



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral
del personal de los Observatorios Socio Económicos
Laborales, Perú 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Chavez Ramirez, Edith Delia (ORCID: 0000-0002-3483-0825)

ASESOR:

Dr. Santos Alvarez, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-0404-4073)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios porque cumple sus promesas, a mis amados hijos Sebastián y Valeria, a mi esposo José y a mis padres que siempre me apoyan en cada reto personal que me propongo, gracias por la paciencia y comprensión.

Agradecimiento

A los asesores de mi alma mater, por haberme brindado sus conocimientos y apoyarme en el desarrollo de mi trabajo de tesis y a todos mis colegas que contribuyeron con sus comentarios.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	38
3.1. Tipo y diseño de investigación	38
3.2. Variables y operacionalización	39
3.3. Población	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.5. Procedimientos	46
3.6. Método de análisis de datos	46
3.7. Aspectos éticos	46
IV. RESULTADOS	47
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES	73
VII. RECOMENDACIONES	75
VIII. PROPUESTA	76
REFERENCIAS	79
ANEXOS	83

Índice de tablas

Tabla 1. Personal de los observatorios regionales, 2020	41
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable gestión del conocimiento	43
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Tecnologías de la Información y comunicación	43
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Productividad laboral	44
Tabla 5. Resultado de aplicabilidad del cuestionario por parte de expertos	45
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de los cuestionarios aplicados	45
Tabla 7. Nivel de la variable gestión del conocimiento	47
Tabla 8. Nivel de la dimensión creación de la gestión del conocimiento	48
Tabla 9. Nivel de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento	49
Tabla 10. Nivel de la dimensión aplicación y uso de la gestión del conocimiento	50
Tabla 11. Nivel de la variable tecnología de la información y comunicación	51
Tabla 12. Nivel de la dimensión información de la tecnología de la información y comunicación	52
Tabla 13. Nivel de la dimensión comunicación efectiva y colaboración de la tecnología de la información y comunicación	53
Tabla 14. Nivel de la dimensión convivencia digital de la tecnología de la información y comunicación	54
Tabla 15. Nivel de la dimensión tecnología de la tecnología de la información y comunicación	55
Tabla 16. Nivel de la productividad laboral	56
Tabla 17. Nivel de la dimensión técnica de la productividad laboral	57
Tabla 18. Nivel de la dimensión económica de la productividad laboral	58
Tabla 19. Nivel de la dimensión social de la productividad laboral	59
Tabla 20. Estadístico que evalúa la normalidad	60
Tabla 21. Resultados del ajuste del modelo	61
Tabla 22. Bondad de ajuste del modelo	61
Tabla 23. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	62
Tabla 24. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal	62

Tabla 25. Resultados del ajuste del modelo	63
Tabla 26. Bondad de ajuste del modelo	63
Tabla 27. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	64
Tabla 28. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal	64
Tabla 29. Resultados del ajuste del modelo	65
Tabla 30. Bondad de ajuste del modelo	66
Tabla 31. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	66
Tabla 32. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal	67
Tabla 33. Resultados del ajuste del modelo	68
Tabla 34. Bondad de ajuste del modelo	68
Tabla 35. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	68
Tabla 36. Estimación de los parámetros de la regresión logística Ordinal	69

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Proceso de la gestión del conocimiento de los Observatorios	26
Figura 2: Producción anual de los observatorios regionales 2002-2021	38
Figura 3: Esquema de la investigación	40
Figura 4: Nivel de la variable gestión del conocimiento	48
Figura 5: Nivel de la dimensión creación de la gestión del conocimiento	49
Figura 6: Nivel de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento.	50
Figura 7: Nivel de la dimensión aplicación y uso de la gestión del conocimiento	51
Figura 8: Nivel de la variable tecnología de la información y comunicación	52
Figura 9: Nivel de la dimensión información de la tecnología de la información y comunicación.	53
Figura 10: Nivel de la dimensión comunicación efectiva y colaboración de la tecnología de la información y comunicación.	54
Figura 11: Nivel de la dimensión convivencia digital de la tecnología de la información y comunicación elección profesional.	55
Figura 12: Nivel de la dimensión tecnología de la tecnología de la información y comunicación.	56
Figura 13: Nivel de la productividad laboral.	57
Figura 14: Nivel de la dimensión técnica de la productividad laboral.	58
Figura 15: Nivel de la dimensión económica de la productividad laboral.	59
Figura 16: Nivel de la dimensión social de la productividad laboral.	60

Resumen

El presente trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, 2020.

La metodología empleada consistió en un enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel correlacional causal, con diseño no experimental. La población estuvo integrada por 51 encargados de los Observatorios Socio Económico Laborales de las 25 regiones que conforman la Red de Observatorios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se usó la técnica de encuesta mediante 03 cuestionarios estructurados tipo Likert, los cuestionarios relacionados a las variables gestión del conocimiento, tecnologías de la información y comunicación; y productividad laboral. Los cuestionarios fueron validados por 5 jueces expertos, la confiabilidad se determinó a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Los resultados fueron procesados con el software SPSS versión 26, se presentaron estadísticas descriptivas e inferenciales mediante tablas, figuras y gráficos, asimismo se realizó la prueba de Regresión logística ordinal donde se obtuvo un p valor igual a 0,000 el cual se contrastó con la significancia de 0,05, concluyendo que la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación inciden en un 51,8% en la productividad laboral del personal de los observatorios Socio Económico Laborales, 2020.

Palabras clave: Gestión, conocimiento, tecnologías, información, productividad.

Abstract

This research work has been carried out in order to determine the incidence of knowledge management and ICT in the labor productivity of the staff of the Socio-Economic Labor Observatories, 2020.

The methodology used consisted of a basic quantitative approach, causal correlation level, with a non-experimental, correlational design. The population was made up of 51 managers of the Socio-Economic Labor Observatories of the 25 regions that make up the Network of Observatories of the Ministry of Labor and Employment Promotion. The survey technique was used by means of 03 structured Likert-type questionnaires, the questionnaires related to the variables of knowledge management, information and communication technologies; and labor productivity. The questionnaires were validated by 5 expert judges, the reliability was determined through the Cronbach's Alpha statistic.

The results were processed with the SPSS software version 26, descriptive and inferential statistics were presented through tables, figures and graphs, as well as the ordinal logistic regression test where a p value equal to 0.000 was obtained, which was contrasted with the significance of 0.05, concluding that knowledge management and information and communication technologies have a 51.8% impact on the labor productivity of the staff of the Socio-Economic Labor Observatories, 2020.

Keywords: Management, knowledge, technologies, information, productivity

Resumo

Este trabalho de pesquisa foi realizado como objetivo de determinar a incidência da gestão do conhecimento e das TIC na produtividade do trabalho do pessoal dos Observatórios Socioeconômicos do Trabalho, 2020.

A metodologia utilizada consistiu em uma abordagem quantitativa básica, nível de correlação causal, com um desenho correlacional não experimental. A população consistia em 51 gestores dos Observatórios Sócio-Econômicos do Trabalho das 25 regiões que compõem a Rede de Observatórios do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego. A técnica de survey foi utilizada por meio de 03 questionários estruturados do tipo Likert, os questionários relacionados às variáveis de gestão do conhecimento, tecnologias de informação e comunicação; e produtividade do trabalho. Os questionários foram validados por 5 juízes especialistas, a confiabilidade foi determinada através da estatística Alfa de Cronbach.

Os resultados foram processados no software SPSS versão 26, as estatísticas descritivas e inferenciais foram apresentadas por meio de tabelas, figuras e gráficos, bem como o teste de regressão logística ordinal onde foi obtido um valor de p igual a 0,000, o qual foi contrastado com a significância de 0,05, concluindo que a gestão do conhecimento e as tecnologias de informação e comunicação têm um impacto de 51,8% na produtividade do trabalho do pessoal dos Observatórios Socioeconômicos do Trabalho, 2020.

Palavras-chave: Gestão, conhecimento, tecnologias, informação, produtividade

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos que el mundo vive la cuarta revolución industrial y se encuentra inmerso en la globalización, las tecnologías de información y comunicación (TIC), el uso de la información pública y privada, cobra relevancia, razón por la cual el conocimiento se transforma en una base fundamental de creación de riqueza (Lacu, 2017), que permite compartir conocimientos personales con el objetivo de alcanzar óptimos resultados con respecto a la productividad (Garvin, 1998), tanto para las instituciones del Estado como instituciones privadas que sacan provecho de una adecuada gestión del conocimiento (GC). Es por ello, que en diversos países se ha pensado en la creación de observatorios laborales enfocados en la creación, producción de información haciendo uso de tecnologías de información y siendo puntos neurálgicos para la contribución de información oportuna.

Existe una variedad de observatorios creados con diferentes propósitos, pero con una característica en común, generar conocimiento a través de los procesos de intercambio de información, dentro de esta variedad podemos mencionar a los Observatorios Socio Económicos Laborales (OSEL) que a nivel mundial se han creado en diferentes países y se encargan de analizar la información y sacar resultados importantes que contribuyen a la mejor toma de decisiones de sus gobernantes y público en general. Estos observatorios detectan, analizan y difunden lo que sucede en el mercado laboral. (Farné, 2011).

