



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y competencias del gerente público en
los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo,
2020**

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

AUTOR:

Br. Santiago Ñaña, Elvis Percy (ORCID: [0000-0001-8024-4387](https://orcid.org/0000-0001-8024-4387))

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: [0000-0002-4645-4134](https://orcid.org/0000-0002-4645-4134))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre y toda mi familia por estar unidos en tiempos de pandemia.

Agradecimiento

A las personas que aportaron con su experiencia en el presente trabajo de investigación. También a la UCV por permitirnos estudiar a precios al alcance de las grandes mayorías.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.	15
Tipo de investigación.	15
Diseño de investigación.	15
3.2. Variables y operacionalización.	15
Variable gestión del conocimiento.	16
Variable gerente público.	16
3.3. Población muestra y muestreo	16
Población.	16
Muestra.	16
Muestreo.	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
Resultados descriptivos	19
Contrastación de la hipótesis	21
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMEDACIONES	33
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Frecuencia y porcentaje de la variable gestión del conocimiento	19
<i>Tabla 2.</i> Frecuencia y porcentaje de la variable competencias gerenciales	20
<i>Tabla 3.</i> Relación entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público	21
<i>Tabla 4.</i> Relación entre capital humano y competencias del gerente público	22
<i>Tabla 5.</i> Relación entre capital estructural y competencias del gerente público	23
<i>Tabla 6.</i> Relación entre capital relacional y competencias del gerente público	24

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje de la variable gestión del conocimiento	19
Figura 2. Porcentaje de la variable competencias gerenciales.	20

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación existente entre la gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2020. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, corte transversal correlacional, las variables de estudio fueron la gestión del conocimiento y el gerente público. La población estuvo compuesta por 121 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo y la muestra estuvo conformada por 75 participantes a quienes se les aplicó las encuestas cuya medición fue tipo Likert. Luego de la recolección y procesamiento de datos se obtuvo que el 40% de los trabajadores consideran que hay una buena gestión de conocimiento y el 41,33% de los trabajadores indican que hay una buena percepción de las competencias gerenciales. La hipótesis indicó que las variables se relacionan significativamente, luego de la prueba de hipótesis se concluyó que existe relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Palabras clave: *gestión del conocimiento, gerente público, competencias.*

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of identifying the existing relationship between knowledge management and public manager competences in workers of the Provincial Municipality of Chanchamayo, 2020. The type of investigation was basic, non-experimental design, correlational cross-section, the study variables were knowledge management and public manager. The population consisted of 121 workers from the Provincial Municipality of Chanchamayo and the sample consisted of 75 participants to whom the Likert-type surveys were applied. After data collection and processing, it was obtained that 40% of the workers almost always executed knowledge management and 41.33% of the workers almost always carried out with respect to the managerial skills variable. The hypothesis indicated that the variables are significantly related, after the hypothesis test it was concluded that there is a statistically significant high relationship in the population between human capital and public manager skills in the workers of the Municipality of Chanchamayo.

*Keywords: **knowledge management, public manager, skills.***

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la administración pública tiene que acomodarse a la sociedad y a una creciente demanda de productos y servicios cada vez más complejos y especializados en conocimientos. Ante esta situación, el Estado ha implementado una política denominada "Política Nacional para la Modernización de la Gestión Pública al 2021", que regula la aplicación de un sistema de gestión del conocimiento en las unidades estatales para registrar y transferir buenas prácticas de las instituciones estatales y así aplicar los conocimientos de la experiencia del personal que trabaja en dichas organizaciones.

En este sentido, (Bardales & Guevara, 2015) afirman que: "los métodos de gestión del conocimiento deben orientar su aplicación en el ámbito público, ya que son las claves para mejorar el desempeño del personal y permitirá ser más competitivos para el desarrollo social", (pág. 82). Por lo tanto, las habilidades gerenciales son importantes en el rol de las organizaciones y por tal el perfil gerencial debe ser reconocido como el conjunto de capacidades y habilidades que identifican la formación de la persona para asumir en óptimas condiciones las responsabilidades de desarrollo de las funciones y tareas de una determinada profesión, esto tiene un efecto directo en el desempeño laboral que permite a todos los profesionales desempeñar un puesto de manera efectiva (Callata, 2017). Según la Ley Orgánica de Municipalidades, se instauraron: " los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia" (Javier, 2011); después de 4 periodos de alcaldes en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, se ha detectado que en las gerencias municipales la mayoría son designados políticamente y en algunos casos incumplen el perfil profesional indicado en el Manual y Reglamento de Organización y Funciones (MOF y ROF), sin considerar lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, normas y documentos de gestión vigentes y de cumplimiento, aun así se continua con esta práctica, lo que genera ineficiencia e ineficacia dentro de la municipalidad.

Ante la ineficiencia del municipio, se generan conflictos sociales, se manifiesta la desconfianza y el malestar de la población por no satisfacer sus demandas. En un marco moderno, los resultados de la gestión municipal no se concretan en proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de la población. De

acuerdo con este aspecto, las instituciones gubernamentales deben estudiar las variables relacionadas con la gestión del conocimiento de los servidores públicos y la competencia del gerente dentro de su organización para poder brindar un servicio basado en la eficiencia y la calidad.

El problema general a estudiarse en la presente investigación es: ¿Existe relación entre Gestión del Conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020?, asimismo el presente estudio considera los problemas específicos ¿Existe relación entre la dimensión capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020?, ¿Existe relación entre la dimensión capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020? y ¿Existe relación entre la dimensión capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020?

La importancia teórica del presente estudio es conocer la situación de la gestión del conocimiento y las competencias del gestor público entre los trabajadores del MPCH, lo que servirá de inicio de futuros estudios para mejorar la problemática de ambas variables de estudio. Este estudio permitirá explicar y orientar a los trabajadores, usuarios y a otras personas interesadas en la investigación, del cómo se debe manejar eficientemente acerca de la gestión y las competencias del gerente público. Así mismo, la importancia social radica en que los resultados de la investigación servirá específicamente a los trabajadores de la MPCH, de tal manera que al obtener la información acerca de las variables de estudio, se tendrá que mejorar los aspectos negativos que vienen presentando en la municipalidad, como también la relación con los usuarios, lo cual permite mejorar el comportamiento de los trabajadores que conforman la organización pública y de esta manera repercutir en el aspecto positivo de la población. Los usuarios están en continua interacción con los responsables de las diferentes áreas de la MPCH, lo que permite observar las posibles deficiencias que deben ser superados, con el propósito de una eficaz atención en la organización de la MPCH.

De igual manera a nivel metodológico esta investigación es importante porque ofrece justificación metodológica, teniendo en cuenta los resultados que se obtendrán mediante los instrumentos de las variables de estudio, es posible la elaboración de los instrumentos mucho más objetivos, para ser aplicados a una

mayor cantidad de los elementos de la muestra de estudio y de manera obtener una información mucho más objetivo con respecto a las variables y a su vez con dichos resultados obtener las conclusiones mucho más amplias con respecto a los fenómenos de estudio.

Por otra parte, el objetivo general planteado es identificar la relación existente entre Gestión del Conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020 y los objetivos específicos son, identificar la relación existente entre la dimensión capital humano y la competencia del gerente público, identificar la relación existente entre la dimensión capital estructural y la competencia del gerente público e identificar la relación existente entre la dimensión capital relacional y la competencia del gerente público en la muestra en cuestión.

Para finalizar con esta sección es importante mencionar que la hipótesis general es que la Gestión del Conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la competencia del gerente público, respecto a las hipótesis específicas; se ha planteado que la dimensión capital humano se relaciona positiva y significativamente con la competencia del gerente, la dimensión capital estructural se relaciona positiva y significativamente con la competencia del gerente público y la dimensión capital relacional se relaciona positiva y significativamente con la competencia del gerente público en los trabajadores de la MPCH, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos se consideraron diversos estudios dentro de los cuales tenemos como antecedentes internacionales a (Galindo, 2018), quien estudió el diseño de un modelo de gestión de conocimiento basado en la propuesta de Nonaka y Takeuchi. El estudio es de alcance explicativo, buscó diseñar un modelo de gestión del conocimiento que mejore las competencias laborales. Se concluye que existe influencia de la gestión del conocimiento en las competencias laborales de los colaboradores.

De igual manera en Irán, (Valmohammadi & Ahmadi, 2015) estudiaron la relación entre gestión del conocimiento (GC) y el desempeño organizacional. Investigación de diseño relacional se aplicó los instrumentos a gerentes y empleados de las empresas subsidiarias de la Compañía Nacional Petroquímica de Irán (INPC) encontrándose como resultado que las prácticas de la gestión del conocimiento tienen un impacto positivo y significativo (aunque débil) en el desempeño organizacional general.

Igualmente, (Razzaq, y otros, 2019), realizó un artículo con el propósito de determinar la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y el desempeño del colaborador, los datos se obtuvieron de 341 trabajadores. El análisis de datos se realizó mediante el modelado de ecuaciones estructurales, encontrándose una relación parcial entre variables.

Por otro lado, (Omotayo, 2015) redactó un artículo donde realizó una revisión documental de la gestión del conocimiento y su importancia en la organización. Luego de un análisis de conceptos y definiciones, el investigador concluyó que el conocimiento utilizado de manera efectiva es vital para todo tipo de organizaciones, en tal sentido el propone que los gerentes y directivos de las organizaciones presten atención en tres componentes claves, personas, procesos y tecnologías, el conectarlos eficazmente determinará el éxito de la organización.

Asimismo, (Boyer, 2016) realizó un artículo científico donde buscó conocer el enfoque de gestión del conocimiento de los administradores públicos para abordar temas de infraestructura en asociaciones público-privadas (APP) de Texas y Virginia, el informe indica que las organizaciones estatales tienen grandes

deficiencias de conocimiento y se concluye que la gestión del conocimiento es indispensable en la labor gubernamental.

Además, (Nuñez, Bravo, Cruz, & Hinojosa, 2018) desarrollaron un artículo donde buscaron determinar la influencia de las competencias gerenciales y profesionales en la gestión presupuestaria de una institución pública en el Perú en el periodo 2018; se utilizó el enfoque cuantitativo y de diseño correlacional causal. Los resultados demuestran que las competencias profesionales influyen positivamente en la etapa de programación de la gestión presupuestaria de la Institución Pública estudiada,

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos a (Trujillo, 2017) quien realizó una tesis con el propósito de conocer la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional de los Institutos Tecnológicos y Pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016. Fue una investigación básica, de nivel descriptivo, diseño no experimental, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 110 trabajadores. Se logró obtener que existe relación directa y significativa entre las Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional.

Por su parte (Gonzales, 2019) realizó una tesis con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión organizacional Municipalidad San Martín de Porres, año 2018. Para llevar a cabo este estudio utilizó el enfoque cuantitativo, proceso deductivo, tipo básico, alcances descriptivos correlacionales, con una muestra de 132 trabajadores. El resultado logrado fue que existe una relación positiva considerable y significativa entre las variables de estudio.

