaciones interpersonales influya en la construcción del conocimiento (mejora en las prácticas y sus procesos), segundo, relaciones libres de desconfianza y miedo al proceso	La variable gestión del conocimiento se medirá en base a sus dimensiones como son creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento que son evaluadas por 15 indicadores, con los cuales se ha implementado el instrumento que es el cuestionario tipo Likert para la	Creación del conocimiento	Generación del conocimiento	1-2	ESCALA DE LIKERT
							Adquisición del conocimiento	3-4	
							Diseminación del conocimiento	5-6	
							Interpretación del conocimiento	7-8	
							Almacenar	9-10	
							Retención	11-12	
							Transferencia del conocimiento	13-14	
							Procedimiento	15-16	
							Innovación	17-18	
							Interaprendizaje	19-20	

Problemas específicos	Objetivos específicos		del aprendizaje (nuevas ideas, escucha activa); tercero, incentivar a utilizar el “nosotros”, “equipo”; cuarto, idea generalizada en la sociedad o mercado donde el conocimiento toma	recopilación de datos y la obtención de información a través de la aplicación estadística SPSS versión 25.0	Tecnología	21-22		
¿Qué relación existe entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria?	Identificar la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria	Desemp	Según Alles (2017) el desempeño es un conjunto de conductas y resultados de un colaborador en un determinado tiempo, por lo mismo en cualquier acción, laboral o no, es el resultado de un grupo de	La variable desempeño laboral se medirá tomando en cuenta sus dimensiones como son conocimiento, experiencia y competencia que son evaluadas por 15 indicadores, con los cuales se ha implementado el instrumento que es el cuestionario tipo Likert para la recopilación de datos y la obtención de información a	Compromiso	23-24	Aplicación del conocimiento	
					Aplicación	25-26		
					Trabajo en equipo	27-28		
					Evaluación	29-30		
¿Qué relación existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño laboral en la	Identificar la relación que existe entre la transferencia de conocimiento y el desempeño	eño	laboral		Formación	1-2	Conocimiento	(Tipo Ordinal) 1= Siempre 2= Casi Siempre 3= A veces
					Experiencia laboral	3-4		
					Capacitaciones	5-6		
					Informática	7-8		
					Personales	9-10		

empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria?	laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria	factores que se agrupan tres en ejes, estos son; conocimientos, experiencia práctica y competencias (p.28).	través de la aplicación estadística versión 23.0	la SPSS	Experie ncia	Organizacional es Relaciones Satisfacción Rendimiento Creatividad Motivación Actitudes Liderazgo Comunicación Habilidades	11-12 13-14 15-16 17-18 19-20 21-22 23-24 25-26 27-28 29-30	4= Casi Nunca 5= Siempre
--	--	--	---	------------	-----------------	---	--	--------------------------------------

Anexo 04: Tabla de especificaciones

Tabla 22.

Especificación de variable gestión del conocimiento

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ÍTE MS	INDICADORES	PREGUNTAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO	30%	10	Generación del conocimiento	La empresa estimula a los trabajadores para generar y compartir nuevos conocimientos e ideas. Consideran que los conocimiento se crea con la práctica
				Adquisición del conocimiento	El trabajador adquiere las herramientas necesarias para sus actividades La empresa comparte información necesaria periódicamente
				Diseminación del conocimiento	Se difunde todo tipo de información dentro de la empresa Se muestran reportes informativos de avances de los trabajos encomendados
				Interpretación del conocimiento	Los trabajadores están capacitados para interpretar la información que les brindan Las nuevas habilidades y conocimientos son captadas por el personal
	TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	40%	10	Almacenar	Los trabajadores recepcionan con éxito la información obtenida Se presenta dificultades al recibir el conocimiento
				Retención	La empresa utiliza la tecnología para brindar información a los trabajadores Las herramientas utilizadas en la inducción es suficiente para las actividades en el área de trabajo
				Transferencia	La empresa acepta propuestas de mejora por parte sus conocimientos La empresa requiere de apoyo para la diseminación de la información.
				Procedimiento	El procedimiento de transferencia del conocimiento de la empresa es adecuado. El conocimiento y procedimiento de un trabajador es utilizado para nuevos procesos.