En el Perú, las funciones y actividades de los observatorios regionales se encuentran alineados al rol del MTPE, dichos observatorios son herramientas de producción de datos, de análisis y de difusión oportuna de la situación socio económica laboral de cada una de las regiones donde se encuentra implementado el observatorio regional, cumpliendo con la finalidad de proporcionar información oficial, de calidad y a la vez precisa sobre los indicadores del mercado laboral a las instituciones públicas, sector privado y usuarios en general.

En el 2002, se creó el primer OSEL en la región Piura, a partir de ese año se implementaron más observatorios regionales, con el objetivo de producir y analizar información socio económico laboral regional para la mejor toma de decisiones. En

el año 2009 se creó la Red de Observatorios Socio Económico Laborales (Red de OSEL), la que está conformada por 25 OSEL's a nivel nacional.

Los observatorios regionales se rigen a través de la Directiva Nacional N°001-2009 "Gestión de los Observatorios Socio Económicos Laborales Regionales", cuyo objetivo es lograr la eficiencia de los Observatorios Socio Económicos Laborales Regionales.

Según la Directiva que rige a los OSEL, los Gobiernos regionales son los responsables de la sostenibilidad del OSEL regional, paralelamente el MTPE a través de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL), presta asistencia técnica y asesoría para la realización de los productos técnicos (notas de prensa, trípticos, boletines, diagnósticos y estudios) realizados por los encargados de los observatorios regionales.

Desde la creación del primer OSEL regional hasta el primer trimestre del 2021, se han elaborado 2 678 productos técnicos entre boletines, trípticos, notas de prensas especiales, infografías, fichas de seguimiento, reportes de indicadores, estudios socio económicos y diagnósticos socio económicos laborales regionales, dichos productos constituyen la respuesta a la necesidad de información que presenta cada región del país.

Los Observatorios Socio Económico Laborales presentan una **problemática** que se centra en el debilitamiento en la transmisión de conocimientos por parte del MTPE y los encargado de los OSEL y esto es debido a que las tecnologías de la información y comunicación como softwares estadísticos (SPSS, STATA, Excel avanzado, entre otros) son usados de forma no frecuente, las capacitaciones por parte del MTPE a los encargados de los observatorios Socio Económicos Laborales resultan insuficientes por falta de personal, puesto que no se llegan a cumplir los objetivos de la producción anual programada (Diagnósticos Socio Económicos Laborales, trípticos, boletines, entre otros) y si le sumamos la falta de experiencia en el uso de TIC por parte de los encargados del OSEL repercute en una baja

producción de documentos técnicos por parte de los encargados de los observatorios regionales.

Por ello, la presente investigación pretende analizar y demostrar la incidencia de la gestión del conocimiento y de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) en la productividad, entendiendo la productividad como la producción de documentos técnicos elaborados por los coordinadores y/o analistas de los observatorios regionales y la importancia de repotenciar y mejorar las técnicas de la gestión del conocimiento y el uso de las TIC's, lo que permitirá lograr una alta productividad, eficiencia y calidad de los productos elaborados por el equipo que dirige el observatorio regional, lo que contribuirá en la mejora del servicio orientado al ciudadano y el posicionamiento de los observatorios regionales

De acuerdo a lo anterior se realizó el siguiente **planteamiento de problema general**: ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020? Así mismo, se determinó los **problemas específicos**: ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y la TIC en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020?, ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020?, ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020?

En cuanto a la justificación práctica, se determinó por la utilidad de los resultados del presente estudio, al conocer la incidencia de la gestión del conocimiento y los TIC en la productividad laboral del personal en los observatorios regionales del Perú y de este modo realizar recomendaciones y una propuesta como parte de la alternativa de solución a la problemática presentada.

La presente investigación establece los siguientes **objetivos**: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020; y **como objetivos**

específicos: Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020. Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020. Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación en la dimensión social de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020.

Además, se estableció la **hipótesis general:** La gestión del conocimiento y las TIC inciden en la productividad del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020. En relación a las hipótesis específicas fueron: La gestión del conocimiento y las tecnologías de la información y comunicación inciden en dimensión técnica, económica y social de la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se realizó una búsqueda exhaustiva de los antecedentes internacionales y nacionales, esta búsqueda se realizó en repositorios de tesis, artículos científicos de las bases de datos como: SCOPUS, Redalyc y Scielo, encontrándose los siguientes antecedentes:

En relación a los antecedentes internacionales, en Venezuela los autores Panizo et al. (2019), en su investigación denominada *Caracterización de la Gestión del Conocimiento en Organizaciones orientadas a la Producción de Bienes y Servicios como área de investigación*, demostraron el potencial que tiene la gestión del conocimiento como área de investigación para el crecimiento de una organización y que su estudio e implementación es un tema nuevo y en desarrollo, el estudio fue de tipo descriptivo, del estudio se concluyó que la GC consiste en la capacidad de poder crear nuevos conocimientos tomando como fuente inicial los datos y las experiencias, lo que permite organizar y distribuir los conocimientos que existen en una institución u organización. Este proceso permite que la empresa o institución pueda innovar y competir con las demás de manera eficiente.

Asimismo, la publicación de Agudelo y Valencia, (2018), quien analizó la *gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy en Chile*, donde los autores realizaron un modelo gerencial que se implementó en una organización como estrategia, evaluando la pertinencia del modelo para la actividad organizacional, concluyendo que la gestión del conocimiento debe ser parte de una política de dirección que se adapte a la empresa, ya que el aprendizaje organizativo conlleva al liderazgo, donde el líder brinda los recursos necesarios logrando que el conocimiento se formule, implante y sea sostenible a través del tiempo.

Del mismo modo, Calvo (2018), en su investigación *La Gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones de México*, su tema principal de la investigación fue GC y su desarrollo a nivel empresarial y regional, la cual logra aplicar. Asimismo, se analizó la función del conocimiento como parte del crecimiento regional, identificando los principales modelos de innovación regional y

de la GC para la gestión en las regiones. En la investigación se concluyó que el conocimiento debe ser gestionado desde una nueva perspectiva que permita una interacción entre la empresa o instituciones con la universidad, asimismo concluye que la gestión del conocimiento permite la interacción de las personas, el diálogo a nivel formal e informal y la formación de redes entre personas e instituciones.

Berenice et al. (2017), en su investigación *Gestión de conocimiento, Tecnologías de la información y Desempeño laboral en México*, realizaron una exploración de la forma de cómo se practica la GC en las empresas en el Estado de Querétaro y la influencia que tienen estas empresas en los niveles de satisfacción y el desempeño laboral, así como el vínculo con las TIC. Se concluyó que para las organizaciones es vital el conocimiento y que es necesaria sistematizar los procesos donde las TIC cobran relevancia en el desempeño laboral y la satisfacción de los usuarios.

Asimismo, Núñez (2017) de España, en su investigación doctoral, *Impacto de las Tecnologías de la Información en la productividad del establecimiento comercial minorista*, analizó como fue el impacto de las TIC en los vendedores de tiendas donde se evalúa la productividad agregada del establecimiento comercial, Se logró contrastar la relación directa entre las TIC y la productividad, se evidenció la relación inversa entre la experiencia del personal de la tienda, la productividad y el nivel remunerativo promedio de la tienda. Se concluyó que las Tecnologías de la información incrementan la productividad, lo que confirmó un efecto de sustitución entre el conocimiento individual y el conocimiento institucional.

Del mismo modo, Lacu (2017), realizó una investigación sobre el aumento de la productividad organizacional usando la GC de Brasil, en la cual desarrolla un modelo conceptual enfatizado en 03 procesos de la GC: creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento; y estos procesos están compuesto de 22 factores en total, con la finalidad de que permitan incrementar la productividad organizacional de las PYME. La muestra está representada por 50 empresas de diferentes sectores económicos de Brasil. El estudio fue de enfoque cuantitativo, se recolectaron y analizaron los datos, se encuestó a los directores de las PYME. Se

llegó a la conclusión de que el modelo conceptual de GC clarifica cual es la función que tiene la GC en los diferentes procesos, por medio de las medidas intangibles presentados como variables independientes y factores distintos, de acuerdo al estudio, indica que una buena administración podría contribuir en la productividad esperada por parte de los directivos de la organización.

En relación a los antecedentes nacionales podemos mencionar a Estrada (2020) de Perú, quien realizó una investigación no experimental, correlacional, la finalidad fue establecer la influencia de las variables gestión antisoborno, la conducta ética y la variable dependiente definida como función pública, el estudio contó con la participación de 92 servidores públicos, y se analizó a través de un modelo de regresión logística ordinal, entre sus principales hallazgos se puede mencionar que la gestión antisorbo y la conducta ética influyen en un 74% en la función pública de los servidores públicos de Osinergmin.

Ocaña-Fernández et al.(2019) de Perú, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las tecnologías de la investigación y la GC, para lo cual empleó un enfoque cuantitativo, concluyendo que existe una relación directa entre la GC y las tecnologías de la información en los alumnos de ingeniería mecánica.

Asimismo, Vidal (2019), realizó una investigación con el objetivo de determinar la influencia de la gestión de las TIC y las competencias gerenciales en la gestión administrativa, la muestra fue de 136 trabajadores, se aplicó nivel descriptivo causal de diseño no experimental, el resultado fue que el modelo de regresión logística ordinal usada presentó un valor de significancia de 0,000 menor que 0,005, el estudio concluye que la gestión de las TIC y las competencias gerenciales tiene una influencia de 43,4% sobre la gestión administrativa en el Ministerio de Salud, 2019.