Por otra parte, (Campos, 2017) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de conocer la relación entre las competencias del gerente público y la gestión del conocimiento en los trabajadores de UGEL 04, Comas, 2017. La metodología utilizada está dada por un tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 167 trabajadores de UGEL 04. Los resultados indican que el 64,1% de trabajadores de la UGEL 04 consideran que las competencias del gerente público, son buenas y en la gestión del conocimiento, se observó que el 73,1% de los trabajadores de la UGEL 04 lo consideraron muy adecuado. También se

observó que existe relación directa entre las competencias del gerente público y la gestión del conocimiento.

De igual manera (Ramos, 2018), realizó una tesis con el propósito de identificar la relación de la gestión del conocimiento y las competencias docentes. Este estudio es de enfoque cuantitativo, tipo básico, de alcance descriptivo correlacional y diseño transversal. La muestra fue de 187 docentes a quienes se evaluó, encontrándose una relación alta y significativa entre las variables de estudio como resultado.

Asimismo, (Díaz, Nuñez, & Caceres, 2018) desarrollo un estudio donde buscó establecer la relación entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en Lima Perú, estudio definido por el paradigma positivista de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional causal. Se concluyó que si existe influencia de las variables competencias gerenciales y gestión por resultados.

De este modo, (Castillo, 2017) investigo la relación entre capital intelectual y gestión empresarial del Municipio de San Juan de Lurigancho. Siendo su metodología no es experimental y transversal. La población consistió en los 21 administradores que son los administradores en la comunidad. Para concluir la MSJL no tiene un plan estratégico que relacione el capital intelectual en su plan de desarrollo concertado municipal, lo que no permite atender las necesidades de su comunidad, se recomienda que establezca una mesa de diálogo con la población para obtener soluciones, de esta manera relacionarse con su comunidad.

De la misma forma, (Ramirez, 2019) estudio influencia de las habilidades gerenciales en el manejo efectivo del departamento de salud de Apurímac II; El enfoque utilizado fue un diseño transversal cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se halló que las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión sanitaria, siendo determinada mediante la prueba estadística de chi-cuadrado con un nivel sugerido ($p = 0,000 < 0,3648$).

Igualmente, (Tovar, 2019) Tovar (2019) en su investigación determino como la gestión del conocimiento mejora la rentabilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Daniel Alcides Carrión en Huancayo - 2018. Se ha implementado un enfoque cuantitativo utilizando un diseño experimental utilizado a nivel de aplicación. Se halló que no se ha realizado una correcta gestión del conocimiento,

por lo tanto, existe diferencia significativa entre los valores medianos de las evaluaciones si se presenta a las estadísticas de prueba y el nivel de confianza estadística es del 95%. La rentabilidad entre la prueba previa y la prueba posterior, favorable para la prueba posterior.

Para respaldar el presente trabajo de investigación con bases teóricas se consideró, en el caso de variable Gestión del conocimiento a (Silva & Martín , 2019), quienes afirman que el conocimiento y el aprendizaje están asociado a la actividad de la organización, la cultura y los procesos del aprendizaje social. Las organizaciones y sus integrantes necesitan conocimiento para comprender la realidad, valorar situaciones, tomar decisiones, crear nuevas ideas, actuar de manera especial, acrecentar y mejorar su propia experiencia. Hoy en día, el conocimiento es un recurso esencial en la construcción de una sociedad más humana y equitativa, pues con él las personas, organizaciones y comunidades tienen la posibilidad de enfrentar mejor los problemas y aprovechar mejor las oportunidades del entorno.

En relación a la gestión del conocimiento propiamente dicho, (Sabq, Ahmad, & Jwmaa, 2019), indica que este puede definirse como la interacción entre el conocimiento implícito y explícito a través del cual se crea, deriva y crea nuevo conocimiento dentro de la organización para asegurar varios tipos de conocimiento para decisiones futuras, por consiguiente hay que entender que el conocimiento explícito es un conjunto de conocimiento codificado en forma de manuales de organización, documentos y bases de datos y el conocimiento implícito representa intangible Conocimientos como la experiencia y las perspectivas de las personas (Manab & Aziz, 2019). Por ello (Mathew, 2008) afirma que la gestión del conocimiento busca contribuir a elevar la eficiencia del desempeño y mejorar la calidad del producto o servicio brindado, sin embargo, para una adecuada gestión del conocimiento, las implementaciones de los sistemas no gozan de un amplio apoyo, hasta ahora, debido al costo de sus sistemas de implementación (Rossidis & Aspridis, 2017). La gestión del conocimiento está estrechamente vinculada a la definición de conocimiento (Pour & Asarian, 2018). En consecuencia, (Vasiliadis, Belias, & Zaftis, 2020) indican que este contribuye a un aumento del rendimiento de los empleados a través de su interacción e intercambio de conocimientos y a su

vez genera grupos de conocimientos entre los empleados que se pone a disposición de los ejecutivos una vez que sea necesario.

Es así que el conocimiento organizacional es una información de un alto valor agregado, lo cual repercute en la consolidación de experiencias organizadas de parte de los individuos, lo que permite innovar las diferentes actividades que realizan en la organización. Por otro lado, el conocimiento organizacional permite desarrollar las capacidades de manera individual como también en forma colectiva entre los integrantes de una organización, a su vez si se encuentran articulados, aportan en los valores propendiendo hacia la competitividad, que se da mediante la productividad, como también la rentabilidad involucrando a los actores y escenarios externos.

Dentro de la gestión del conocimiento (Silva & Martín , 2019), expresan que: “La gestión del conocimiento es una gestión de la infraestructura y del ambiente de trabajo que facilita el intercambio, la transmisión y la adquisición de los distintos saberes” (p. 28). La gestión del conocimiento es el camino mediante el cual trata acerca de la infraestructura de una organización, en el cual se adquiere un conjunto de conocimientos, los cuales deben ser articulados, lo cuales deben ser compartidos y utilizados teniendo en cuenta la innovación, como también la creación de valores. Pues la gestión del conocimiento, es una construcción dinámica en una organización, mediante los integrantes, los cuales crean las herramientas con el propósito de potenciar y de esta manera llegar a los objetivos propuestos.

Fomentar prácticas, primero la disposición de espacios para indagar, debatir y reflexionar en torno a los ejes de interés de la organización; segundo la promoción de espacios para la creación y consolidación de relaciones que permitan fortalecer lazos de confianza dentro de las organizaciones y mediante el intercambio de saberes y experiencias; y tercero consolidar una cultura de aprendizaje en la que se asuma el error como una oportunidad para seguir fortaleciendo el quehacer organizacional permitirá espacios participativos para el intercambio de preguntas, ideas y alternativas de solución.

Existen procesos fundamentales en la gestión del conocimiento (Canales, 2016), menciona que existen dos procesos la creación de conocimientos que se da por intermedio del análisis tácito al explícito y la transmisión de conocimientos la

cual puede darse de diversas formas inclusive en el espacio y tiempo. Además, estos dos procesos que se pueden considerar por separado también son completamente interdependientes, ya que la creación de conocimiento no es algo que hacemos desde cero, sino utilizamos los conocimientos previos adquiridos por otras personas, existiendo un proceso de transmisión previo. Estos son procesos estrechamente relacionados que, en conjunto, mejoran y utilizan el conocimiento dentro de las organizaciones.

Con respecto a la gestión del conocimiento (Silva & Martín , 2019) expresan que, “la gestión del conocimiento cobra sentido en un escenario coyuntural donde ha empezado a reconocerse el valor de las vivencias y del abordaje sistemático del contexto para la generación de transformaciones” (p. 34). Cabe manifestar que en una sociedad donde cada integrante posee un conocimiento apropiado con respecto a la realidad, es posible realizar los cambios o transformaciones de acorde a la globalización que repercuten en la producción y para ello es necesario crear estrategias adecuadas.

Las organizaciones son espacios en cual mencionado la gestión del conocimiento; entre tanto, se ha producido la reducción principalmente a las estrategias dirigidas hacia el logro de sus objetivos trazados, promoviendo así la eficacia en sus procedimientos, el logro en mayor cantidad en la producción y la reestructuración de sus prácticas teniendo en cuenta sus intereses peculiares. De tal manera los habitantes de las comunidades de influencia han recibido un poco espacio y, en ocasiones, al bien humano que conforma el equipo. Los primeros suelen asumirse como beneficiarios, mientras que los segundos se conciben como ejecutores de las prácticas delimitadas o como fuentes de información para lograr dicha delimitación. Los integrantes de las comunidades conforman gestores del conocimiento, a pesar que han sido visto como receptores con respecto a científico – técnicos de parte del estado. A partir de ello, la gestión social del conocimiento juega un papel importante en la comunidad y tomar como punto de partida los significados de cada uno de los miembros que sirven para construir y a su vez promover la apropiación de saberes los cuales son útiles para el mejoramiento de las diferentes instituciones y de la misma comunidad.

En los procedimientos de gestión se presentan un conjunto de aspectos denominados funciones de gestión, los cuales se basan en 04 aspectos, primero la

planificación que sirve de base a otras; mediante la planificación se determina los objetivos que deben alcanzarse y que se debe para conseguir; en otras palabras, la planificación consiste en establecer metas y elegir de antemano el mejor curso de acción para lograrlas. Segundo organizar es un proceso el cual participa las personas a cumplir los objetivos, los cuales se halla diseñada para obtener los resultados y de esta manera generar utilidades, proporcionar satisfacción social, etc. Tercero dirigir es poner en acción y dar energía a la empresa, de tal forma que la dirección esté relacionada con la acción, pero en base a las personas y para ello hay compromiso en sus puestos y función, a través de la orientación, formación y motivación, lo que les permite alcanzar los resultados que se esperan de ellos. Por último, la importancia del control radica en la comprobación si una actividad está o no alcanzando los objetos o los resultados deseados.

En toda investigación, las dimensiones son importantes ya cumple el propósito de brindar la información sobre los aspectos que contiene la variable de estudio. Por lo expuesto se considera 03 dimensiones según (Diaz L. , 2015) en la gestión del conocimiento, siendo el primero el capital humano se entiende que es el aporte más importante a las organizaciones que hará el servicio de inteligencia, que permite tomar decisiones racionales y dar sentido a la consecución de objetivos generales; por tanto, las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Segundo el capital estructural en la cual las personas que cuentan con los conocimientos adecuados y estructuradas secuencialmente demuestran eficacia y eficiencia dentro de la organización, teniendo en cuenta la información y la comunicación, que se relaciona con la tecnología a su alcance; cabe destacar que el capital estructural es propiedad de la organización, lo que permite la mejora continua de la organización, basada en el flujo de conocimiento. Tercero capital relacional esta dimensión enfoca las relaciones entre los trabajadores, la comunicación que se presenta en la organización, como también acerca de la cultura organizacional que incluye un conjunto de creencias y valores compartidas por todos los miembros de la organización, lo que implica el surgimiento y establecimiento de metas organizacionales; lo que permite mencionar que la cultura organizacional puede ser factor de éxito o de fracaso.

Al respecto de la teoría de competencias del gerente, existen definiciones que lo caracterizan como una descripción de la persona debe ser capaz de hacer con

sus conocimientos, habilidades y actitudes. La institucionalización de la gestión pública requiere personas con competencias bien definidas, con el propósito de apoyar en el trabajo dentro de la organización, haciendo uso las habilidades, destrezas y las cualidades que posee la persona, lo que permite la interrelación y la proyección mediante el comportamiento productivo.