			Innovación	La empresa recompensa por innovar o realizar mejoras en el área de trabajo La empresa suele innovar en tecnología y/o procesos
			Interaprendizaje	Se diseña actividades para que los trabajadores logren obtener la información deseada Los trabajadores intercambian información, independientemente de sus áreas
			Tecnología	Se utiliza herramientas tecnológicas para la constante comunicación e interacción de información. El sistema utilizado por la empresa brinda la información necesaria
			Compromiso	Se considera que las alianzas externas ayudan a impartir el conocimiento Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO	30%	10	Aplicación	La empresa aplica en los trabajadores el conocimiento necesario para ejercer sus labores Se tiene identificado al personal que aplica de manera correcta los conocimientos.
			Trabajo en equipo	Los líderes ayudan a desarrollar el conocimiento en diversas actividades. La empresa impulsa el trabajo en equipo
			Evaluación	Se realizan evaluaciones de conocimientos regularmente Las evaluaciones permite conocer si el personal está capacitado
TOTAL	100%	30		

Tabla 23.

Especificación de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES	ÍTEMS	
DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTOS	30%	10	Formación	Considera que la formación define los conocimientos del personal	
					La empresa se enfoca en contratar personal con estudios superiores	
				Experiencia laboral	Aplican conocimientos obtenidos anteriormente en otros trabajos	
					Ejercen con mayor facilidad las labores en un área en específico	
				Capacitaciones	Es importante capacitar al personal frecuentemente	
						Un personal capacitado brinda buenos resultados en la empresa
				Informática	El trabajador desarrolla la informática con dominio en su área	
					La organización brinda herramientas de ofimática para el uso de los trabajadores	
				Personales	El puesto de trabajo cumple con sus expectativas	
					Considera que la política de la empresa es la adecuada	
	EXPERIENCIA	30%	10	Organizacionales	La empresa contribuye en brindar nuevas experiencias	
				La empresa se interesa por el crecimiento profesional del colaborador		
Relaciones				Crean relaciones con facilidad en un nuevo centro laboral		
				Mantener una buena relación laboral contribuye a tener buenos resultados		

COMPETENCIAS	Satisfacción	El trabajador lleva una buena experiencia de su centro laboral
		El trabajador se siente conforme con sus actividades
	Rendimiento	Considera que el clima laboral afecta el rendimiento laboral
		Los trabajadores cumplen con sus actividades en el tiempo previsto
	Creatividad	Brindan opciones creativas para solucionar problemas
		Aportan ideas nuevas para mejorar procesos o actividades
	Motivación	Reconocen su trabajo personalmente o de manera grupal
		La empresa cuenta con actividades de motivación al personal
	Actitudes	Pueden realizar su trabajo, sin ayuda de otros
		Los trabajadores cooperan cuando se requiere hacer un trabajo en equipo
	Liderazgo	El trabajador lidera su área de trabajo sin importar su cargo
		El liderazgo de los jefes de la empresa es el adecuado
	Comunicación	La comunicación dentro de la empresa es efectiva
		El trabajador obtiene comunicación certera de sus jefes
Habilidades	El trabajador desarrolla habilidades blandas dentro de la organización	
	La empresa contribuye a explotar las habilidades del trabajador	
TOTAL	40%	10
	100%	30

Anexo 05: Validación de jueces

Gestión del conocimiento

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del conocimiento

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO														
1	Sus jefes crean capacitaciones en sus áreas de labores				/				/					/
2	En su área le dan capacitaciones constantes				/				/					/
3	Adquiere conocimiento de sus compañeros de trabajo				/				/					/
4	La empresa comparte información necesaria periódicamente				/				/					/
5	La información que adquieren es filtrada en su área				/				/					/
6	Se muestran reportes informativos de avances en los trabajos encomendados				/				/					/
7	Los trabajadores están capacitados para interpretar la información que les brindan				/				/					/
8	Las nuevas habilidades y conocimientos son captadas por el personal				/				/					/
DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO														
9	Logra recepcionar con éxito la información que le brindan				/				/					/
10	Presenta Objeciones para recibir conocimiento				/				/					/
11	Utilizan materiales tecnológicos y manuales para brindar la información				/				/					/
12	Utilizan la práctica como instrumento de retención para la información				/				/					/
13	La empresa acepta propuestas de mejora por parte sus conocimientos				/				/					/
14	La adquisición de información es necesaria para ejercer sus labores				/				/					/
15	Considera que los procesos y prácticas se basan en los conocimientos				/				/					/
16	Identifican debilidades para mejorar con capacitaciones				/				/					/
17	Los colaboradores comparten conocimientos entre ellos				/				/					/