Del mismo modo, Campos et al., (2018) en Perú, realizaron una investigación sobre el modelo de GC para elevar el nivel de productividad del talento humano en empresas manufactureras, para este estudio se diseñó un modelo de GC

relacionado con la identificación, creación, obtención y transferencia de conocimiento, el cual fue aplicado a empresas del sector manufactura, se concluye que el modelo de GC aplicado al talento humano contribuye en una mejora del 5% en la productividad laboral.

Véliz (2017), en su investigación determinó la relación existente entre la GC y el desempeño laboral, la investigación fue hipotético deductivo, nivel correlacional, se concluyó que existe una evidencia significativa, donde la GC se relaciona con el desempeño laboral según el personal de la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima 2016.

Antes de analizar la GC, es importante profundizar sobre el concepto de conocimiento que, para una organización o entidad del Estado, puede tratarse como un proceso simultáneo que implica conocer el ambiente e intervenir directamente en el ambiente, para ello es importante la experiencia y las habilidades que se adquiera (Fontalvo et al., 2011). Asimismo, las instituciones del Estado deben buscar estrategias acertadas que permitan la creación de conocimiento en dichas instituciones.

En ese sentido, Peluffo y Catalán (2002), indican que las administraciones públicas han conseguido buenos resultados al incorporar el conocimiento como recurso primordial, dicho conocimiento es difundido y llega a circular, lo que retroalimenta al sistema con nuevo conocimiento adquirido que será utilizado por el capital humano y mejorado. Las instituciones públicas deben incluir a la gestión del conocimiento como una buena práctica de gestión pública puesto que, contribuye al desarrollo de la institución.

No todas las organizaciones son organizaciones de aprendizajes, aunque todas las organizaciones pueden aprender continuamente, más bien toda organización utiliza el conocimiento gestionado de manera sistemática para agregar continuamente el mejor conocimiento y construir su memoria a largo plazo.(Torabi & El-Den, 2017).

Para Barroso y Córdova (2013), el conocimiento se define como información mixta, que combina experiencia, interpretación y reflexión, los autores Nonaka y Takeuchi (1995) definen el conocimiento en dos tipos: el explícito y el tácito; siendo el explícito el que se transmite a través de palabras, matemáticas o símbolos y el tácito es el resultado de la experiencia, esta experiencia no se puede expresar externamente, se precisa que es difícil de comunicar y compartir con otras personas. Lo que indican los autores es muy cierto, el conocimiento es integral, la experiencia contribuye mucho al enriquecimiento de nuevo conocimiento, por ejemplo en el caso de los observatorios regionales, la experiencia de un encargado del OSEL sobre el manejo de TIC y uso de bases de datos como STATA o SPSS, puede influir eficientemente en la producción rápida de productos como estudios socio económicos, si a ello sumamos el conocimiento de principios económicos, estaríamos garantizando una producción de documentos técnicos o publicaciones con una alta calidad.

El conocimiento de las personas consiste en una conciencia intangible, hechos e información aprendidos que se manifiestan como ideas, juicios, talentos, causas fundamentales, relaciones, perspectivas y conceptos. El conocimiento reside en la mente del individuo y solo cuando se articula y/o captura se codifica en diferentes fases de la organización, siempre que los empleados tengan la intención de compartir lo que saben. (Torabi & El-Den, 2017). Es así que los encargados de los OSEL regionales, comparten sus conocimientos aprendidos a través de las capacitaciones que realizan en el desarrollo de las actividades del OSEL.

Se ha explicado sobre el conocimiento, ahora se explicará sobre la GC. La GC surge como una propuesta alrededor de los años 50, cuyas bases fueron propuestas por Peter Drucker, como una disciplina emergente que se viene afirmando con la aparición de nuevos modelos. Para algunos autores como Drucker (1993), la gestión del conocimiento es una forma como las instituciones u organizaciones adquieren, usan y transfieren sus activos intelectuales hacia los usuarios, entendiéndose como la habilidad para transmitir recursos del conocimiento y complementarlos con otros recursos y capacidades organizacionales. Según Daft (2002), la GC, es el esfuerzo sistémico de encontrar,

organizar y dar paso al capital intelectual de las instituciones públicas y privadas e introducir una cultura de aprendizaje permanente que conlleve a compartir conocimiento a través de la información, de tal forma las actividades que desarrolle la institución tengan como base los conocimientos ya existentes.

Según Otter y Cortéz (2003), la finalidad principal de la GC es administrar, manejar y aprovechar la información, lo que implica que las empresas deben reorganizar sus recursos humanos con la finalidad de incorporar el valor agregado de los colaboradores a la institución, asimismo buscar potenciar las capacidades de aprendizaje mejorando la competitividad institucional.

Asimismo, Panizo (2017), refiere que la transformación de datos a conocimiento es un proceso, donde los datos no tienen significado si se encuentran en forma aislada, razón por la cual es necesario realizar un procesamiento de datos e interpretarlos, tomado esta definición, los observatorios regionales transforman los datos que reciben en base de insumo, siendo estos insumos las bases de datos de ENAHO, de Planilla Electrónica y entre otros.

La GC es un activo mucho más importante que cualquier otro activo de la organización, por lo tanto, debe ser administrado eficientemente. La GC se define como proceso de capturar, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento; con la existencia de GC, las organizaciones serán capaces de lograr procesos. La GC es un mecanismo emergente que puede encontrar información de manera más eficiente y organizada. (Al-Emran et al., 2018).

La GC agrega valor a la gestión institucional, lo que consiste en incrementar la eficiencia individual del equipo y la organización a través de la implementación de conceptos de la gestión del conocimiento. (Torabi & El-Den, 2017). A ello se debe agregar, que existe un valor intangible dentro de las instituciones que son los conocimientos adquiridos con los que vienen los colaboradores que sumado a las capacitaciones o nuevos conocimientos que se les imparten en la institución o empresa pueden agregar valor y la creación de nuevos conocimientos, que como buena práctica debería ser compartido con los integrantes de la institución haciendo

un efecto multiplicador, lo que conllevaría a una mejor producción en la institución o empresa, si tomamos como ejemplo la organización pública como el caso de los observatorios regionales, donde las capacitaciones son un elemento indispensable para el fortalecimiento de capacidades de los encargados del observatorio, se debe considerar que estos conocimientos deben ser fortalecidos a través de la enseñanza por parte de los encargados de los observatorios a los funcionarios y usuarios en general con la finalidad de afianzar los conocimientos adquiridos y generar nuevos conocimientos, ya que el conocimiento fortalece el desarrollo de los observatorios regionales.

Asimismo, la gestión del conocimiento se encuentra impulsada por cuatro tendencias, el aumento de la complejidad del área que se desarrollan las actividades, aceleración de la volatilidad del mercado, mayor velocidad de respuesta y disminución de la experiencia individual. (Hegazy & Ghorab, 2014).

En ese sentido, el elemento humano y la gestión del conocimiento han sido considerados los dos factores más importantes dentro de una organización, lo que ayuda a lograr una ventaja competitiva, por ello las organizaciones deben preocuparse por el factor humano para incrementar su compromiso en la organización para aprovechar al máximo el conocimiento que poseen (Marques et al., 2019). En concordancia con el autor el factor humano es una pieza importante en la institución pública, siendo el colaborador quien hace posible el éxito de la institución en el campo que se desarrolle, por ello es conveniente que exista estrategias por parte de las instituciones del Estado para seguir potenciando el intercambio de conocimientos entre los colaboradores que al final se traduce en una ventaja competitiva como lo menciona el autor. Es así que en el OSEL el recurso humano viene a ser el componente primordial para el éxito o fracaso de la gestión del OSEL, por ello los conocimientos con los que el encargado del OSEL viene en el momento de iniciar sus actividades en el observatorio regional será una ventaja competitiva.

Según Siregar et al., (2019), la GC la define como el proceso de identificar o crear, asimilar procesos y aplicar conocimiento organizacional para explotar nuevas oportunidades para hacer innovación y mejorar el desempeño.

La GC es probable que tenga valores agregados como la experiencia para crear y mejorar la eficiencia en una organización y el conocimiento del recurso humano, las instituciones con mayor nivel de gestión de conocimiento aumentan su nivel de competitividad. Siendo las prácticas de gestión de conocimiento un rol fundamental no solo en el desempeño de las empresas o instituciones, sino también en la conducción del mismo. (Li et al., 2020). Es evidente que más instituciones del sector público podrían aumentar su productividad si se toma mayor atención a la transferencia de conocimientos a los colaboradores, como indica el autor podrían aumentar el nivel de competitividad, en ese sentido los observatorios regionales deben rescatar la experiencia de los encargados de los observatorios para crear y mejorar la eficiencia que tanto se busca en la gestión de los observatorios regionales.

La GC se ha convertido en una necesidad de aprender a manejar, administrar y potenciar el uso de las TIC, por ello es importante formar y reorganizar el capital intelectual de las instituciones con la finalidad de generar la capacidad de aprender en las organizaciones. (Otter & Cortez, 2003) Es importante lo que menciona Otter y Cortéz, puesto que, existen muchas buenas intenciones en el sector público por ejemplo para impartir conocimientos, pero si no hay disposición por parte del colaborador en aprender no se llegará a los objetivos que se planifiquen.