(Tobón, 2015) precisan que las competencias son actitudes, comportamientos observables y habituales que permitirán alcanzar el éxito en una actividad o función. Es importante menciona que la persona al poseer habilidades y destrezas, en el campo laboral para solucionar satisfactoriamente la tarea o actividad, conllevan a logro de éxitos en una actividad o en una función, considerando a la persona y esto repercute en la organización.

Para (Wesselink & Osagie, 2020) adaptarse a los valores pluralistas puede conducir a estrategias complementarias que conllevan a que los roles y las competencias que los gerentes sean diversos, así como lo afirma (Cardoso, 2020), el conocimiento, la experiencia, la iniciativa y la creatividad individuales son recursos ilimitados de las organizaciones por lo que el talento de las personas es la base de la competitividad y supervivencia que las organizaciones de cualquier tipo que requieran de un directivo. Se identifican cinco ejes de formación a nivel de postgrado: competencias personales, competencias estratégicas, competencias intrapersonales, competencias de eficacia personal y competencias investigativas.

Adicionalmente (Lara & Salas, 2017) sostienen que las competencias gerenciales forman la lista de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la buena gestión de una organización y, cuando se combinan, otorgan a la dirección condiciones necesarias para superar obstáculos, motivar al equipo, desarrollar las capacidades de la organización y promover éxito, ya sean habilidades de gestión esenciales o complementarias, es importante comprender los roles que desempeñan los gerentes y qué competencias son esenciales para la gestión, ya que estudios previos han identificado que las deficiencias en la gestión las habilidades pueden causar la deficiencia de en las organizaciones (Albuquerque, Golcalves, Lacerda, & Morais, 2019)

El perfil del gerente público es de una persona altamente calificado, que es trabajador del estado, al poseer las cualidades tales como: liderazgo, creatividad, inteligencia, actitud, los cuales permite orientar, guiar, al personal, con el propósito

de obtener mayores resultados que se plasma en la productividad

Funciones del Gerente público según (Duque, 2006) las funciones de los Gerentes Públicos son cinco; primero planificación en esta etapa se realiza la formulación de los objetivos a largo plazo, a mediano plazo y corto plazo dentro de una organización, lo que permite la coherencia que debe existir en cuanto a las metas, a su vez los objetivos deben ser claros y cuantificables, los cuales permite realizar las comparaciones en función a los resultados y a su vez el análisis correspondiente de los diferentes recursos, lo que permite la elaboración de planes, programas y presupuestos.

Segunda organización, en esta parte se realiza la distribución de tareas, pero siempre realizando las coordinaciones de manera permanente, lo cual permite la configuración de la estructura a nivel de autoridad, lo que permite la centralización o descentralización para la toma de decisiones, en la organización correspondiente. Tercera dirección, de poner en funcionamiento a la empresa, en este rubro se incluye a los directivos que se orientan a cumplir los objetivos propuestos, teniendo en cuenta la comunicación, el liderazgo y la motivación, a su vez realizar la selección del personal, como también efectuar la capacitación a todos los integrantes de la organización, con el propósito de mejora paulatinamente la producción de la empresa. Cuarto control que consiste en la preocupación de que los objetivos propuestos anteriormente de manera organizada se ejecuten, se realiza las comparaciones de los resultados esperados y esto conlleva a realizar los ajustes, lo cual permite realizar las acciones correctivas. Quinto manejo de recursos humanos a través de sus habilidades, conocimientos, actitudes y sus percepciones, sin embargo, existen diferencias individuales, como personalidad, experiencia, motivación, etc.

En referencia a las dimensiones competencias del gerente, se consideran 07 las cuales son, primero orientación a resultados (SERVIR, 2019) definió: “Es la actitud dirigida a cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas bajo criterios de legalidad y oportunidad” (p. 29). En este aspecto existe la necesidad de considerar las diferentes actividades, pero teniendo en cuenta los objetivos y las metas que se van cumplir a largo plazo, o también a medio plazo y de esta manera evitar los aspectos negativos que se puedan presentar, lo permite construir planes para contrarrestar si se presentase alguna dificultad. Segundo, comunicación

efectiva sostuvo que es la capacidad de escuchar distintos criterios y transmitirlos de manera clara ya sea escrita u oral y confirmar la recepción de los mensajes. Es importante tener presente la comunicación ya sea verbal o por escrito, toda vez que mediante ello los integrantes de la organización manifiestan las inquietudes para ir mejorando y superando los diferentes problemas que puedan aquejar en la empresa y de esta forma mantener en constante contacto dentro de la organización. Tercero, actitud de servicio SERVIR manifestó que es la capacidad de reconocer las necesidades y satisfacerlas de forma oportuna a los clientes. Es la presentación que se debe realizar mediante la atención a los usuarios, teniendo en cuenta las diferentes estrategias y de esta forma solucionar en parte la problemática que se presenta en las instituciones públicas y para ello se necesita el cambio de actitud de parte de los usuarios como también de los trabajadores de la organización.

Cuarto, trabajo en equipo según (Hernández, 2017) y (Gordón, 2016) coinciden que son los procesos orientados a alcanzar los objetivos propuestos, en el cual contribuyen con entusiasmo, responsabilidad y con sentido de mutua dependencia mediante una conducta asertiva del mismo que los lleva a apoyarse en forma recíproca para el logro de las tareas propuestas, fomentando el espíritu de grupo y equipo en pro de logro de la cohesión y eficacia interna para la consecución de intereses propios y comunes, así mismo desarrollar la capacidad crítica en logro de resultados colectivos, propiciando la participación eficaz, eficiente y efectiva de todos, en base al desarrollo de la capacidad para trabajar con otras personas en equipo. Quinto, innovación y mejora continua SERVIR precisó que es la capacidad de identificar oportunidades con el propósito de generar cambio y ofrecer satisfacción a los clientes. Al cambiar unas actitudes, entonces también estaría cambiando nuestro comportamiento, lo que conlleva a mejorar las relaciones interpersonales ya sea dentro de la organización o en todo caso fuera de la organización, y de esta manera superando las dificultades y agilizar los procesos productivos, siendo los beneficiarios los usuarios, lo permite generar nuevas ideas que pueden ser innovadoras. Sexto, liderazgo (Chiavenato, 2017) sostiene que “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p.151).

El liderazgo es una característica que posee una persona relacionada con las

características de las situaciones en que se encuentra, es decir la relación entre el individuo y el grupo de una organización. Cabe destacar que el liderazgo es importante para todo tipo de organización humana, generalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos. Séptimo, sentido de urgencia (SERVIR, 2019) puntualizó que “es la capacidad de identificar la prioridad de atención en las actividades y proyectos actuando de inmediato en la mejora con criterios de legalidad” (p.29). Al respecto del sentido de urgencia, existe la necesidad de priorizar o jerarquizar actividades o proyectos, los cuales serán productos alcanzados después de realizar procedimientos considerando documentos legales dentro de una empresa.

III. METODOLOGÍA

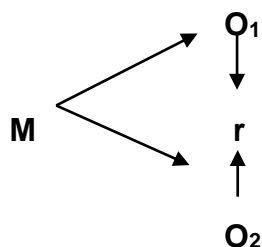
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

El tipo de investigación es pura, básica o fundamental puesto que busca descubrir nuevos conocimientos sin intervención del investigador, y por qué sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica (Ñaupas P., Valdivia D., Palacios V., & Romero D., 2018).

Diseño de investigación.

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal correlacional. (Hernandez & Mendoza, 2018), expresan que: “diseño es el plan o estrategia que desarrolla para obtener la información (datos) requerida en una investigación con el fin último de responder satisfactoriamente el planteamiento del problema (p. 150). El diagrama es de la siguiente manera.



Dónde: M = Muestra.

O1 = Observación de la variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre las variables.

El diseño de investigación es necesario para realizar el análisis de las hipótesis formuladas o para solucionar los problemas mencionados, teniendo en cuenta el instrumento o los instrumentos de investigación, como también la escala de medición.

3.2. Variables y operacionalización.

Las variables de esta investigación son: la gestión del conocimiento y el gerente público. Ambas variables son cualitativas puesto que según (Ñaupas P., Valdivia

D., Palacios V., & Romero D., 2018) indican cualidades de la población que se estudia.

Variable gestión del conocimiento.

La definición conceptual: (Silva & Martín , 2019) señalan que:” es la gestión de la infraestructura y del ambiente de trabajo que facilita el intercambio, la transmisión y la adquisición de los distintos saberes” (P. 27).

La definición operacional: Es la capacidad que posee el individuo con el propósito de solucionar los diferentes problemas, de tal manera para la obtención de los resultados se tendrá en cuenta tres dimensiones.

Variable gerente público.

La definición conceptual: Se definió las competencias como: “las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado” (SERVIR, 2019, pág. 3).

La definición operacional: Son los diferentes comportamientos que se presenta en cada de los trabajadores, los cuales se comparten dentro de una organización, es así que para recoger los datos se tendrá en cuenta siete dimensiones.

3.3. Población muestra y muestreo

Población.

La población motivo de estudio estará conformada por 121 trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo, de tal manera (Oseda, y otros, 2015) sostiene que: “Población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizados los resultados del trabajo” (pág. 164).

Muestra.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) mencionan que: “Muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (pág. 173). la muestra de estudio es importante porque con los resultados que se va obtener, se tendrá que generalizar las

características de toda la población. Para esta investigación se consideró una muestra de 75 trabajadores.

Muestreo.

Según (Martinez, 2012), quien indica que si la variable es de tipo cualitativo y se conoce el número de la población (población finita), la muestra se calcula a través de las fórmulas:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0,05$; $Z\alpha = 1,96$), un error máximo admitido del 7%, una probabilidad de ocurrencia del 50% y una probabilidad de no ocurrencia del 50% se calculó el tamaño de la muestra necesario.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Tanto (Alan & Cortez, 2017) mencionan que: “Las técnicas de investigación buscan medir y graduar los fenómenos y su intensidad, además persiguen la generalización de los resultados a todo un universo a partir de una muestra pequeña de este dentro de unos márgenes de confianza y error previamente fijados” (p. 74). En tal sentido la técnica que se aplicará es la encuesta.

Por otra parte, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) expresa que: “Recolectar los datos implica elaborar un plan detallados de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (pág. 198). El instrumento que se aplicará es el cuestionario para ambas variables de estudio.

En primer lugar, está el cuestionario de gestión del conocimiento el cual tiene 28 preguntas distribuidas en tres dimensiones capital relacional, capital estructural y el capital humano, este instrumento utiliza la escala Likert para su medición. La validez se realizó mediante el juicio de expertos quienes determinaron que el instrumento es aplicable. Asimismo, la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente alfa de cronbach donde el valor de 0,877 indica una excelente confiabilidad de acuerdo a la escala de valoración de los coeficientes de fiabilidad.