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Desarrollan sus labores independientemente			/			/			/
19	Transforman el conocimiento individual por el grupal			/			/			/
20	Quien realiza la transferencia de información es entendible			/			/			/
21	Utilizan correo electrónico para mantenerse informados			/			/			/
22	El sistema brinda la información necesaria para trabajar			/			/			/
N°	DIMENSIONES / ítems									Sugerencias
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO										
17	Consideras que las alianzas externas ayudarían a fomentar el conocimiento			/			/			/
18	Las universidades y/o institutos ayudan a fomentar el conocimiento			/			/			/
19	Las plataformas digitales son primordial para la atención al cliente			/			/			/
20	La empresa utiliza base de datos para tener atención al cliente			/			/			/
21	Desarrollan capacitaciones novedosas			/			/			/
22	Su experiencia ha creado conocimiento favorable para la empresa			/			/			/
23	Considero que la productividad del personal será mejor después de la gestión del conocimiento			/			/			/
24	Se toman decisiones basadas en la aplicación del conocimiento compartido			/			/			/

Observaciones: _____

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO PICOANA, JESÚS

DNI: 06253522

Especialidad del validador: TEMÁTICO- APA- EMPLEAS

30 de NOV del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad TEMÁTICO

APA- EMP

Desempeño Laboral



Variable: Desempeño laboral
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión
del cambio

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS														
1	Considera que la formación define los conocimientos del personal				4				4				4	
2	La empresa se enfoca en contratar personal con estudios superiores				4				4				4	
3	Aplican conocimientos obtenidos anteriormente en otros trabajos				4				4				4	
4	Ejercen con mayor facilidad las labores en un área en específico				4				4				4	
5	Es importante capacitar al personal frecuentemente				4				4				4	
6	Un personal capacitado brinda buenos resultados en la empresa				4				4				4	
7	El trabajador desarrolla la informática con dominio en su área				4				4				4	
8	Existe herramientas de ofimática por parte de la organización				4				4				4	
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA														
9	El puesto de trabajo cumple con sus expectativas				4				4				4	
10	Considera que la política de la empresa es la adecuada				4				4				4	
11	La empresa contribuye en brindar nuevas experiencias				4				4				4	
12	La empresa se interesa por el crecimiento profesional del colaborador				4				4				4	
13	Crean relaciones con facilidad en un nuevo centro laboral				4				4				4	
14	Mantener una buena relación laboral contribuye a tener buenos resultados				4				4				4	
15	El trabajador lleva una buena experiencia de su centro laboral				4				4				4	
16	El trabajador se siente conforme con sus actividades				4				4				4	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS														
17	Considera que el clima laboral afecta el rendimiento laboral				4				4				4	

18	Los trabajadores cumplen con sus actividades en el tiempo previsto			4			4			4
19	Brindan opciones creativas para solucionar problemas			4			4			4
20	Aportan ideas nuevas para mejorar procesos o actividades			4			4			4
21	Reconocen su trabajo personalmente o de manera grupal			4			4			4
22	La empresa cuenta con actividades de motivación al personal			4			4			4
23	Pueden realizar su trabajo, sin ayuda de otros			4			4			4
24	los trabajadores cooperan cuando se requiere hacer un trabajo en equipo			4			4			4
25	El trabajador lidera su área de trabajo sin importar su cargo			4			4			4
26	El liderazgo de los jefes de la empresa es el adecuado			4			4			4
27	La comunicación dentro de la empresa es efectiva			4			4			4
28	El trabajador obtiene comunicación certera de sus jefes			4			4			4
29	El trabajador desarrolla habilidades blandas dentro de la organización			4			4			4
30	La empresa contribuye a explotar las habilidades del trabajador			4			4			4

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Diana Huamani Cajaleon DNI: 43648948

Especialidad del validador: Administración de empresas

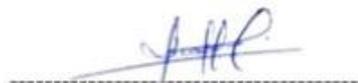
21 de Julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad: Administración de empresas

Anexo 06: Detalle de resultados de la V-AIKEN

Formula V Aiken:

$$V = \frac{\bar{X} - l}{K}$$

Mg. Antonio Serpa Barrientos

Max	4
Min	1
K	3

V = V de Aiken
 \bar{X} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4			4	0.00	1.00	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 52	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 53	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 54	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 55	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 56	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 57	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 58	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 59	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 60	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Anexo 07: Confiabilidad

Tabla 24.