Terán-Bustamante et al., (2021), en ese sentido define la GC como la estrategia, las herramientas y las prácticas claras para hacer del conocimiento parte de los recursos de una organización, en la organización la GC se convierte en la capacidad de recopilar y utilizar lo que los empleados saben para desarrollar productos innovadores y servicios, por lo que las organizaciones deben desarrollar sistemas que garanticen que el conocimiento se procesa sea entregado a las personas en momentos adecuados.(Indrašienė et al., 2021).

Todo lo anterior contribuye a la gestión del conocimiento que debe establecer una estrategia que conduzca a la creación de conocimiento lo que permitirá obtener una estrategia competitiva permitiendo que coexistan los conocimientos explícitos y tácitos, distinguiendo que cada tipo de conocimiento requerirá diferentes estrategias de gestión.

Desde el punto de vista de Tari y García (2009), la GC, según la literatura considera 3 dimensiones como: creación, almacenamiento y transferencia y aplicación y uso. Las dimensiones antes mencionadas se encuentran relacionadas con el aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización de aprendizaje.

La dimensión creación o aprendizaje organizativo se define como un proceso dinámico de recopilar datos, transformarlos en información, luego convertirlo en conocimiento, por medio de distintas etapas de aprendizaje.

Asimismo, Jerez et al. (2004), define la dimensión creación como el compromiso de los directivos, visión de la institución, inicio y proceso de transferencia y consolidación del conocimiento para que la organización incorpore los pasos previos para el aprendizaje.

Por otro lado, la dimensión almacenamiento y transferencia o conocimiento organizativo se conceptualiza como el conjunto de habilidades, justificación de creencias, almacenamiento, distribución del conocimiento, siendo por esto el conocimiento organizacional un proceso rápido de transferencia y almacenamiento de conocimiento interno en una empresa, institución u organización.

Asimismo, Molina et al. (2007), define la transferencia y almacenamiento como el conocimiento interinstitucional, lo que implica conocer las necesidades de los clientes y conocimientos de los que proveen la información necesaria para el conocimiento.

La dimensión aplicación y uso u organización del aprendizaje organizativo, se define el pensamiento sistemático, que tiene mucha relación con la persona o recurso humano, lo que permite construir una visión general entre los integrantes de la organización, lo que contribuye al aprendizaje en equipo. Senge (1992).

A continuación se presenta el proceso de la GC aplicado a los Observatorios Socio Económicos Laborales, donde se inicia con la fase de creación, en esta fase los analistas o coordinadores de los observatorios realizan producción científica elaborando documentos técnicos como estudios socioeconómicos, boletines laborales, trípticos con información socio económico laboral entre otra producción que tengan información de indicadores laborales, en una segunda fase se realiza el almacenamiento y transferencia, almacenamiento a través de los repositorios en las páginas web de los Gobiernos regionales, en los blog creados para los observatorios, Facebook, y el repositorio de publicaciones de la página institucional del MTPE, como parte de la transferencia se hace efectiva cuando el MTPE a través de las Direcciones de línea realizan las capacitaciones en diferentes temas como la elaboración de indicadores de trabajo, elaboración de Diagnósticos Socio Económicos Laborales, trípticos, boletines laborales, infografías, fichas de seguimiento laboral, así como el uso de software especializado como STATA, SPSS y Excel avanzando usando macros.

En la fase de aplicación y uso, los usuarios usan la información que produce el OSEL regional logrando atender al público objetivo como funcionarios públicos, empresas, organizaciones no gubernamentales, jóvenes, adultos y grupos vulnerables. (Ver figura N°1).

Creación



Almacenamiento y transferencia



Aplicación y uso



Figura N°1: Proceso de la GC de los Observatorios Socio Económicos Laborales
Elaboración: Propia.

Desde la implementación del primer OSEL regional, las **TIC**, son un elemento trascendental para la generación de nuevo conocimiento, para López (2017), las TIC, son un factor clave para la eficiencia, rentabilidad y la productividad de cualquier organización, esta definición se relaciona con los OSEL Regionales que se convierten muy eficientes con el uso de las TIC. Las TIC son herramientas estratégicas usadas por empresas e instituciones para formalizar las prácticas de GC, incorporando en sus procesos la tecnología para mejorar la creación, el

almacenamiento, la transferencia y distribución del conocimiento. El uso de las TIC ha mejorado la competitividad de las empresas. (Berenice et al., 2017).

Para Appiahene et al., (2018), la Tecnología de la información (TI) también llamada TIC es el uso apropiado de herramientas tecnológicas mediante las cuales los usuarios operan e intercambian información o datos en sus diversas formas, como texto, gráficos, sonido y video.

Las TIC se definen como el manejo y procesamiento de la información (textos, imágenes, gráficas, instrucción, etc) para su uso, por medio de dispositivos electrónicos y de comunicación como las computadoras, cámaras, teléfonos. En las últimas décadas los empleados se han convertido en el capital máspreciado de una empresa o institución siendo los que usan los TIC, asimismo los cambios tecnológicos han traído algunos problemas con el recurso humano encontrando a personas que no participan de este cambio tecnológico. (Piabuo et al., 2017). De acuerdo a esta definición los encargados de los observatorios usan las TIC, pero tienen algunos problemas relacionados al recurso humano capaz de dominar el uso de programas econométricos que facilite la producción de documentos técnicos propios de la producción del observatorio regional.

En las últimas décadas las TIC y la digitalización se consideran a menudo como la fuente potencial de la productividad, por lo que es importante comprender que estas herramientas afectan a las empresas e instituciones, en particular a la productividad y la participación laboral.(Cette et al., 2020). En concordancia con el autor, los encargados de los observatorios regionales tienen conocimientos medios en cuanto al manejo de las TIC, lo que se refleja en una inadecuada productividad, en esta tarea el MTPE sigue trabajando para brindar los conocimientos requeridos para el buen funcionamiento de los observatorios regionales.

Desde 1987 la difusión de las TIC se ha intensificado aún más en todo el mundo y es parte integral de casi todas de todo lo que realizamos en la vida cotidiana. En la actualidad las TIC no solo están representadas en forma de computadoras, sino también en los teléfonos inteligentes, lo que sin duda ha

cambiado radicalmente la vida y la sociedad. (Fachbereich & Wirtschaftswissenschaften, 2018). En ese contexto los observatorios regionales también están implementando el uso de las TIC, pero en este proceso surgen ciertas limitaciones como por ejemplo que no todos los OSEL cuentan con tecnología avanzada vista desde el hardware y software, donde algunos no tienen una buena computadora que les permita procesar información con programas como el STATA por ejemplo, o no cuenta con acceso con teléfonos inteligentes solo cuentan con acceso a las redes sociales a través de las cuentas institucionales, estas limitaciones hacen que no se cumplan muchas veces los objetivos de los OSEL en las regiones.

Para Munch et al, (2018), existe una fuerte correlación entre las empresas o entidades en el uso de TIC avanzada y el nivel de habilidad del factor humano, y hay alguna evidencia de que la actualización de tecnología lleva a una empresa o entidad determinada a mejorar las habilidades de recurso humano. En el caso de los observatorios regionales, el recurso humano en algunas OSEL si se encuentran debidamente capacitados en manejo de TIC, pero en otras OSEL la situación es distinta, incluso hay un cierto rechazo de adquirir conocimiento para aprender el uso de procesadores de bases de datos como el STATA u otros, lo cual limita la producción de los observatorios que se limita a la presentación de productos técnicos muy básicos como son notas de prensa o infografías.

Asimismo, los avances de las TIC, la automatización de la logística y el procesamiento y del autoservicio y la digitalización son áreas donde se pueden implementar tecnologías que ahorran trabajo, de deberían ser implementadas para optimizar los resultados de las instituciones o empresas.(World Trade Organization, 2017).

Por otro lado, la teoría inadecuada de inversión en TIC hace que tomadores de decisiones de las empresas tienden a invertir en TIC que son continuamente ineficaces para los beneficios personales más que empresariales, lo que no contribuye significativamente en la mejora del desempeño de la empresa o institución. Las investigaciones recomiendan que las instituciones inviertan en TIC

los cuales deben ir acompañados de un análisis de costos e ingresos verificando el impacto en la producción de la institución.(Qiyang, 2018).

Para Mariño (2018), las TIC, son principalmente herramientas que van de la mano con el proceso de la GC con el objetivo de acrecentar y mantener el capital intelectual de las organizaciones e instituciones. Los recientes cambios tecnológicos que se están presentando en todas partes del mundo hace que surjan nuevos mecanismos por parte de las instituciones públicas para dar atención a los diferentes pedidos de información de los usuarios, es por ello que a través de la estrategia de los OSEL regionales se puede atender las demandas de información de manera rápida, oportuna y confiable, es aquí donde las TIC en especial el uso de la Internet, las redes sociales han permitido que el acceso de información a muchos de los ciudadanos acceder a información y servicios ofrecidos por las instituciones del Estado y los OSEL.

La incorporación de las TIC por parte de los observatorios regionales se constituye en una herramienta indispensable para optimizar la forma de adquirir la información de forma rápida y precisa lo que contribuye a la respuesta del ciudadano que se encuentra en búsqueda de información laboral, en ese sentido se puede definir las TIC.