También está el cuestionario de competencias gerenciales de 28 preguntas y siete dimensiones orientación a resultados, comunicación efectiva, actitud de servicio, trabajo en equipo, innovación y mejora continua, liderazgo y sentido de urgencia, cada ítem se mide en escala Likert. La validez se realizó mediante el juicio de expertos quienes determinaron que el instrumento es aplicable. La confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente alfa de cronbach donde el valor de 0,920 indica una excelente confiabilidad de acuerdo a la escala de valoración de los coeficientes de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se tuvieron en cuenta en la investigación fueron: se solicitó a la municipalidad provincial de Chanchamayo el permiso correspondiente. Luego se procedió con la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la municipalidad.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos a nivel descriptivo se empleará la estadística descriptiva, mediante las tablas frecuenciales, los porcentajes, la representación gráfica en barras. A nivel inferencial, para hallar el valor de la correlación se utilizará prueba no paramétrica rho de Spearman, debido a que los instrumentos pertenecen a la escala ordinal y la variable cualitativa. Para la contratación de hipótesis se tendrá en cuenta los siguientes procedimientos: formulación de la hipótesis nula y la hipótesis alterna, nivel de significancia (0.05), coeficiente de correlación rho de Spearman, y la decisión estadística.

3.7. Aspectos éticos

Con el fin de garantizar la calidad ética de la presente investigación se respetó la privacidad y confidencialidad de los encuestados. Se respetó el derecho de autoría de los contenidos de cada sección de este trabajo, mencionado a los autores en citas textuales y no textuales.

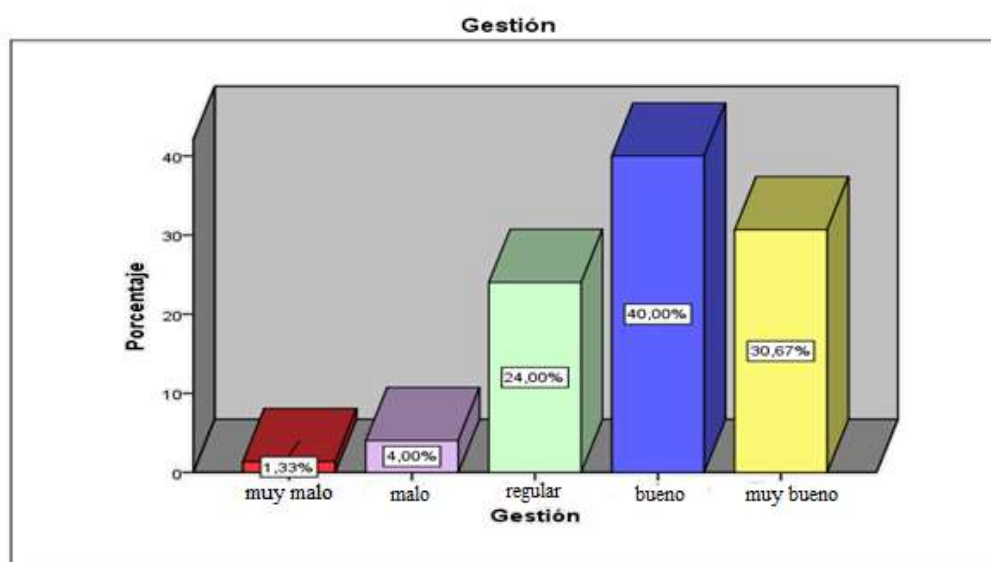
IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.
Frecuencia y porcentaje de la variable gestión del conocimiento

gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	1,3	1,3	1,3
malo	3	4,0	4,0	5,3
regular	18	24,0	24,0	29,3
bueno	30	40,0	40,0	69,3
Muy bueno	23	30,7	30,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos de la variable gestión del conocimiento.



Fuente. Base de datos de la variable gestión de conocimiento

Figura 1. Porcentaje de la variable gestión del conocimiento

Con respecto a la variable de gestión de conocimiento en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, se observó que el 1,33% de los trabajadores nunca realizaron una gestión de conocimiento, como también el 4% de los trabajadores casi nunca realizaron gestión de conocimiento, así mismo el 24% de los trabajadores a veces realizaron con respecto a la variable de estudio, como también en 40% de los trabajadores casi siempre ejecutaron gestión de conocimiento y el 30,67% de los trabajadores siempre realizaron gestión de conocimiento.

Tabla 2.
Frecuencia y porcentaje de la variable competencias gerenciales

competencias gerenciales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Malo	2	2,7	2,7	2,7
regular	17	22,7	22,7	25,3
Válido bueno	31	41,3	41,3	66,7
Muy bueno	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos de la variable competencias gerenciales.

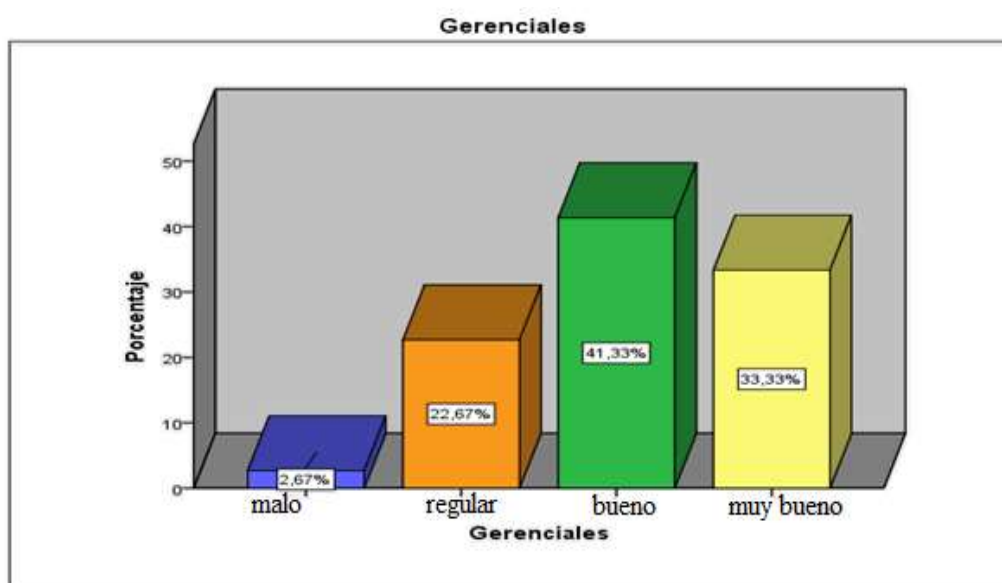


Figura 2. Porcentaje de la variable competencias gerenciales.

Fuente. Base de datos de la variable competencias gerenciales

Considerando la variable competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, se observó que el 2,67% de los trabajadores casi nunca realizaron acerca de la variable competencias gerenciales, como también el 22,67% de los trabajadores a veces realizaron acerca de la variable, así mismo el 41,33% de los trabajadores casi siempre realizaron con respecto a la variable competencias gerenciales, como también en 33,33% de los trabajadores siempre ejecutaron acerca de la variable competencias gerenciales.

Contrastación de la hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se utilizó El nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ es decir el 5%. Así mismo para establecer el nivel o fuerza de correlación se utilizó la tabla de coeficiente e interpretación de correlación considerada en el anexo 9. Para la prueba de decisión estadística se utilizó el P valor siendo la regla de decisión: “Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula H_0 , por ende se acepta la hipótesis alterna H_a ” y “Si $p > \alpha$; es aceptada la hipótesis nula H_0 , por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna H_a ”.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: Gestión del conocimiento no se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. Ho: $\rho_s = 0$

Ha: Gestión del conocimiento se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. Ha: $\rho_s \neq 0$

Tabla 3.
Relación entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público

		Conocimiento	Competencias
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,809**
		N	75
	Competencias	Coefficiente de correlación	,809**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	75

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

Decisión y conclusión

Siendo el valor de la relación considerando la muestra de estudio, de 0,809, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_a), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 : Capital humano no se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. $H_0: \rho_s = 0$

H_a : Capital humano se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. $H_a: \rho_s \neq 0$

Tabla 4. Relación entre capital humano y competencias del gerente público

		Humano	Competencias
Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Competencias	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Decisión y conclusión

Siendo el valor de la relación considerando la muestra de estudio, de 0,738, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis

alterna (Ha), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: Capital estructural no se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. Ho: $\rho_s = 0$

Ha: Capital estructural se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. Ha: $\rho_s \neq 0$

Tabla 5.
Relación entre capital estructural y competencias del gerente público

		Estructural	Competencias
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
	Estructural		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
Competencias	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Decisión y conclusión.

Siendo el valor de la relación considerando la muestra de estudio, de 0,743, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alterna (Ha), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Hipótesis operacional

Ho: Capital relacional no se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. $H_o: \rho_s = 0$

Ha: Capital relacional se relaciona con las competencias del gerente público estadísticamente significativa en la población de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo. $H_a: \rho_s \neq 0$

Tabla 6. Relación entre capital relacional y competencias del gerente público

		Relacional	Competencias
Rho de Spearman	Relacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,766**
		N	75
Competencias	Competencias	Coeficiente de correlación	,766**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	75

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

Decisión y conclusión

Siendo el valor de la relación considerando la muestra de estudio, de 0,766, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alterna (Ha), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo describir la relación entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público, el valor de la relación considerando la muestra de estudio, fue 0,809, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Por otro lado con respecto al objetivo describir la relación capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, el valor de la relación considerado la muestra de estudio, fue de 0,738, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Así mismo con respecto al objetivo describir la relación del capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, el valor de la relación considerando la muestra de estudio, resultó de 0,743, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia de igual manera se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se aceptó la hipótesis alterna (H_a), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Al considerar el objetivo: describir la relación entre capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, el valor de la relación en la muestra de estudio, fue de 0,766, siendo una correlación alta y positiva, y como p valor es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.05$), en consecuencia se rechazó la hipótesis nula (H_0), y se aceptó la hipótesis

alterna (Ha), pues existe suficiente evidencia para mantener la afirmación de una relación alta estadísticamente significativa en la población entre capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo.

Respecto a los antecedentes Galindo determinó que existe influencia de la gestión del conocimiento en las competencias laborales de los colaboradores, un resultado que a pesar que solo tiene una de nuestras variables de estudio, permite evidenciar la importancia de la gestión del conocimiento en los trabajadores, un tema que concuerda con el resultado encontrado en esta tesis, al afirmarse que existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias gerenciales (Galindo, 2018).

Según quienes encontraron que las prácticas de la gestión del conocimiento tienen un impacto positivo y significativo (aunque débil) en el desempeño organizacional general, permiten encontrar similitud con nuestra relación obtenida, puesto que, en cualquiera de los casos se evidencia una relación entre la gestión del conocimiento y las labores de los trabajadores sea el puesto que tengan (Valmohammadi & Ahmadi, 2015).

En el caso de que pueden encontrar un contraste puesto su investigación afirma que hay una relación parcial de la gestión del conocimiento y las funciones de los trabajadores, pero en esta investigación se encontró una relación total de las variables (Razzaq, y otros, 2019). A partir del estudio de la similitud que se puede encontrar frente a esta investigación es que la gestión del conocimiento es determinante y está directamente relacionado con el éxito de la organización, algo que solo se hace posible mediante el adecuado cumplimiento de funciones de los directivos y trabajadores (Omotayo, 2015).

Por otro lado, las organizaciones estatales tienen grandes deficiencias de conocimiento y se concluye que la gestión del conocimiento es indispensable en la labor gubernamental (Boyer, 2016). Algo que no sucede con nuestra muestra porque se encuentra una buena gestión del conocimiento en relación a la mayoría de trabajadores.