Fiabilidad de la variable gestión del conocimiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Interpretación:

De las 33 encuestas se canalizó la totalidad de ellos, no se ha separado ninguno dado que no expresa interés de extremidad.

Tabla 25.

Fiabilidad con alfa de cron bach

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,934		30	

Interpretación:

Los datos procesados en el programa SPSS versión 25 se obtuvo un 0,934 de confiabilidad en el cuestionario realizado a 33 colaboradores de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, se mostró que los ítems están conforme al logro de la confiabilidad requerida.

Tabla 26.

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa estimula a los trabajadores para generar y compartir nuevos conocimientos e ideas.	109,64	265,551	,644	,931
Consideran que los conocimiento se crea con la práctica	109,48	280,133	,294	,934
El trabajador adquiere las herramientas necesarias para sus actividades	109,52	266,383	,812	,929
La empresa comparte información necesaria periódicamente	109,79	264,860	,747	,930
Se difunde todo tipo de información dentro de la empresa	110,12	269,797	,538	,932
Se muestran reportes informativos de avances de los trabajos encomendados	109,67	277,292	,367	,934
Los trabajadores están capacitados para interpretar la información que les brindan	109,79	266,360	,696	,930
Las nuevas habilidades y conocimientos son captadas por el personal	109,61	269,121	,630	,931
Los trabajadores receptionan con éxito la información obtenida	109,45	272,256	,559	,932
Se presenta dificultades al recibir el conocimiento	110,73	290,705	-,096	,939
La empresa utiliza la tecnología para brindar información a los trabajadores	109,76	267,252	,567	,932
Las herramientas utilizadas en la inducción es suficiente para las actividades en el área de trabajo	109,70	266,155	,729	,930
La empresa acepta propuestas de mejora de sus conocimientos y experiencias	109,79	263,235	,723	,930
La empresa requiere de apoyo para la diseminación de la información.	110,27	290,830	-,106	,938
El procedimiento de transferencia del conocimiento de la empresa es óptimo	109,76	265,127	,718	,930
El conocimiento y procedimiento de un trabajador es utilizado para nuevos procesos.	109,73	271,830	,524	,932
La empresa recompensa por innovar o realizar mejoras en el área de trabajo	110,39	261,684	,609	,931
La empresa suele innovar en tecnología y/o procesos	110,09	259,085	,741	,929
Se diseña actividades para que los trabajadores logren obtener la información deseada	109,94	262,871	,656	,930
Los trabajadores intercambian información, independientemente de sus áreas	109,79	275,922	,348	,934
Se utiliza herramientas tecnológicas para la constante comunicación e interacción de información.	109,39	270,559	,662	,931
El sistema utilizado por la empresa brinda la información necesaria	109,61	267,559	,685	,930
Se considera que las alianzas externas ayudan a impartir el conocimiento	109,97	266,843	,529	,932
Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa	109,27	274,955	,486	,933
La empresa aplica en los trabajadores el conocimiento necesario para ejercer sus labores	109,39	268,059	,724	,930
Se tiene identificado al personal que aplica de manera correcta los conocimientos.	109,52	270,883	,555	,932
Los líderes ayudan a desarrollar el conocimiento en diversas actividades.	109,48	270,820	,596	,931
La empresa incentiva el trabajo en equipo	109,39	277,246	,453	,933
Se realizan evaluaciones de conocimientos regularmente	110,42	260,439	,632	,931
Las evaluaciones permite conocer si el personal está capacitado	109,36	272,364	,468	,933

Tabla 27.

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido	0	,0
Total		33	100,0

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

Interpretación:

De las 33 encuestas se canalizó la totalidad de ellos, no se ha separado ninguno dado que no expresa interés de extremidad.

Tabla 28.

Fiabilidad con alfa de cron bach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,817	30

Interpretación:

Los datos procesados en el programa SPSS versión 25 se obtuvo un 0,817 de confiabilidad en el cuestionario realizado a 33 colaboradores de la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, se mostró que los ítems están conforme al logro de la confiabilidad requerida.