Según Alarcón et al. (2013), define las TIC como un conjunto de herramientas tecnológicas que hacen posible que las personas desarrolle actividades con mayor rapidez y eficiencia. Las TIC se encuentran definidas por las siguientes dimensiones: Información, comunicación efectiva y colaboración, convivencia digital y tecnología.

La **dimensión Información** se define como la descripción de habilidades para buscar información, siendo un elemento importante la determinación de las fuentes de información, bases de datos, que permiten desarrollar habilidades para hallar y organizar información de forma ordenada, es por ello que las TIC brindan herramientas que permiten unificar y optimizar información lo que permite que la

información pueda ser analizada e interpretada. Asimismo, se consideran las habilidades de planificar.

La **dimensión comunicación efectiva y colaboración**, esta dimensión incluye las habilidades sociales para transmitir, e intercambiar información, asimismo, se comparte o transmite resultados o productos que se han elaborado. También es la habilidad de transferir información a otros, cuidando que la información sea efectiva y precisa. También describe las habilidades de la reflexión crítica a trabajo de otros y permite desarrollar productos en grupos de personas que están a distancia, utilizando diferentes medios tecnológicos.

La **dimensión convivencia digital**, se refiere al contexto donde se vinculan más personas, se debe tener la habilidad de evaluar las TIC, saber reconocer sus límites legales, éticos y culturales de compartir información apropiada, también tener conocimiento de los riesgos potenciales que pueden encontrarse en internet, se entiende también como la capacidad de analizar y evaluar el impacto de las TIC en los diferentes ámbitos sociales.

Finalmente, **la dimensión tecnología**, se define como la habilidad de manejar y entender conceptos TIC y sus componentes que servirán para resolver posibles problemas. Además, permite tener la capacidad de usar las TIC de manera segura y administrar la información recibida con ello dominar el software y hardware y programas de uso que serán de beneficio para la sociedad.

En relación a la productividad laboral, Mayorga y Peña (2013) mencionan que la productividad laboral muestra la calidad y eficiencia en la utilización de los recursos y los mecanismos utilizados dentro de los procesos de producción. Tomando esta definición se puede realizar un símil con la productividad realizada por las instituciones del Estado, específicamente por la productividad de los observatorios Socio Económicos en ese sentido es primordial evaluar los insumos que se usan para elaborar los productos que realizan los observatorios, entendiéndose la productividad como la relación entre Producto/insumos. De esta forma, la productividad se considera como la capacidad que tiene una institución o

empresa, para crear o generar mayor valor a los recursos utilizados, señalando que esta es la verdadera esencia de la productividad.

Según Cequea, Rodríguez-Monroy y Núñez (2011). La productividad puede considerarse como la medida total del desempeño de una organización. Asimismo, Prokopenko, y Quijano (199, 2006), entienden que la productividad está definida como la razón (salidas/entradas), por lo que se convierte en una variable orientada a la obtención de resultados y está en función de la conducta de los colaboradores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

Según la Organización Internacional del Trabajo, (2016), la productividad significa usar las técnicas de innovación de manera eficiente, en este sentido existen factores que forman parte de la productividad, como los factores internos y externos.

Uno de los principales indicadores de la eficacia del desarrollo socioeconómico es la productividad laboral. Puede ser caracterizado por contenido y volumen, En términos de volumen, el indicador de productividad laboral se puede utilizar para un país, o región determinada, para una empresa, institución o empresa. El contenido de la productividad laboral es expresado por indicadores específicos; producción bruta por empleado, el volumen de productos producidos por día, e incluso el número por hora trabajado (Vertakova & Maltseva, 2020).

La medición de la productividad y el desempeño se ha considerado un tema esencial para mejora continua. Phusavat y Photaranon (2006), La productividad se ha aplicado como instrumento de medida para evaluar diferentes decisiones y prevención del desperdicio de recursos, "la productividad se utiliza tanto a nivel organizacional como nacional como medida comparativa del desempeño". La productividad es un concepto en el que se consideran tanto la eficacia como la eficiencia. (Salehi et al., 2013).

En el mundo competitivo moderno, la productividad es un concepto fundamental para evaluar desempeño económico de las organizaciones. Por tanto, la mejora de la productividad a de convertirse en un objetivo clave para las industrias. La productividad se mide como una relación de productos de entradas,

pero no tiene significado por sí mismo. Es significativo cuando se compara con La productividad se mide en períodos anteriores o se mide a partir de instalaciones comparables produciendo resultados similares (Banker et al., 1989). Para los observatorios laborales el significado de la productividad va más por la producción científica de productos como estudios socio económicos elaborados por los encargados del OSEL, asimismo con la producción realizada se puede medir el desempeño de los observatorios regionales,

La productividad es una combinación de precisión y uso óptimo de la mano de obra y los recursos materiales y la eficiencia se determina a través del desempeño. La eficiencia y la eficacia son dos componentes importantes de la productividad y normalmente se ven afectados por diferentes factores, en las instituciones la productividad son una serie de acciones coordinadas y planificadas para mejorar el programa y mejor aprovechamiento de talentos, instalaciones, espacios y lugares. Estas prácticas se diseñan e implementan en programas modernos.(Torabi & El-Den, 2017)

Para Hernández (2001), define la productividad como una variable compleja, que se agrupa el producto obtenido con los recursos que se utilizan para lograr el producto final, la productividad se define a través de tres dimensiones como: dimensión técnica, económica y social.

La dimensión técnica, que corresponde a la productividad en términos técnicos como la cantidad de productos obtenido por unidad o factores utilizados para lograrla, medio en términos. Para medir la productividad se relacionan cada uno de los factores que se emplean, la más común de estas medidas es la productividad del trabajo, la cual se mide como el número de unidades de producto obtenido por hora. Esta dimensión presenta indicadores clave como la eficiencia, la efectividad y la eficacia.

La dimensión económica es la maximización de los bienes producidos, mediante la eficaz interrelación, tales como trabajo, capital, administración, entre otros. Como parte de esta dimensión se puede mencionar a los indicadores de rentabilidad y economicidad.

Finalmente, **la dimensión social** indica que la productividad no es solo un conjunto de relaciones técnicas y económicas, sino esencialmente una forma de organizar la actividad productiva eficientemente; considera las relaciones sociales y acepta que el mejoramiento de la productividad debe traducirse en bienestar. Dentro de esta definición se considera como indicadores la atención al usuario, las relaciones internas que puedan existir entre colaboradoras y la calidad de vida del trabajador.

Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL)

A nivel mundial se ha creado muchos observatorios laborales todos con un objetivo en común el de investigar, analizar el mercado de trabajo, en esta parte se intentará un acercamiento a la definición del observatorio laboral u observatorio de mercado de trabajo como también es conocido base a la literatura encontrada.

De la literatura revisada el observatorio de mercado laboral, se define como un instrumento, que permite medir, analizar, detectar, investigar y difundir los principales indicadores del mercado de trabajo a nivel regional, que contribuye a las políticas de empleo. Asimismo, se define como una unidad que estudia y analiza la situación, el comportamiento y las tendencias del mercado de trabajo, también es definido como un órgano técnico de información, consulta y asesoramiento sobre temas de mercado de trabajo. Entre las principales acciones de los observatorios del mercado de trabajo se encuentran difundir información, propia o procesada sobre el mercado de trabajo, monitorear y analizar el mercado de trabajo, así como realizar investigaciones sobre temas de coyuntura del mercado laboral que contribuyan a las políticas laborales. (Farné, 2011).

Para Sifuentes-Badillo, (2007), el observatorio laboral es una herramienta mediante el cual se analizan, difunden los principales indicadores laborales de un determinado país, los cuales se difunden por diferentes medios de comunicación especialmente por las páginas web institucionales. Los observatorios laborales tienen la característica de ser gratuitos y de tener información laboral disponible para los ciudadanos. Asimismo, los observatorios laborales proveen los insumos para la evaluación y reorientación de las políticas laborales, educativas y económicas de

un determinado país, donde el servicio prestado por los observatorios laborales es usado por buscadores de empleo, estudiantes, investigadores, funcionarios públicos, empresa y público en general que se encuentre en búsqueda de información del mercado de trabajo o información laboral.

Para Organización de los Estados Americanos [OEA], (2015) los observatorios laborales se han convertido en una herramienta de política pública, con el objetivo de proveer información útil, oportuna y fiable relacionado a responder a las demandas de información del mercado laboral, información que usada por hacedores o gestores públicos.

Asimismo, el observatorio laboral es una experiencia presente en diversos países del mundo que se encuentran en la búsqueda de estrategias de empleo para sus comunidades, tratando de conocer como los factores demográficos, económicos y sociales impactan en el mercado de trabajo, buscando nuevas fuentes de empleo. El observatorio laboral se convierte en una herramienta potente de la gestión pública que permite a más países llegar a sus objetivos en los temas de empleabilidad, donde la información y el uso de tecnologías de información cobra vital importancia, así como la publicación de los resultados. Los observatorios laborales se han desarrollado en los países como: Estados Unidos, Canadá, España, Australia, Chile, Colombia, Argentina, Costa Rica, Perú, República Dominicana, Paraguay, México,

En términos generales los observatorios laborales cumplen con la función de recolección de datos e información sobre el mercado de trabajo y tienen como objetivo proveer información laboral con énfasis en algunos grupos vulnerables. La mayoría de los observatorios laborales en diferentes países se encuentran a cargo de los Ministerio de Trabajo y en otros casos por las unidades de Estadística del Ministerio de Trabajo, si bien es cierto que los observatorios laborales difunden información actualizada, en algunos observatorios la información está desactualizada, la información más solicitada por los usuarios es el indicador de ingreso salarial por ocupación e indicadores laborales, asimismo, los observatorios laborales requieren mayores esfuerzos para homogenizar la información, es

importante definir responsabilidad que permitan la estabilidad y perspectiva a largo plazo de los observatorios, evitando que desaparezcan en el tiempo.