En las investigaciones nacionales que tienen similitud de la metodología con la presente investigación, se encuentran (Trujillo, 2017), (Gonzales, 2019), (Campos, 2017) y (Ramos, 2018), quienes en términos generales concluyeron que la relación entre la variable gestión del conocimiento y las funciones o competencias de trabajadores y funcionarios tienen una relación directa significativa y en un caso alta; conclusiones que concuerdan con la presente investigación y que reafirman la existencia de la relación entre las variables de estudio.

Con respecto a los antecedentes internacionales, todos los autores realizan un trabajo de nivel descriptivo, considerando un enfoque cuantitativo, a su vez para la obtención de los datos aplican el instrumento llamado cuestionario, cuyas características coinciden con el trabajo realizado en la municipalidad de Chanchamayo, sin embargo cabe manifestar que en los trabajos de los autores mencionados no indican la cantidad de los elementos de la muestra o de la población, mientras que en el trabajo realizado en la municipalidad de Chanchamayo se efectuó teniendo en cuenta la población censal, siendo los resultados mucho más verídicos, es así que Galindo realiza un trabajo orientado al campo no experimental llegando a la conclusión de que existe una dinámica de identificación de conocimientos centrada en la documentación de manuales y procedimientos establecidos.

Por otro lado, se realiza un trabajo de investigación considerando el modelo del conocimiento en la fabricación de gelatina, siendo también un estudio descriptivo en el cual arriba a la conclusión que el capital intelectual de la empresa permite motivar al personal sobre la importancia de sus conocimientos y experiencia, permitiendo mostrar que la adecuada gestión del conocimiento organizacional es lo que hace competitiva a una empresa (Gamboa, 2017).

Así mismo, se realiza un estudio basado en el análisis de cuestionarios y para ello considera una muestra no probabilística, arribando a la conclusión que hay diferencia con el contexto de compra involucrado en los precios, determinación de legislación y tiempo (Gomides, Hugo, & Coelho, 2015).

De igual manera un estudio, en la cual la metodología que emplea es un estudio cuantitativo descriptivo con un diseño no experimental, arribando a la

conclusión que uno de los sectores productivos con mayor potencial de crecimiento en el departamento del Chocó es la fabricación de muebles de madera (Perea, y otros, 2018).

Con respecto a los estudios nacionales se indica que los estudios realizados fueron de un nivel descriptivo, teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo y en la mayoría de los estudios mencionados utilizan el diseño correlacional, siendo estas características que coinciden con las características del trabajo que se realizó en la municipalidad de Chanchamayo, por otro lado en un 99% de los trabajos realizados a nivel nacional por los autores indicados no menciona la cantidad de los elementos de la población, a excepción de un autor que indica que el trabajo ejecutado fue considerando una población, de igual manera el trabajo realizado en Chanchamayo coincide con uno de las investigaciones donde realiza con toda la población.

De tal manera aplica un método deductivo hipotético, siendo descriptivo, básico, cuantitativo no experimental y correlacional, de tal manera llega a la conclusión que existe una correlación directa entre las variables independientes y dependientes “0.826” con un valor de significancia de “0.00” (Alvarez, 2017). Entonces podemos decir que cuanto mejor sea la capacidad de gestión, mayor será la eficiencia de la gestión administrativa.

Por otro lado, con respecto a la investigación es de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional; arribando a la conclusión a medida que mejora el rol gerencial del personal administrativo en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica, correlativamente mejora la dirección estratégica (Escobar & Mendoza, 2016).

De igual manera el estudio en una población de 21 administradores arriba a la conclusión que el municipio de San Juan de Lurigancho no cuenta con un plan estratégico que vincule también al capital intelectual en el plan de desarrollo de sus recursos humanos y estructura organizacional; con una estrategia para llegar a la comunidad con actividades que ayuden a fortalecer el diálogo y buscar juntos soluciones (Castillo, 2019). El elemento relacional es hoy fundamental en cualquier gestión asociada al servicio público.

Así mismo el autor Ramírez realiza un estudio considerando un diseño transversal cuantitativo, descriptivo y no experimental. Concluyendo que las habilidades directivas influyen significativamente en la gestión eficaz en la gestión sanitaria Apurímac II, siendo determinada mediante la prueba estadística de chi-cuadrado con un nivel sugerido ($p = 0,000 < 0,3648$), (Ramírez, 2019).

Con respecto a las investigaciones locales se observó que también utilizaron un nivel de estudio descriptivo con un diseño correlacional en su mayoría, tal es el caso que arriba a la conclusión que existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño de los recursos humanos apoyada en las TIC en el Gobierno Regional Junín (Orrego, 2015). Así mismo en el trabajo de investigación Gestión del conocimiento para mejorar la rentabilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Daniel Alcides Carrión LTDA en la provincia de Huancayo, arriba a la conclusión que existen diferencias significativas entre los valores medianos de las evaluaciones si se presenta a las estadísticas de prueba y el nivel de confianza estadística es del 95%. La rentabilidad entre la prueba previa y la prueba posterior, favorable para la prueba posterior (Tovar, 2019).

Por otro lado, el método hipotético deductiva y el diseño metodológico es no experimental, correlacionado. Concluyendo que no existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional; es decir se ubica en una relación muy débil, además, encontramos que el valor P es mayor que el nivel de significancia, donde $0.381 > 0,05$ (Quispe & Aguilar, 2018).

Pues el conocimiento es un conjunto de ideas y experiencias a nivel individual, grupal, organizacional y social, sobre un determinado objeto y situaciones, probadas y contextualizadas por el sujeto, que se originan durante o como el resultado de la percepción, comprensión, elaboración crea o va, concepción de su aplicación y transformación con fines de comunicación de la información; condicionado por el entorno histórico y social.

Para el presente trabajo de investigación, la gestión del conocimiento es una herramienta que permite implementar la estrategia competitiva de una organización, gobernando un proceso que consiste en: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, comparar, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito,

convirtiéndose así en una herramienta de aprendizaje y en un catalizador para la innovación, que combinado con una adecuada estrategia de negocio proporciona ventaja competitiva.

El conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia de gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras para generar productos, servicios, procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de la empresa. La gestión del conocimiento es un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes. Por lo general, el conocimiento en las organizaciones, carece de una estructura que facilite su utilización en forma efectiva; por otra parte, los conocimientos que se generan y apropian a través de procesos de innovación, mediante la adquisición de tecnología, el trabajo dentro de la municipalidad y los usuarios, presentan dificultades para ser integrados a las acciones y actividades cotidianas de la organización los cuales permite superar las dificultades dentro de la organización.

El despliegue de la innovación en las organizaciones requiere comprender los recursos y capacidades disponibles y las formas de aplicarlos en la generación de alternativas de solución a los problemas y dificultades que enfrentan las personas y la sociedad. En otras palabras, saber qué conocimientos tiene y cómo los puede utilizar en la generación de productos, servicios y procesos que responda a las necesidades actuales y futuras de usuarios, y sociedad en general. Desde esta concepción, la gestión del conocimiento. Por lo tanto, la innovación es un proceso dinámico y complejo, enfocado a la creación y agregación de valor, el cual se pone en práctica en las organizaciones cuando las personas y los equipos de trabajo aplican los conocimientos en actividades y acciones relacionadas con la generación de ideas, productos, servicios, procesos y sistemas de gestión para optimizar el uso de los recursos y capacidades disponibles con el fin de asegurar una mejor posición competitiva, así como su viabilidad y sostenibilidad futura en la municipalidad.

Es así que el Gerente Público es un profesional altamente calificado, que es empleado por el Estado y está íntimamente involucrado en lo que se ha llamado

“La profesión gubernamental”. De tal manera que un Gerente Público realiza su trabajo a través de otros servidores públicos. Este funcionario de alto nivel es capaz de obtener, a través de su liderazgo, la activa cooperación, participación y dedicación de su personal. En otras palabras, el Gerente Público es capaz, a través de su actuación, alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad por parte del funcionamiento del Estado.

Las funciones de los Gerentes Públicos, son cinco: planificación, organización, personal, dirección y control: Planificación. El Gerente Público debe preparar en forma cooperativa con sus colegas un plan para su organización. El plan es una especie de mapa que le dice a la organización a dónde tiene que ir y por qué. En términos generales, el plan responde a la pregunta “qué es lo que se tiene que alcanzar”. Con respecto a la organización. El Gerente Público, en acuerdo con sus colaboradores y subordinados, debe diseñar una estructura o sistema de coordinación. En otras palabras, debe diseñar una carta de organización llamada también organigrama.

Con respecto al manejo de Recursos Humanos. Una vez que la estructura de la organización ha sido diseñada, discutida y aprobada, el Gerente Público debe preocuparse de las funciones de manejo de recursos humanos, partiendo con la sub-función de reclutamiento y selección de personal.

Otra de las funciones que debe cumplir el Gerente Público es de dirección los aspectos dinámicos de la gerencia o Administración Pública se inician. Es preciso iniciar las actividades sustantivas y dinámicas. Estas actividades tienen por objeto implementar los planes y programas que dieron origen a la organización.

Finalmente, la función de Control tiene que ver con la supervisión de todas las actividades diarias y la implementación cotidiana de planes y programas. El gerente, usando las columnas de metas y resultados de sus programas como parámetros de evaluación, debe observar la conducta organizacional y la forma cómo estos planes y programas se ejecutan. Esta función, por lo tanto, significa la observación, evaluación y verificación de las actividades organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se halló el coeficiente de relación de 0,809 entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, siendo alta y positiva a su vez estadísticamente significativa, debido a que p valor es menor que alfa ($0,000 < 0,05$).
2. Se halló el coeficiente de relación de 0,738; entre la dimensión capital humano y la competencia del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, siendo alta y positiva, a su vez estadísticamente significativa, debido a que p valor es menor que alfa ($0,000 < 0,05$).
3. Se halló el coeficiente de relación de 0,743 entre la dimensión capital estructural y la competencia del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, siendo alta y positiva, a su vez estadísticamente significativa, debido a que p valor es menor que alfa ($0,000 < 0,05$).
4. Se halló el coeficiente de relación de 0,766 entre la dimensión capital relacional y la competencia del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, siendo alta y positiva, a su vez estadísticamente significativa, debido a p valor es menor que alfa ($0,000 < 0,05$).