Tabla 29.

Estadísticas de total de elemento

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera que la formación define los conocimientos del personal	102,94	77,809	,506	,805
La empresa se enfoca en contratar personal con estudios superiores	103,52	83,508	,058	,820
Aplican conocimientos obtenidos anteriormente en otros trabajos	103,24	77,252	,415	,808
Ejercen con mayor facilidad las labores en un área en específico	102,82	78,966	,400	,809
Es importante capacitar al personal frecuentemente	102,97	79,968	,321	,812
Un personal capacitado brinda buenos resultados en la empresa	102,85	76,195	,571	,802
El trabajador desarrolla la informática con dominio en su área	103,42	78,689	,386	,809
La organización brinda herramientas de ofimática para el uso de los trabajadores	103,48	76,258	,452	,806
El puesto de trabajo cumple con sus expectativas	103,36	80,739	,293	,813
Considera que la política de la empresa es la adecuada	103,27	81,955	,268	,814
La empresa contribuye en brindar nuevas experiencias	103,67	78,667	,447	,807
La empresa se interesa por el crecimiento profesional del colaborador	103,61	81,871	,147	,818
Crean relaciones con facilidad en un nuevo centro laboral	103,58	80,189	,384	,810
Mantener una buena relación laboral contribuye a tener buenos resultados	103,36	81,176	,235	,815
El trabajador lleva una buen experiencia de su centro laboral	103,48	81,945	,255	,814
El trabajador se siente conforme con sus actividades	103,24	82,127	,158	,817
Considera que el clima laboral afecta el rendimiento laboral	102,55	80,568	,245	,815
Los trabajadores cumplen con sus actividades en el tiempo previsto	102,48	83,945	,001	,825
Brindan opciones creativas para solucionar problemas	102,85	74,383	,585	,800
Aportan ideas nuevas para mejorar procesos o actividades	103,12	73,985	,593	,799
Reconocen su trabajo personalmente o de manera grupal	103,06	75,684	,567	,801
La empresa cuenta con actividades de motivación al personal	103,27	80,580	,213	,816
Pueden realizar su trabajo, sin ayuda de otros	102,73	78,330	,387	,809
Los trabajadores cooperan cuando se requiere hacer un trabajo en equipo	102,70	77,093	,490	,805
El trabajador lidera su área de trabajo sin importar su cargo	103,70	81,218	,208	,816
El liderazgo de los jefes de la empresa es el adecuado	103,36	77,864	,471	,806
La comunicación dentro de la empresa es efectiva	103,42	82,564	,096	,821
El trabajador obtiene comunicación certera de sus jefes	103,79	80,235	,288	,813
El trabajador desarrolla habilidades blandas dentro de la organización	103,48	82,445	,142	,818
La empresa contribuye a explotar las habilidades del trabajador	103,52	82,445	,119	,819

Anexo 08: Base de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 76 de 76 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	
1	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	
2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	
3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	3	5	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	
5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	
6	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
7	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	
8	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
9	4	5	4	5	2	5	5	4	5	1	1	
10	1	5	3	1	1	5	1	4	5	2	1	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	
13	3	3	4	3	4	2	4	3	5	3	4	
14	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	
15	2	4	3	3	2	5	4	5	4	3	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
19	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	5	
22	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