Analizando a profundidad, los observatorios laborales tienen una deficiencia en cuanto a la difusión de la información del mercado de trabajo, aunque en algunos casos esta herramienta se encuentra institucionalizada en otros no ha comenzado a desarrollarse, también se ha observado mucha heterogeneidad en la estructura y contenido de los observatorios, puesto que no definen claramente la población objetivo, algunos se orientan a la población juvenil, otros son buscadores de empleo y otros investigan sobre las empresas y políticas de empleo, lo que hace que exista diversidad para la producción de la información del mercado laboral (Gontero, 2018).

Para la OIT (2021), el observatorio laboral, de carácter regional es un sistema integrado de información y conocimiento que estudia, analiza e investiga diferentes aspectos y ámbitos del mercado de trabajo, que tienen como resultado la difusión de diagnósticos, perspectivas, tendencias, con la finalidad de que los productos que elaboren y los servicios que ofrezcan puedan servir como insumos a las instancias respectivas para lograr la inserción laboral de más personas.

Si observamos el ámbito local, en el Perú, se puede mencionar la creación del OSEL que tiene una sede central que depende del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). El MTPE ha creado una Red de Observatorios Laborales, conformado por los OSEL regionales establecidos por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, esta red está conformado por 25 observatorios regionales que dependen de los Gobiernos Regionales. La Red de observatorios se creó en el 2009, con la finalidad de facilitar la lectura del comportamiento del empleo en cada una de las regiones, entre sus principales funciones se encuentran:

- Desarrollar capacidades institucionales para el procesamiento y análisis de la información bajo estándares técnicos.

- Difundir de manera permanente información y análisis de información del mercado de trabajo.
- Identificar temáticas prioritarias y emergentes en el campo del mercado laboral y realizar investigaciones, así como también el análisis de información con diferentes fuentes y bases de datos.
- Propiciar espacios institucionales para el análisis de la información y las investigaciones que produzcan los observatorios adscritos

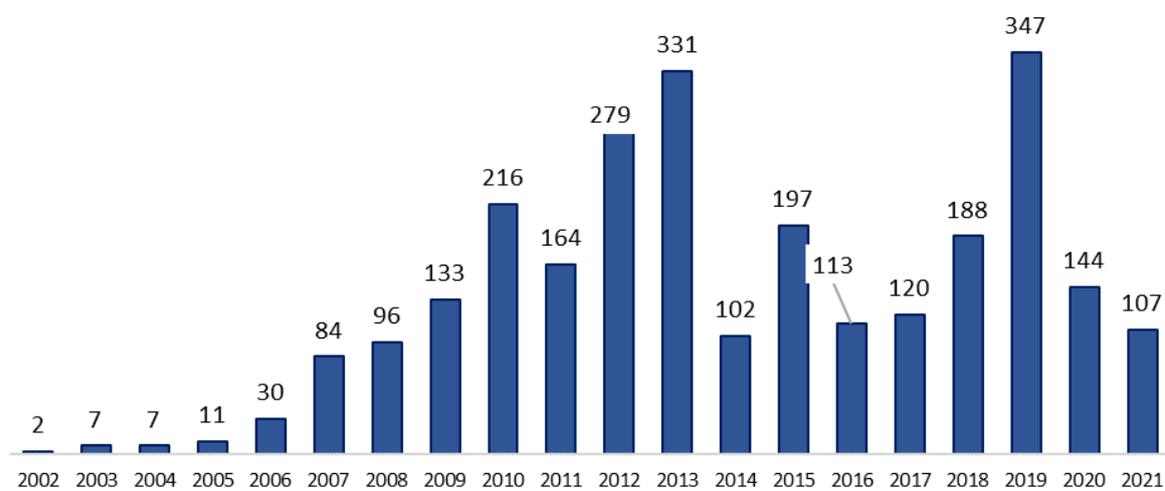
Los observatorios laborales realizan principalmente las actividades de: recolectar información del mercado de trabajo, el monitoreo de dicha información, la investigación de temas laborales o sobre grupos vulnerables, formulación de propuestas de políticas de empleo y la difusión de los productos elaborados. Los objetivos de los observatorios son alcanzados cuando el personal cuente con suficientes conocimientos multidisciplinarios en materia de mercado laboral.(Farné, 2011).

En cuanto a las tecnologías de Comunicación usadas por coordinadores y analistas de los observatorios regionales se puede mencionar que se usan diferentes softwares como STATA, SPSS, Excel, Microsoft Word y programas relacionados a diseños gráficos. Los encargados de los observatorios se encuentran capacitados en el uso de dichos software, para la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo como parte de sus funciones brinda capacitaciones constantes especialmente en el uso del software STATA en sus niveles básico, intermedio y avanzado con la finalidad de contribuir al mejor desenvolvimiento y desarrollo de la producción laboral (estudios, boletines, diagnósticos socio económicos, notas de prensa entre otros) por parte de los encargados de los observatorios socio económicos laborales.

Asimismo, en relación a la producción laboral referida a los observatorios, se inició con la creación del primer Observatorio Socio Económico Laboral en el 2002, en la región de Piura, en los siguientes años se fueron inaugurando más observatorios regionales, con lo cual se dio inicio a una producción científica, llegando a acumular al primer trimestre del 2021 un total de 2678 publicaciones

(Ver figura N°01) que fueron realizadas por los encargados de los observatorios regionales, esta producción corresponde a la elaboración de estudios socio económicos, boletines, trípticos, notas, fichas de seguimientos laborales, asimismo se realizaron otros estudios especializados como estudios de dinámicas ocupacionales, discapacidad entre otros.

De la producción histórica en los últimos 19 años, se puede mencionar que al inicio la producción era baja porque los observatorios recién iniciaban operaciones, con el pasar de los años se tuvo un crecimiento con tendencia creciente desde el 2007, produciéndose una baja en el año 2011, esta baja se debe a que en muchos observatorios no se contrataron a los analistas, posterior a dicho años creció nuevamente la producción cayendo drásticamente en los años 2014, como consecuencia del cese del contratos de coordinadores y analistas por parte de los Gobiernos regionales, entre los años 2016 al 2019 nuevamente la producción aumentó, pero bajo por tercera vez en el año 2020 como consecuencia de la pandemia y la suspensión de la actividades por parte de algunos coordinadores y analistas regionales, a pesar de la pandemia los encargados de los observatorios siguieron brindando atención a los usuarios usando otras estrategias como los talleres virtuales y atenciones a través de los canales virtuales implementados por los Gobiernos regionales. Finalmente, al I primer trimestre del año 2021, se tiene 107 productos elaborados los cuales se irán incrementando a pesar de las medidas adoptadas por la pandemia. En general la producción de los OSEL puede llegar a sus picos más altos siempre y cuando se presten las condiciones de apoyo y compromiso por parte del MTPE, Gobiernos regionales y coordinadores o analistas de los observatorios regionales.



Nota: La información del año 2021 corresponde al I trimestre.

Figura N°2. Producción anual de los observatorios regionales 2002-2021.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es una investigación básica, según Muntané (2010, p.221), indica que la investigación es pura, teórica y permanece en él. El autor indica que la investigación básica consiste en incrementar los conocimientos comprobados,

Asimismo, la investigación se ha desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, entendiendo que este tipo de enfoque analiza los fenómenos medidos a través de del uso de las técnicas estadísticas para el tratamiento de los datos, tiene como finalidad recolectar datos para testear una hipótesis, usando las mediciones métricas y el análisis estadístico. (Kerlinger, 2002).

El cuanto al método se aplicó el método hipotético deductivo, al respecto rodríguez y Pérez (2017, p.11), señalaron que la inducción es una forma de razonamiento que consiste en el proceso de trasladar los conocimientos de fenómenos generales a un conocimiento particular buscando coincidencias en los fenómenos individuales.

Diseño de la investigación

Tiene un diseño no experimental y alcance o nivel **correlacional causal**, considerando la causalidad como un rasgo inaccesible de la naturaleza a la que la ciencia se acerca por medio explicaciones causales, usando para ello modelos correlacionales como regresiones y los análisis de senderos, modelos multinivel, ecuaciones líneas estructurales entre otros. (Cortés, 2018).

El esquema seguido en la investigación, es:

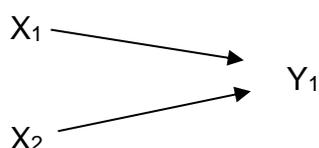


Figura N°3: Esquema de la investigación.