VII. RECOMEDACIONES

1. Se sugiere que el gerente de la municipalidad de Chanchamayo debe realizar actualizaciones, charlas, etc., con todos los trabajadores con el propósito de mejorar la relación acerca de gestión de conocimiento y competencias del gerente público.
2. Realizar la misma investigación con integrantes de las municipalidades de otras ciudades de la selva, con el propósito de generalizar los resultados a nivel de la población.
3. Realizar estudios comparativos con cada uno de las variables en diferentes ciudades de la selva central, de acuerdo a las realidades que se presenten.
4. Cabe señalar la importancia del estudio de relación entre gestión de conocimiento y competencias del gerente público, de esta manera conocer los resultados e identificar los objetivos que deben ser reforzados en la mejora de la organización.
5. Se sugiere al Gerente de la municipalidad de Chanchamayo, realizar estudios con otras variables relacionadas considerando los elementos de la muestra de manera probabilística, y de esta forma, los resultados generalizar a toda una población, con respecto al medio geográfico.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alan, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos Fundamentales de la Investigación Científica*. UTMACH.
- Albuquerque, A. A., Golcalves, E. V., Lacerda, M. C., & Morais, F. R. (2019). When Network Capabilities Influence Business Survival? A Review. *European Journal of Scientific Research*, 153(3), 234-249. Obtenido de www.europeanjournalofscientificresearch.com/issues/PDF/EJSR_153_3_02.pdf
- Alvarez. (2017). *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima [Tesis]*. Repositorio Institucional, Lima.
- Bardales, & Guevara. (2015). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores del área de protección al consumidor [INDECOPI 2014]*. Repositorio Institucional.
- Boyer, E. (2016). Identificación de un enfoque de gestión del conocimiento para asociaciones público-privadas. Revisión de gestión y desempeño público-privado. 40(1), 158-180. doi:10.1080 / 15309576.2016.1204928
- Callata, L. (2017). *Perfil Gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la red Puno [Tesis Universidad Nacional del Antiplano Puno]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6214>
- Campos, A. (2017). *Competencias del gerente público y la gestión del conocimiento en los trabajadores de UGEL 04, Comas, 2017 [Tesis de Maestría. Gestión Pública. Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14544>
- Canales, A. (2016). La Gestión del Conocimiento. *Artículo*.
- Cardoso, E. (2020). The Development of the Management Competences at the Postgraduate Level in the Context of the Fourth Industrial Revolution. *Emerging Research and Opportunities*. doi:10.4018/978-1-7998-1875-5.ch006

- Castillo. (2019). *Competencias gerenciales en la gestión de los procesos pedagógicos de los Directores de la UGEL N° 04 [Tesis]*. Repositorio Institucional.
- Castillo, N. J. (2017). *El capital intelectual y la gestión gerencial en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho” 2015 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5556/Castillo_NJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Gran Hill.
- Díaz, J., Nuñez, L., & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es.
- Díaz, L. (2015). Gestión del conocimiento y del capital intelectual una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas. *Escuela de Administración de negocios*.
- Duque, F. (2006). El Gerente Público: un profesional indispensable para el desarrollo. *Cadernos EBAPE.BR*, 4(4), 4-11. Obtenido de www.ebape.fgv.br/cadernosebape
- Escobar, & Mendoza. (2016). *El rol gerencial y la dirección estratégica del personal administrativo en la dirección regional de transportes y comunicaciones Huancavelica – año 2015 [Tesis]*. Repositorio Institucional.
- Galindo, R. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento (GC) para el fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de una organización educativa en Mosquera*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/646>
- Gamboa, Q. G. (2017). *Modelo de gestión del conocimiento para una empresa manufacturera productora de gelatina [tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1892>

- Gomides, C., Hugo, L., & Coelho, C. (2015). Factores críticos no comportamento do gestor público responsável por compras sustentáveis: diferenças entre consumo individual e organizacional. *Revista de Administração Pública - RAP*, 49(2), 519-543. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2410/241038413011>
- Gonzales, M. (2019). *Las gerenciales competencias y la gestión organizacional en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres 2018. Universidad César Vallejo [Tesis de Maestría. Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35507>*
- Gordón, J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Prentice Hall.
- Hernández, B. (2017). Desarrollo de competencias gerenciales en los docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de UNEDL. *RIDE*. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.305>
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). MacGRAW - HILL.
- Javier, A. L. (2011). *Ley Orgánica de Municipalidades*. Entrelíneas SRL.
- Lara, F. J., & Salas, A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.002>
- Manab, N., & Aziz, N. (2019). Integrating knowledge management in sustainability risk management practices for company survival. *Management Science Letters*, 9(4), 585-594.
- Martinez, B. (2012). *Estadística y Muestreo*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.
- Mathew, V. (2008). Knowledge management progression, issues and approaches for organizational effectiveness in manufacturing industry: An implementation agenda. *The ICFAI Journal of Knowledge Management*, 6(1), 20-45.
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza, M. (2018). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. *Revista*

- Venezolana de Gerencia. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36354/AC_N%c3%ba%c3%b1ez_LLA-Bravo_RLM-Cruz_CCT- Hinostroza_SMDC.pdf? Sequence = 1 & isAllowed = y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36354/AC_N%c3%ba%c3%b1ez_LLA-Bravo_RLM-Cruz_CCT-Hinostroza_SMDC.pdf?Sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas P., H., Valdivia D., M. R., Palacios V., J. J., & Romero D., H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis* (5ª ed.). Adriana Gutiérrez M. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Omotayo, F. (2015). *La gestión del conocimiento como herramienta importante en la gestión organizacional: una revisión de la literatura*. Obtenido de <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3330&context=libphilprac>
- Orihuela, P. (2008). Aplicación de la Teoría de Restricciones a un Proceso Constructivo. <http://www.acerosarequipa.com/fileadmin/templates/AcerosCorporacion/PDF/boletines-CI/Boletin-Constructucion-Integral-2.pdf>.
- Orrego, A. (2015). *Evaluación del desempeño de los recursos humanos para generar un marco de competencias con tecnologías de información y comunicación en el Gobierno Regional Junín [Tesis Doctoral]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1482/TESIS%20DOCTORADO%20SISTEMAS%20DE%20INGENIERIA%202015%20FORMATO%20APA%20FINAL3%20-20copia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oседа, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chavez, A., Patiño, A., & Oседа, M. (2015). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). Soluciones Gráficas SAC.
- Perea, M., Sandra, P., Mosquera, H., Orejuela, V., Juan, C., Castellanos, S., & Heiberg, A. (2018). 21(37), 151-179. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=257/25755483007>
- Pour, M., & Asarian, M. (2018). Strategic orientations, knowledge management (KM) and business performance: An exploratory study in SMEs using clustering analysis. *Kybemetes*, 8(9), 1942-1964.

- Quispe, E., & Aguilar, N. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26472/aguiar_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, P. A. (2019). *Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la Dirección de salud Apurímac II Provincia de Andahuaylas-2018 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://docplayer.es/146295192-Competencias-gerenciales-en-la-gestion-efectiva-de-la-direccion-de-salud-apurimac-ii-provincia-de-andahuaylas-2018.html>
- Ramos, P. (2018). *Modelo gestión del conocimiento y su relación con la formación por competencias en docentes de instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL Ventanilla, [Tesis de Maestría, Gestión Pública. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman]* . Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4348>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Gestión del conocimiento, compromiso organizacional y desempeño del trabajador del conocimiento: El papel olvidado de la gestión del conocimiento en el sector público. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923-947. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Rossidis, I., & Aspridis, G. (2017). Knowledge Management. *Athens: Stamoulis Publications*, pág. 31.
- Sabq, Z. M., Ahmad, B. S., & Jwmaa, S. J. (2019). The role of empowerment strategies in achieving organizational effectiveness (An Analytical Study of Managers' Views in a Sample of Private Banks in Erbil/ Iraq). *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(3), 110-127.
- SERVIR. (2019). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2019-SERVIR/PE*. Recuperado el 27 de setiembre de 2019, de Normas para la formulación del manual de perfiles de puestos - MPP.
- Silva, L. M., & Martín, J. (2019). *La gestión social del conocimiento* (2019 ed.). Fundación Promigas.
- Tobón, S. (2015). *Formación Basada en Competencias*.

- Tovar, T. M. (2019). *Gestión del conocimiento para mejorar la rentabilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Daniel Alcides Carrión LTDA. de la Provincia de Huancayo 2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5961>
- Trujillo, M. (2017). *Competencias gerenciales y la gestión institucional de los institutos tecnológicos y pedagógicos públicos de Lima Metropolitana, 2016*. [Tesis de Maestría, Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9118>
- Valmohammadi, C., & Ahmadi, M. (2015). *El impacto de las prácticas de gestión del conocimiento en el desempeño organizacional: un enfoque de cuadro de mando integral*. *Journal of Enterprise Information Management* , 28 (1). Obtenido de <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2013-0066>
- Vasiliadis, L., Belias, D., & Zaftis, E. (2020). Knowledge management on hotels: The case of Greek hotels. In: Kavoura, A., Kefallonitis, E., Theodoridis, P. (e. S. Tourism, Ed.) *Springer Proceedings in Business and Economics*. Cham: Springer.
- Wesselink, R., & Osagie, E. R. (2020). Differentiating CSR managers roles and competencies: taking conflicts as a starting point. *In Research Handbook of Responsible Management*. doi:<https://doi.org/10.4337/9781788971966.00044>

ANEXO 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de conocimiento	Silva y Martín (2019) señalan que: "es la gestión de la infraestructura y del ambiente de trabajo que facilita el intercambio, la transmisión y la adquisición de los distintos saberes". (p. 27).	Es la capacidad que posee el individuo con el propósito de solucionar los diferentes problemas, de tal manera para la obtención de los resultados se tendrá en cuenta tres dimensiones.	Capital humano	El directivo es un modelo Interacción director. El director como agente motivador	Se utilizó la escala ordinal
			Capital estructural	Actividades. Metas estratégicas. Asimilación de nuevos conocimientos.	
			Capital relacional	Cooperación interinstitucional. Comunicación de los trabajadores.	
Competencias del gerente público	Se definió las competencias como: "las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado" (SERVIR, 2019, p. 3).	Son los diferentes comportamientos que se presenta en cada de los trabajadores, los cuales se comparten dentro de una organización, es así que para recoger los datos se tendrá en cuenta siete dimensiones.	Orientación a resultados	Cumplimiento eficiente de los objetivos. Orientación oportuna y normativa.	Se utilizará la escala ordinal
			Comunicación efectiva	Capacidad de escucha Comunicación pertinente	
			Actitud de servicio	Identifica necesidades Satisfacción oportuna	
			Trabajo en equipo	Cohesiona los grupos de trabajo Compromete a la consecución de objetivos	
			Innovación y mejora	Generación de oportunidades de mejora. Optimiza procesos.	
			Liderazgo	Visión compartida Compromiso personal	
			Sentido de urgencia	Prioriza acciones. Perseverancia para el logro de objetivos.	

ANEXO 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INSTRUCCIONES: lea con atención el siguiente cuestionario y conteste las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	MM	M	R	B	MB
Dimensión 1. Capital humano	1	2	3	4	5
1. En la institución donde labora, el Alcalde es un modelo para los nuevos trabajadores.					
2. En la Municipalidad, los directivos son modelos para los trabajadores que laboran más de dos años.					
3. La opinión de los directivos es bien aceptada por los trabajadores.					
4. Los trabajadores tratan de practicar las acciones de los directivos.					
5. Los directivos fomentan a los trabajadores para que asuman cambios tecnológicos y pedagógicos.					
6. Existe una comunicación fluida entre los directivos y el personal que labora.					
7. Los directivos intercambia conocimientos con el personal que labora.					
8. Los directivos planifican reuniones para intercambiar conocimientos con los trabajadores.					
9. Los directivos motivan para que los trabajadores participen activamente en todas las actividades organizadas por la Municipalidad.					
10. Los directivos motivan para que los trabajadores que se inscriban a cursos de capacitación y actualización.					
11. Los directivos es el mayor agente motivador de la Municipalidad.					
Dimensión 2. Capital estructural	1	2	3	4	5
12. La Municipalidad adquiere, frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.) a través de los directivos.					
13. La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo cotidiano a través del gerente.					
14. La Municipalidad frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo continuo a través del gerente.					