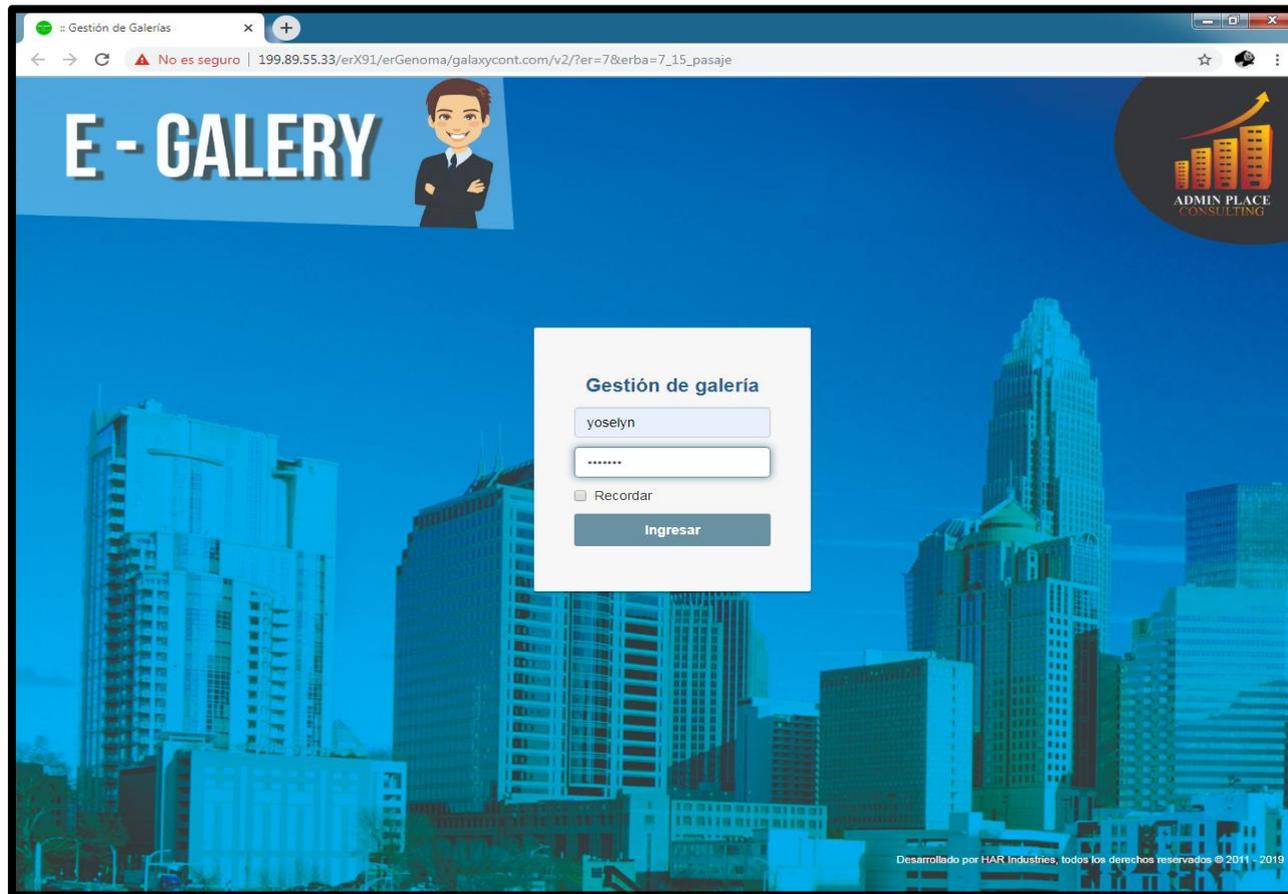
IPM 2006 Estadísticas Procesos está lista | Unidad: ON

	Nombre	Tipo	A...	De...	Etiqueta	Valores	Perdidos	C...	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	La empresa estimula a los trabajadore...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Consideran que los conocimientos se c...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	El trabajador adquiere las herramienta...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	La empresa comparte información nec...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Se difunde todo tipo de información de...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Se muestran reportes informativos de ...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Los trabajadores están capacitados p...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Las nuevas habilidades y conocimient...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Los trabajadores receptionan con éxit...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Se presenta dificultades al recibir el c...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	La empresa utiliza la tecnología para b...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Las herramientas utilizadas en la indu...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	La empresa acepta propuestas de mej...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	La empresa requiere de apoyo para la ...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	El procedimiento de transferencia del ...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	El conocimiento y procedimiento de u...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	La empresa recompensa por innovar o...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	La empresa suele innovar en tecnológi...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Se diseña actividades para que los tra...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Los trabajadores intercambian informa...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Se utiliza herramientas tecnológicas p...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	El sistema utilizado por la empresa bri...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0	Se considera que las alianzas externa...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0	Los trabajadores están comprometido...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0	La empresa utiliza la tecnología para b...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 09: Evidencias

a) Gestión del conocimiento



La plataforma E- GALERY es parte del conocimiento que adquiere el trabajador en el área administrativo, esta evidencia demuestra que existe conocimiento por parte de la empresa.

a) Desempeño laboral

CONDUCTA / COMPORTAMIENTO LABORAL

Factores	AÑO 2017											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Descanso Médico		3		2					1			1
Tardanza		10	3		4		4			5	7	8
Inasistencia		2	2	1			4				2	4
Permisos	3		6	2			5		1			3

ESTADO SITUACIONAL DEL LOS TRABAJADORES

Factores	AÑO 2017											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Rotación					6				2			
Renuncias	1	1	1					1		1		
Ceses					4					2		
Remuneración				4			1					3



En este anexo se establece la evidencia del año 2017, sobre la conducta y estado situacional de los trabajadores como consecuencia de un inadecuado desempeño laboral en la empresa.