Dónde:

X_1 : Gestión del conocimiento (GC) = Variable independiente 1

X_2 : Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) =Variable independiente 2

Y_1 : Productividad Laboral = Variable dependiente:

3.2. Variables y operacionalización

Se considera 03 variables, las cuales son: Gestión del Conocimiento, tecnologías de la Información y Comunicación, y Productividad Laboral, se operacionalizarán la variable dependiente y las variables independientes, las variables se expresarán en dimensiones e ítems, se asignará valores a los instrumentos mediante una escala ordinal.

Variable 1: Gestión del conocimiento

Definición conceptual

Para Tari y García (2009, p.2). La Gestión del Conocimiento se delimita a través de tres conceptos como el estudio del aprendizaje organizativo (creación), conocimiento organizativo (almacenamiento y transferencia) y organización del aprendizaje (aplicación y uso), definiendo el aprendizaje organizativo como el proceso dinámico de recabar datos, convertirlos en información y esta a su vez en conocimiento, a través de distintos niveles de aprendizaje, con respecto al conocimiento organizativo, es el proceso dinámico de transferencia y almacenamiento en la organización y con relación al término organización del aprendizaje es cómo la empresa es capaz de aplicar y usar el conocimiento, explotar y explorar sus recursos, adaptarse y cambiar el entorno y aprender y desarrollar su aprendizaje para así transformarlo en un nuevo conocimiento.

Definición operacional

Para la medición de la variable Gestión del Conocimiento como variable independiente, se tomó en cuenta las dimensiones creación, almacenamiento

y transferencia; y aplicación y uso, así como sus respectivos indicadores para la construcción de los ítems del cuestionario.

Variable 2: Tecnología de la Información y Comunicación

Definición conceptual

Para Alarcón et al. (2013), las TIC son un conjunto de herramientas tecnológicas que hacen posible que las personas desarrolle actividades con mayor rapidez y eficiencia, asimismo, las TIC son un conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), soportes y canales de comunicación, relacionados con el almacenamiento, procesamiento y la transmisión digitalizada de la información. Las Tecnologías de la Información y Comunicación se encuentran definidas por las dimensiones: Información, comunicación efectiva y colaboración, convivencia digital y tecnología.

Definición operacional

Para medir la variable dependiente Tecnologías de la Información y Comunicación se tomó en cuenta las dimensiones información, comunicación efectiva y colaboración y convivencia digital, asimismo, se establecieron los indicadores para proceder a la construcción de los ítems del cuestionario.

Variable 3: Productividad Laboral

Definición conceptual

La productividad se define como una variable compleja, que agrupa el producto obtenido con los recursos que se utilizan para lograr el producto final, es el resultado de la armonía y articulación entre las TIC, el capital humano, la organización y los sistemas, dirigidos o administrados por las personas con eficacia, siempre que se obtenga la combinación equilibrada de los recursos, Hernández (2001).

Definición operacional

Para ser medida, la variable dependiente productividad laboral, se tomó en cuenta las dimensiones técnica, económica y social, posteriormente se

establecieron los indicadores para proceder a la construcción de los ítems del cuestionario.

Escala de medición

Para los instrumentos de la investigación se empleó la escala de Likert, con cinco alternativas en escala ordinal, siendo las alternativas de respuestas las siguientes: 1 (Nunca), 2(Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

3.3. Población

La población estuvo constituida por el personal de los 24 observatorios regionales activos que conforman la Red de Observatorios Socio Económico Laborales, en cada observatorio laboran un coordinador y un analista económico. Se tiene un total de 51 integrantes de la red de observatorios entre analistas y coordinadores.

La lista de observatorio regionales activos son las siguientes:

Tabla 1. Personal de los observatorios regionales, 2020

Departamento	Personal del OSEL	Departamento	Personal del OSEL
Amazonas	2	La Libertad	3
Áncash	2	Lambayeque	2
Apurímac	1	Lima Metropolitana 1,	12
Arequipa	1	Loreto	1
Ayacucho	1	Moquegua	1
Cajamarca	2	Pasco	1
Callao	1	Piura	1
Cusco	1	Puno	4
Huancavelica	1	San Martín	2
Huánuco	2	Tacna	1
Ica	6	Tumbes	1
Junín	1	Ucayali	1

1/ Se incluyó a analista de gestiones anteriores

Elaboración: Propia.

- **Criterios de inclusión:** Se considera a los coordinadores y analistas de los observatorios Socio Económicos Laborales de 24 observatorios Socio Económicos Laborales que se activos en el 2020.
- **Criterios de exclusión:** No se considera a los observatorios Socio Económicos Laborales que no se encuentran activos (OSEL de Madre de Dios).

Unidad de análisis

La unidad de análisis lo constituyó un coordinador o analista del Observatorio Socio Económico Laboral de la Red de observatorios regionales contratados en las 24 regiones en el año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica encuesta

La técnica usada fue la encuesta, entendiéndose como una encuesta la aplicación de un instrumento denominado cuestionario a una parte de la población objetivo que se está estudiando, el cuestionario es un instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, en la construcción de las preguntas se deben tener en cuanto varios elementos entre ellos la manera de redactar las preguntas y como se colocan en el cuestionario propuesto. (Baena, 2017, p.82).

Instrumentos de recolección de datos

Se usó tres cuestionarios, el primer cuestionario relacionado a la variable Gestión de Conocimiento con 20 preguntas, la segunda variable Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) con un total de 21 preguntas y finalmente un tercer cuestionario para la variable Productividad laboral con 21 preguntas. Cada cuestionario incluye las dimensiones, indicadores de cada variable respectivamente y la medida de cada pregunta fue en escala del Likert.

La encuesta se realizó de manera virtual para ello se elaboró un cuestionario a través de la elaboración de un formulario en google form,

dichos cuestionarios fueron remitidos por correo electrónico a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales.

Fichas técnicas

Autora: Edith Delia Chavez Ramirez

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable gestión del conocimiento

Modo de desarrollo	Individual
Ámbito de aplicación	Coordinadores y analistas de los Observatorios Socio Económico Laboral
Ítems del cuestionario	20 preguntas en 4 dimensiones (creación, transferencias y almacenamiento y aplicación y uso).
Puntuación	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Intervalos	Bajo [20-52] Regular [53-85] Alto [86-100]

Autora: Edith Delia Chavez Ramirez

Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Tecnologías de la Información y comunicación

Modo de desarrollo	Individual
Ámbito de aplicación	Coordinadores y analistas de los Observatorios Socio Económico Laboral
Ítems del cuestionario	21 preguntas en 4 dimensiones (Información, comunicación efectiva y colaboración, convivencia digital y tecnología).

Puntuación	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Intervalos	Bajo [21-48] Regular [49-76] Alto [77-105]

Autora: Edith Delia Chavez Ramirez

Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para medir la variable Productividad laboral

Modo de desarrollo	Individual
Ámbito de aplicación	Coordinadores y analistas de los Observatorios Socio Económico Laboral
Ítems del cuestionario	21 preguntas en 4 dimensiones (Técnica, económica y social).
Puntuación	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
Intervalos	Bajo [21-48], Regular [49-76] Alto [77-105]

Validez

La metodología de la validez se fundamenta en la evaluación de expertos, que darán su opinión acerca de la pertinencia, la suficiencia de los ítems, asimismo analizarán evaluará la adecuación de otras características de los instrumentos propuestos. (Prieto y Delgado, 2010, p.71). En cuanto a la validez de los instrumentos del presente trabajo, se realizó mediante la evaluación de cinco (05) expertos, quienes revisaron la pertinencia y la suficiencia de los ítems propuestos en el cuestionario, además brindaron algunas recomendaciones de mejora del mismo.

Tabla 5. Resultado de aplicabilidad del cuestionario por parte de expertos

Expertos	Variables		
	Gestión del conocimiento	Tecnologías de la Información y comunican	Productividad laboral
Dra. Yuli Soria Chávez	Aceptable	Aceptable	Aceptable
Dra. Dora Ponce	Aceptable	Aceptable	Aceptable
Dra. Ninfa Pinedo	Aceptable	Aceptable	Aceptable
Dr. Sebastián Sánchez	Aceptable	Aceptable	Aceptable
Dr. José Huamán	Aceptable	Aceptable	Aceptable

Confiabilidad

La confiabilidad es la característica del instrumento de poder ser replicado en la realidad, esta fiabilidad puede ser probada en relación a la homogeneidad o correlación de cada variable. (Polidoro, Dos Santos, Ceretta y De Brito, 2014, p.2).

La confiabilidad del presente trabajo consistió en desarrollar una prueba piloto con una parte de la muestra de 20 personas, de dicha muestra se evaluó la consistencia interna del cuestionario. Se usó del coeficiente Alfa de Cronbach debido a que las variables tienen escalas de medición ordinales, siendo politómicas. El procesamiento fue por medio del Software estadístico SPSS versión 26. Los resultados evidenciaron niveles aceptables de confiabilidad, como se muestra a continuación.

Tabla 6. Análisis de confiabilidad de los cuestionarios aplicados

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Elementos
Gestión del conocimiento	0,808	20
Tecnologías de la información	0,813	20
Productividad Laboral	0,716	20

3.5. Procedimientos

La recolección de información se realizó a través de cuestionarios previamente elaborados, dichos cuestionarios fueron aplicados de manera virtual, para el recojo de información se realizaron las coordinaciones con la Directora General de la Dirección Socio Económico Laboral (DISEL), área encargada de brindar la autorización para la realización de las encuestas al personal de los diferentes observatorios regionales, para ello se presentó un documento solicitando autorización, la cual tuvo la aprobación respectiva. (Ver anexo N°1).