15. La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora en infraestructura a través del gerente.					
16. La Municipalidad a través del gerente, cumple sus objetivos de corto plazo de manera sistemática.					
17. La Municipalidad, a través del gerente, cumple sus objetivos de largo plazo de manera sistemática.					
18. El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la misión de la misma.					
19. El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la visión de la misma.					
20. Los trabajadores con más de dos años laborando en la Municipalidad, están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.					
21. Los trabajadores nuevos están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.					
22. Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos.					
Dimensión 3. Capital relacional	1	2	3	4	5
23. La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir conocimientos (revistas, libros, boletines).					
24. La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos (préstamo de laboratorios, retroproyectors).					
25. El gerente promueve el intercambio de experiencias laborales con otras entidades similares.					
26. El gerente promueve charlas y conferencias con el apoyo de otras entidades similares.					
27. Los miembros de la Municipalidad comparten conocimientos para solucionar problemas.					
28. El gerente promueve que los trabajadores nuevos compartan sus conocimientos actualizados con los trabajadores de amplia trayectoria.					

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

INSTRUCCIONES: Estimados trabajadores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información relevante. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

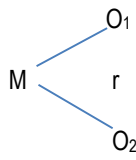
Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

		MM	M	R	B	MB
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN A RESULTADOS		1	2	3	4	5
1	Orienta la conducta del personal hacia metas específicas					
2	Orienta al personal en cuanto roles y funciones que deben cumplir.					
3	Promueve el cumplimiento eficiente de los objetivos					
4	Orienta al personal sobre el cumplimiento oportuno de sus funciones					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EFECTIVA		1	2	3	4	5
5	Escucha opiniones de los demás trabajadores					
6	Promueve diálogos alturados en la organización					
7	Busca consenso para tomar una decisión.					
8	Comunica al personal una decisión tomada, antes de ejecutarla					
DIMENSIÓN 3: ACTITUD DE SERVICIO		1	2	3	4	5
9	Está atento a las necesidades de los usuarios externos					
10	Está atento a las necesidades de los usuarios internos					
11	Busca solución oportuna a las necesidades de los usuarios					
12	Está dispuesto a colaborar con que necesite de su ayuda					
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13	Busca la cohesión entre los miembros de la organización					
14	Mantiene una actitud positiva con el personal de la organización					

15	Logra que los miembros de la organización ejecuten las decisiones en forma integrada.					
16	Promueve la unión para realizar el trabajo en forma conjunta					
	DIMENSIÓN 5: INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	1	2	3	4	5
17	Genera espacios de aprendizaje para los trabajadores					
18	Apoya las iniciativas de desarrollo profesional de los miembros.					
19	Busca replicar experiencias exitosas en la organización					
20	Incentiva el cumplimiento óptimo de las funciones.					
	DIMENSIÓN 6: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
21	Promueve una visión compartida entre todos los miembros					
22	Logra que el personal a su cargo se comprometa con los objetivos institucionales.					
23	Dirige el trabajo del personal					
24	Sugiere acciones correctivas					
	DIMENSIÓN 7: SENTIDO DE URGENCIA	1	2	3	4	5
25	Prioriza la ejecución de actividad urgentes					
26	Con su ejemplo fomenta el trabajo fuera del horario con el fin de lograr objetivos urgentes.					
27	Fomenta perseverancia en el trabajo para el logro de objetivos					
28	Mantiene visible el objetivo priorizado.					

ANEXO 5. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo, 2020

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Existe relación entre la dimensión capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020?</p> <p>b) ¿Existe relación entre la dimensión capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020?</p> <p>c) ¿Existe relación entre la dimensión capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad de Chanchamayo, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir el coeficiente de relación entre gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir el coeficiente de relación entre la dimensión capital humano y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020.</p> <p>b) Describir el coeficiente de relación entre la dimensión capital estructural y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020</p> <p>c) Describir el coeficiente de relación entre la dimensión capital relacional y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad de Chanchamayo, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona positivamente con la competencia del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La dimensión capital humano se relaciona positivamente con la competencia del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020.</p> <p>b) La dimensión capital estructural se relaciona positivamente con la competencia del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020</p> <p>c) La dimensión capital relacional se relaciona positivamente con la competencia del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Capital humano. Capital estructural. Capital relacional</p> <p>Variable 2: Competencias del gerente público.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Orientación a resultados Comunicación efectiva Actitud de servicio Trabajo en equipo Innovación y mejora Liderazgo Sentido de urgencia</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Método general: científico.</p> <p>Métodos específicos Descriptivo, hipotético deductivo, estadístico</p> <p>Diseño: No experimental. Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>  <p>M: elementos de la muestra. O1: Variable gestión del conocimiento. O2: variable competencias del gerente público. r : relación entre las variables de estudio</p>

ANEXO 6. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CAPITAL HUMANO							
1	En la institución donde labora, el alcalde es un modelo para los nuevos trabajadores.	X		X		X		
2	En la Municipalidad, los directivos son modelos para los trabajadores que laboran más de dos años.	X		X		X		
3	La opinión de los directivos es bien aceptada por los trabajadores.	X		X		X		
4	Los trabajadores tratan de practicar las acciones de los directivos.	X		X		X		
5	Los directivos fomentan a los trabajadores para que asuman cambios tecnológicos y pedagógicos.	X		X		X		
6	Existe una comunicación fluida entre los directivos y el personal que labora.	X		X		X		
7	Los directivos intercambian conocimientos con el personal que labora.	X		X		X		

8	Los directivos planifican reuniones para intercambiar conocimientos con los trabajadores.	X		X		X		
9	Los directivos motivan para que los trabajadores participen activamente en todas las actividades organizadas por la Municipalidad.	X		X		X		
10	Los directivos motivan para que los trabajadores que se inscriban a cursos de capacitación y actualización.							
11	Los directivos es el mayor agente motivador de la Municipalidad.							
	DIMENSIÓN 2 CAPITAL ESTRUCTURAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La Municipalidad adquiere, frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.) a través de los directivos.	X		X		X		
13	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo cotidiano a través del gerente.	X		X		X		
14	La Municipalidad frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo continuo a través del gerente.	X		X		X		

15	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora en infraestructura a través del gerente.	X		X		X		
16	La Municipalidad a través del gerente, cumple sus objetivos de corto plazo de manera sistemática.	X		X		X		
17	La Municipalidad, a través del gerente, cumple sus objetivos de largo plazo de manera sistemática.	X		X		X		
18	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la misión de la misma.	X		X		X		
19	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la visión de la misma.	X		X		X		
20	Los trabajadores con más de dos años laborando en la Municipalidad, están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X		
21	Los trabajadores nuevos están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X		
22	Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 CAPITAL RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si		
2 3	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir conocimientos (revistas, libros, boletines).	X		X		X		
2 4	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos (préstamo de laboratorios, retroproyectores).	X		X		X		
2 5	El gerente promueve el intercambio de experiencias laborales con otras entidades similares.	X		X		X		
2 6	El gerente promueve charlas y conferencias con el apoyo de otras entidades similares.	X		X		X		
2 7	Los miembros de la Municipalidad comparten conocimientos para solucionar problemas.	X		X		X		
2 8	El gerente promueve que los trabajadores nuevos compartan sus conocimientos actualizados con los trabajadores de amplia trayectoria.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...AHIDA AGRIPINA AGUILAR SALDIVAR.... DNI: 29483793

Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

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

08 de octubre del 2020.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ORIENTACION A RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Orienta la conducta del personal hacia metas específicas	X		X		X		
2	Orienta al personal en cuanto roles y funciones que deben cumplir.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de los objetivos	X		X		X		
4	Orienta al personal sobre el cumplimiento oportuno de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Escucha opiniones de los demás trabajadores	X		X		X		
6	Promueve diálogos alturados en la organización	X		X		X		
7	Busca consenso para tomar una decisión.	X		X		X		
8	Comunica al personal una decisión tomada, antes de ejecutarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 ACTITUD Y SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Está atento a las necesidades de los usuarios externos	X		X		X		

10	Está atento a las necesidades de los usuarios internos	X		X		X		
11	Busca solución oportuna a las necesidades de los usuarios	X		X		X		
12	Está dispuesto a colaborar con que necesite de su ayuda	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Busca la cohesión entre los miembros de la organización	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva con el personal de la organización	X		X		X		
15	Logra que los miembros de la organización ejecuten las decisiones en forma integrada.	X		X		X		
16	Promueve la unión para realizar el trabajo en forma conjunta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera espacios de aprendizaje para los trabajadores	X		X		X		

18	Apoya las iniciativas de desarrollo profesional de los miembros.	X		X		X		
19	Busca replicar experiencias exitosas en la organización	X		X		X		
20	Incentiva el cumplimiento óptimo de las funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6 LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve una visión compartida entre todos los miembros	X		X		X		
22	Logra que el personal a su cargo se comprometa con los objetivos institucionales.	X		X		X		
23	Dirige el trabajo del personal	X		X		X		
24	Sugiere acciones correctivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7 SENTIDO DE URGENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Prioriza la ejecución de actividad urgentes	X		X		X		
26	Con su ejemplo fomenta el trabajo fuera del horario con el fin de lograr objetivos urgentes.	X		X		X		

2 7	Fomenta perseverancia en el trabajo para el logro de objetivos	X		X		X		
2 8	Mantiene visible el objetivo priorizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...AHIDA AGRIPINA AGUILAR SALDIVAR.... DNI: 29483793

Especialidad del validador:.....Gestión Pública.....

- 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

08 de octubre del 2020.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CAPITAL HUMANO							
1	En la institución donde labora, el alcalde es un modelo para los nuevos trabajadores.	X		X		X		
2	En la Municipalidad, los directivos son modelos para los trabajadores que laboran más de dos años.	X		X		X		
3	La opinión de los directivos es bien aceptada por los trabajadores.	X		X		X		
4	Los trabajadores tratan de practicar las acciones de los directivos.	X		X		X		
5	Los directivos fomentan a los trabajadores para que asuman cambios tecnológicos y pedagógicos.	X		X		X		
6	Existe una comunicación fluida entre los directivos y el personal que labora.	X		X		X		
7	Los directivos intercambian conocimientos con el personal que labora.	X		X		X		
8	Los directivos planifican reuniones para intercambiar conocimientos con los trabajadores.	X		X		X		

9	Los directivos motivan para que los trabajadores participen activamente en todas las actividades organizadas por la Municipalidad.	X		X		X		
10	Los directivos motivan para que los trabajadores que se inscriban a cursos de capacitación y actualización.	X		X		X		
11	Los directivos es el mayor agente motivador de la Municipalidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CAPITAL ESTRUCTURAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La Municipalidad adquiere, frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.) a través de los directivos.	X		X		X		
13	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo cotidiano a través del gerente.	X		X		X		
14	La Municipalidad frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo continuo a través del gerente.	X		X		X		

15	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora en infraestructura a través del gerente.	X		X		X		
16	La Municipalidad a través del gerente, cumple sus objetivos de corto plazo de manera sistemática.	X		X		X		
17	La Municipalidad, a través del gerente, cumple sus objetivos de largo plazo de manera sistemática.	X		X		X		
18	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la misión de la misma.	X		X		X		
19	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la visión de la misma.	X		X		X		
20	Los trabajadores con más de dos años laborando en la Municipalidad, están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X		
21	Los trabajadores nuevos están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X		
22	Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 CAPITAL RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si		
2 3	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir conocimientos (revistas, libros, boletines).	X		X		X		
2 4	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos (préstamo de laboratorios, retroproyectores).	X		X		X		
2 5	El gerente promueve el intercambio de experiencias laborales con otras entidades similares.	X		X		X		
2 6	El gerente promueve charlas y conferencias con el apoyo de otras entidades similares.	X		X		X		
2 7	Los miembros de la Municipalidad comparten conocimientos para solucionar problemas.	X		X		X		
2 8	El gerente promueve que los trabajadores nuevos compartan sus conocimientos actualizados con los trabajadores de amplia trayectoria.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edson Gilver Fernández Palacin DNI: 20593829

.....