CONDUCTA / COMPORTAMIENTO LABORAL

Factores	AÑO 2018											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septiembr	Octubre	Noviembre	Diciembre
Descanso Médico		2	1			3				7		5
Tardanza	3		4	2			8	3		3		6
Inasistencia	1		2		1		5		2		3	
Permisos		5			8		3			6		2

ESTADO SITUACIONAL DEL LOS TRABAJADORES

Factores	AÑO 2018											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septiembr	Octubre	Noviembre	Diciembre
Rotación		2		2		1		1			3	
Renuncias	3		3				2			1		
Ceses			2		1		1				3	
Remuneración	2					1	2			1		



En este anexo se establece la evidencia del año 2018, sobre la conducta y estado situacional de los trabajadores como consecuencia de un inadecuado desempeño laboral en la empresa.

CONDUCTA / COMPORTAMIENTO LABORAL

Factores	AÑO 2019						
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Descanso Médico		1		3		4	1
Tardanza		9		2		4	
Inasistencia	3		2	3	1	2	2
Permisos			3	8	4	2	1

ESTADO SITUACIONAL DEL LOS TRABAJADORES

Factores	AÑO 2019						
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Rotación	1	1		2		1	5
Renuncias	2		3	1			1
Ceses			2		1		
Remuneración	1			3			2



En este anexo se establece la evidencia del año 2019, sobre la conducta y estado situacional de los trabajadores como consecuencia de un inadecuado desempeño laboral en la empresa.

Anexo 10: Autorización de la empresa

AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento, Yo ADRIÁN ORLANDO PORTILLA BAYLÓN, identificado con DNI N° 44079222 y representante legal de la empresa Proyectos inmobiliarios nuevo horizonte sac autorizo a Yosumi Andi Jara Nestares, identificado con DNI N° 46331479 y Yoselyn Andrea Rodriguez Checco, identificado con DNI N° 74710458 a realizar la investigación titulada: "Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa proyectos inmobiliarios nuevo horizonte, La Victoria" y a difundir los resultados de la investigación utilizando el nombre de Proyectos inmobiliarios nuevo horizonte sac.

Lima, 23 de julio de 2020.

FIRMA Y SELLO:



NOMBRE: ADRIÁN ORLANDO PORTILLA BAYLÓN

DNI N°: 44079222

CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO

EMPRESA: Proyectos inmobiliarios nuevo horizonte sac.

Anexo 11: Matriz de evidencia para discusión – externas e internas

Tabla 30.

Matriz de evidencias externas

Autor	Hipótesis	Resultado
Cabezas (2019)	Existe relación entre gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la “Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar”, Los Ríos - Ecuador, 2018.	Coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,279 Sig (bilateral) = 0,045
Barrionuevo (2015)	Existe relación entre gestión del conocimiento y rendimiento laboral de la cooperativa de ahorro y crédito corporación centro de la ciudad de Puyo.	Coeficiente de correlación Chi cuadrado = 25.58
Vizcarra (2018)	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2018.	Coeficiente de correlación Pearson = 0,607 Sig (bilateral) = >0,000
Ramos (2017)	Existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades. Lima norte, 2016.	Coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,843 Sig (bilateral) = 0,001
Ríos (2017)	Existe relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la red N° 11, San Martín de Porres, 2015.	Coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,882 Sig (bilateral) = 0,000
Veliz (2017)	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.	Coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,836 Sig (bilateral) = 0,000

Tabla 31.

Matriz de evidencias internas

Planteamiento	Hipótesis	Resultado
Hipótesis General	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.	Pearson = 0,759 Sig (bilateral) = 0.000
Hipótesis específica 1	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.	Pearson = 0,683 Sig (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 2	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.	Pearson = 0,589 Sig (bilateral) = 0,000
Hipótesis específica 3	Existe relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria.	Pearson = 0,644 Sig (bilateral) = 0,000