Especialidad del validador: Estadística

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

07 de octubre del 2020



Mg. Edson Gilver Fernández Palacin
ANR A 01659089
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ORIENTACION A RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Orienta la conducta del personal hacia metas específicas	X		X		X		
2	Orienta al personal en cuanto roles y funciones que deben cumplir.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de los objetivos	X		X		X		
4	Orienta al personal sobre el cumplimiento oportuno de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Escucha opiniones de los demás trabajadores	X		X		X		
6	Promueve diálogos alturados en la organización	X		X		X		
7	Busca consenso para tomar una decisión.	X		X		X		
8	Comunica al personal una decisión tomada, antes de ejecutarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 ACTITUD Y SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Está atento a las necesidades de los usuarios externos	X		X		X		

10	Está atento a las necesidades de los usuarios internos	X		X		X		
11	Busca solución oportuna a las necesidades de los usuarios	X		X		X		
12	Está dispuesto a colaborar con que necesite de su ayuda	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Busca la cohesión entre los miembros de la organización	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva con el personal de la organización	X		X		X		
15	Logra que los miembros de la organización ejecuten las decisiones en forma integrada.	X		X		X		
16	Promueve la unión para realizar el trabajo en forma conjunta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera espacios de aprendizaje para los trabajadores	X		X		X		

18	Apoya las iniciativas de desarrollo profesional de los miembros.	X		X		X		
19	Busca replicar experiencias exitosas en la organización	X		X		X		
20	Incentiva el cumplimiento óptimo de las funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6 LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve una visión compartida entre todos los miembros	X		X		X		
22	Logra que el personal a su cargo se comprometa con los objetivos institucionales.	X		X		X		
23	Dirige el trabajo del personal	X		X		X		
24	Sugiere acciones correctivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7 SENTIDO DE URGENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Prioriza la ejecución de actividad urgentes	X		X		X		
26	Con su ejemplo fomenta el trabajo fuera del horario con el fin de lograr objetivos urgentes.	X		X		X		

2 7	Fomenta perseverancia en el trabajo para el logro de objetivos	X		X		X		
2 8	Mantiene visible el objetivo priorizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Edson Gilver Fernández Palacín** DNI: 20593829

.....

Especialidad del validador: **Estadística**

07 de octubre 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



Mg. Edson Gilver Fernández Palacín
DNI: 20593829

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ...GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CAPITAL HUMANO							
1	En la institución donde labora, el alcalde es un modelo para los nuevos trabajadores.	X		X		X		
2	En la Municipalidad, los directivos son modelos para los trabajadores que laboran más de dos años.	X		X		X		
3	La opinión de los directivos es bien aceptada por los trabajadores.	X		X		X		
4	Los trabajadores tratan de practicar las acciones de los directivos.	X		X		X		
5	Los directivos fomentan a los trabajadores para que asuman cambios tecnológicos y pedagógicos.	X		X		X		
6	Existe una comunicación fluida entre los directivos y el personal que labora.	X		X		X		
7	Los directivos intercambian conocimientos con el personal que labora.	X		X		X		
8	Los directivos planifican reuniones para intercambiar conocimientos con los trabajadores.	X		X		X		

9	Los directivos motivan para que los trabajadores participen activamente en todas las actividades organizadas por la Municipalidad.	X		X		X		
10	Los directivos motivan para que los trabajadores que se inscriban a cursos de capacitación y actualización.	X		X		X		
11	Los directivos es el mayor agente motivador de la Municipalidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 CAPITAL ESTRUCTURAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	La Municipalidad adquiere, frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.) a través de los directivos.	X		X		X		
13	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo cotidiano a través del gerente.	X		X		X		
14	La Municipalidad frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo continuo a través del gerente.	X		X		X		

15	La Municipalidad realiza, frecuentemente, reuniones de coordinación en busca de la mejora en infraestructura a través del gerente.	X		X		X	
16	La Municipalidad a través del gerente, cumple sus objetivos de corto plazo de manera sistemática.	X		X		X	
17	La Municipalidad, a través del gerente, cumple sus objetivos de largo plazo de manera sistemática.	X		X		X	
18	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la misión de la misma.	X		X		X	
19	El gerente valora y resalta la labor de los trabajadores la cual está relacionada con la visión de la misma.	X		X		X	
20	Los trabajadores con más de dos años laborando en la Municipalidad, están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X	
21	Los trabajadores nuevos están abiertos a asimilar conocimientos emitidos por el gerente.	X		X		X	
22	Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos.	X		X		X	

	DIMENSIÓN 3 CAPITAL RELACIONAL	Si	No	Si	No	Si		
2 3	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir conocimientos (revistas, libros, boletines).	X		X		X		
2 4	La Municipalidad a través del gerente, recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos (préstamo de laboratorios, retroproyectores).	X		X		X		
2 5	El gerente promueve el intercambio de experiencias laborales con otras entidades similares.	X		X		X		
2 6	El gerente promueve charlas y conferencias con el apoyo de otras entidades similares.	X		X		X		
2 7	Los miembros de la Municipalidad comparten conocimientos para solucionar problemas.	X		X		X		
2 8	El gerente promueve que los trabajadores nuevos compartan sus conocimientos actualizados con los trabajadores de amplia trayectoria.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...TEODORO VICTOR CABEZAS RAMIREZ.... DNI: 19830181

Especialidad del validador:.....Metodología.....

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

09 de octubre del 2020



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ORIENTACION A RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Orienta la conducta del personal hacia metas específicas	X		X		X		
2	Orienta al personal en cuanto roles y funciones que deben cumplir.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de los objetivos	X		X		X		
4	Orienta al personal sobre el cumplimiento oportuno de sus funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Escucha opiniones de los demás trabajadores	X		X		X		
6	Promueve diálogos alturados en la organización	X		X		X		
7	Busca consenso para tomar una decisión.	X		X		X		
8	Comunica al personal una decisión tomada, antes de ejecutarla	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 ACTITUD Y SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Está atento a las necesidades de los usuarios externos	X		X		X		

10	Está atento a las necesidades de los usuarios internos	X		X		X		
11	Busca solución oportuna a las necesidades de los usuarios	X		X		X		
12	Está dispuesto a colaborar con que necesite de su ayuda	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Busca la cohesión entre los miembros de la organización	X		X		X		
14	Mantiene una actitud positiva con el personal de la organización	X		X		X		
15	Logra que los miembros de la organización ejecuten las decisiones en forma integrada.	X		X		X		
16	Promueve la unión para realizar el trabajo en forma conjunta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera espacios de aprendizaje para los trabajadores	X		X		X		

18	Apoya las iniciativas de desarrollo profesional de los miembros.	X		X		X		
19	Busca replicar experiencias exitosas en la organización	X		X		X		
20	Incentiva el cumplimiento óptimo de las funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6 LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Promueve una visión compartida entre todos los miembros	X		X		X		
22	Logra que el personal a su cargo se comprometa con los objetivos institucionales.	X		X		X		
23	Dirige el trabajo del personal	X		X		X		
24	Sugiere acciones correctivas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7 SENTIDO DE URGENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Prioriza la ejecución de actividad urgentes	X		X		X		
26	Con su ejemplo fomenta el trabajo fuera del horario con el fin de lograr objetivos urgentes.	X		X		X		

2 7	Fomenta perseverancia en el trabajo para el logro de objetivos	X		X		X		
2 8	Mantiene visible el objetivo priorizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...TEODORO VICTOR CABEZAS RAMIREZ.... DNI: 19830181

Especialidad del validador:.....Metodología.....

- 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

09 de octubre del 2020



Firma del experto informante

ANEXO 7. Bases de datos recolectados

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO GESTION DEL CONOCIMIENTO

4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00
		2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00				
5,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	1,00	2,00	3,00
		4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00				
4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
		2,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00				
3,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00
		2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00				
2,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00
		2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00				
2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00				
2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00
		1,00	2,00	4,00	5,00	2,00	3,00	5,00	1,00	4,00	3,00
		5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00				
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00
		5,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00				
4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00
		4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	2,00				

5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00				
2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00				
3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00
		4,00	5,00	1,00	1,00	2,00	2,00				
4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00				
3,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	5,00
		4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00				
2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00
		2,00	3,00	4,00	5,00	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00				
5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	4,00	5,00	2,00	3,00				
1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00
		4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00				

BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS DEL GERENTE

2,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	3,00
		2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00				
3,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,00	1,00	2,00	3,00
		4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00				

1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
		2,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00				
2,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00
		2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00				
3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00
		2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00				
4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00				
5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00
		1,00	2,00	4,00	5,00	2,00	3,00	5,00	1,00	4,00	3,00
		5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00				
4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00
		5,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00				
4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	2,00	3,00
		4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	2,00				
5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00				
4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00				
1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
		1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00				
4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	1,00	2,00
		3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00				

2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	5,00
		4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00				
1,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00
		2,00	3,00	4,00	5,00	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	4,00
		3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00				
2,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00
		1,00	2,00	4,00	5,00	2,00	3,00				
1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00
		5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00
		4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00				

ANEXO 8. Fiabilidad de los cuestionarios

Escala de valoración de los coeficientes de fiabilidad

Fiabilidad nula	De 0,53 a menos
Fiabilidad baja	De 0,54 a 0,59
Fiabilidad	De 0,60 a 0,65
Muy fiable	De 0,66 a 0,71
Excelente	De 0,72 a 1,00

Fuente: Luis Damián en su libro evaluación de capacidades

Fiabilidad el instrumento gestión del conocimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	28

Para hallar el valor de la fiabilidad de instrumento gestión del conocimiento, se consideró a una pequeña muestra conformada por 17 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, dicho cuestionario estuvo conformada por 28 ítems, luego los resultados fueron procesados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, de tal manera el valor de la fiabilidad fue de 0,877, siendo el cuestionario de fiabilidad por excelencia según el autor Damián.

Fiabilidad el instrumento de competencia del gerente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	28

Para hallar el valor de la fiabilidad de instrumento competencias del gerente, se consideró a una pequeña muestra conformada por 17 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, dicho cuestionario estuvo conformada por 28 ítems, luego los resultados fueron procesados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, de tal manera el valor de la fiabilidad fue de 0,920, siendo el cuestionario de fiabilidad por excelencia según el autor Damián.

ANEXO 9.

Tabla de Interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

ANEXO 10.

Evidencias fotográficas de la aplicación de cuestionario de encuesta en oficinas de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.