3.6. Método de análisis de datos

Por medio del software estadístico SPSS versión 26 se efectuó el análisis de datos la cual permitió la elaboración de tablas y gráficos estadísticos, asimismo, se realizó el análisis de inferencial para contrastar las hipótesis establecidas, para ello se usaron diversos modelos de regresión logística. Además, previamente a los resultados finales se realizó la prueba piloto que tenía como finalidad comprobar la confiabilidad de los instrumentos de medición.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con realizar los permisos necesarios para la aplicación de la encuesta virtual, para ello se cursó un oficio solicitando realizar la encuesta al personal de los observatorios que se encuentran adscritos a la Red de observatorios Socio Económico Laboral de la DISEL.

Por ello, el estudio fue real y auténtico, puesto que los observatorios regionales existen en las regiones. Es importante mencionar que se aplicó el consentimiento informado lo que conservará el anonimato del personal de los observatorios, para poder obtener resultados reales, salvaguardando las respuestas emitidas por los entrevistados.

IV. RESULTADOS

Variable 1: Gestión del conocimiento

Tabla 7. Nivel de la variable gestión del conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,8
Regular	17	33,3
Alto	30	58,8
Total	51	100,0

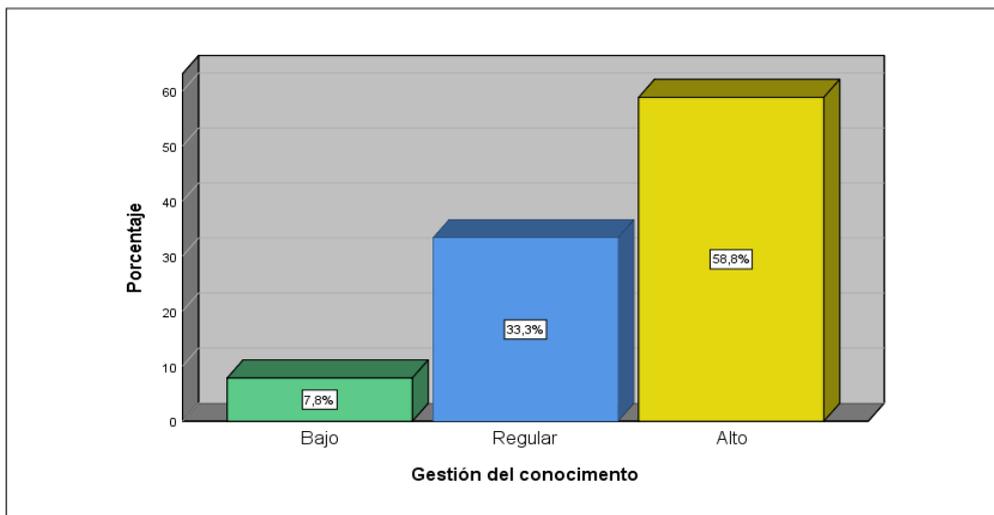


Figura N°4. Nivel de la variable gestión del conocimiento

Interpretación:

De la Tabla N°7 y Figura N°4, se observa que, del total de coordinadores y analistas de los observatorios regionales entrevistados, el 58,8% presentó un nivel de conocimiento alto, 33,3% un nivel de conocimiento regular y 7,8% un nivel de conocimiento bajo. Se concluye que más del 50% de los entrevistados se encuentra en una etapa de conocimiento alto, debido a que los encargados de los observatorios del MTPE vienen recibiendo capacitaciones en temas como indicadores laborales, manejo de datos y tecnologías de la información, lo cual influye en el resultado.

Dimensiones

Tabla 8. Nivel de la dimensión creación de la gestión del conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	25,5
Alto	38	74,5
Total	51	100,0

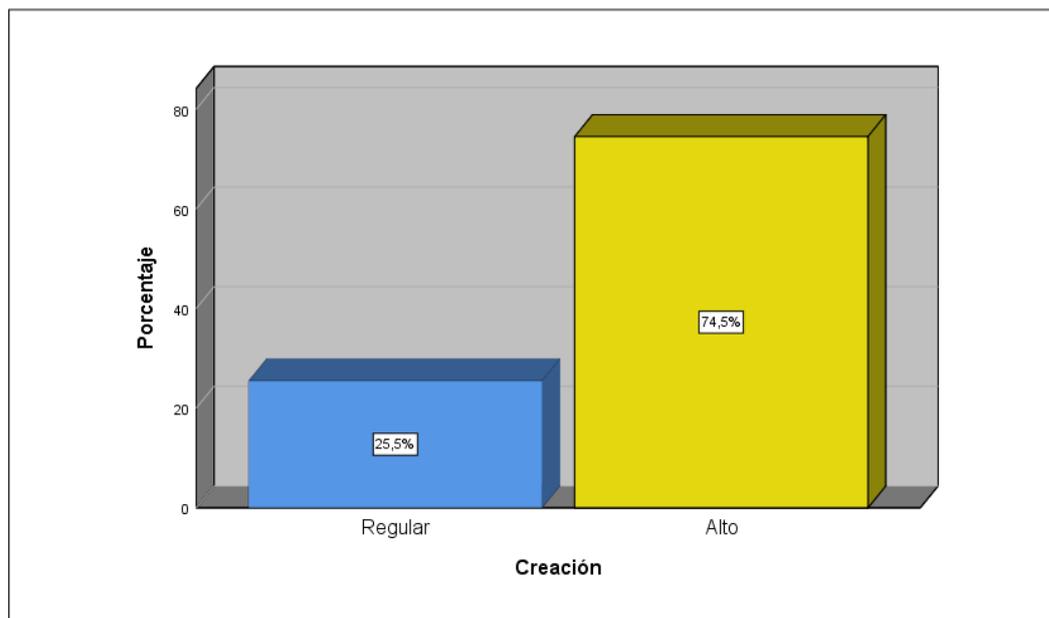


Figura 5. Nivel de la dimensión creación de la gestión del conocimiento

Interpretación:

De la Tabla N°8 y Figura N°5, se aprecia los niveles de la dimensión creación de la variable gestión del conocimiento, en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, el 74,5% de los entrevistados tuvieron un nivel alto en relación a la dimensión creación y el 25,5% un nivel regular. Se concluye que 7 de cada 10 encargados de los observatorios regionales tienen un nivel alto en la dimensión creación, debido a que los encargados de los observatorios adquieren información de parte del MTPE y comparten información que generan e interpretan la información obtenida.

Tabla 9. Nivel de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,9
Regular	18	35,3
Alto	30	58,8
Total	51	100,0

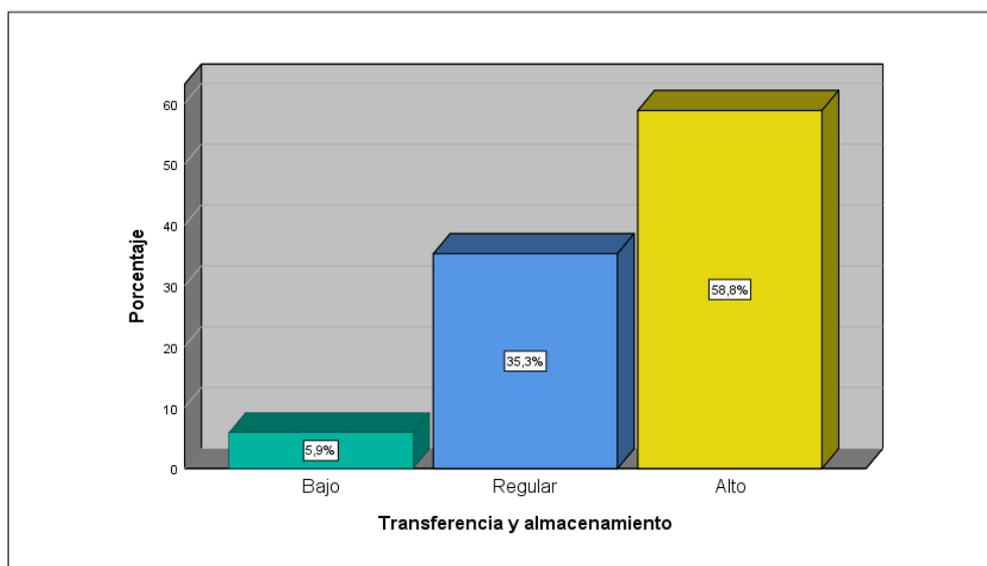


Figura N°6. Nivel de la dimensión transferencia y almacenamiento de la gestión del conocimiento

Interpretación:

En la Tabla N°9 y Figura N°6, se tiene el resultado de los niveles de la dimensión transferencia y almacenamiento de la variable gestión del conocimiento, en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, el 58,8% de los entrevistados presentaron un nivel alto en relación a la dimensión transferencia y almacenamiento, el 35,3% un nivel regular y un 5,9% un nivel bajo. El nivel alto de la dimensión transferencia y almacenamiento se justifica puesto que los encargados de los observatorios realizan la transferencia de conocimientos a través de capacitaciones, asimismo usan bases de datos como parte de su desarrollo laboral.

Tabla 10. Nivel de la dimensión aplicación y uso de la gestión del conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	31,4
Alto	35	68,6
Total	51	100,0

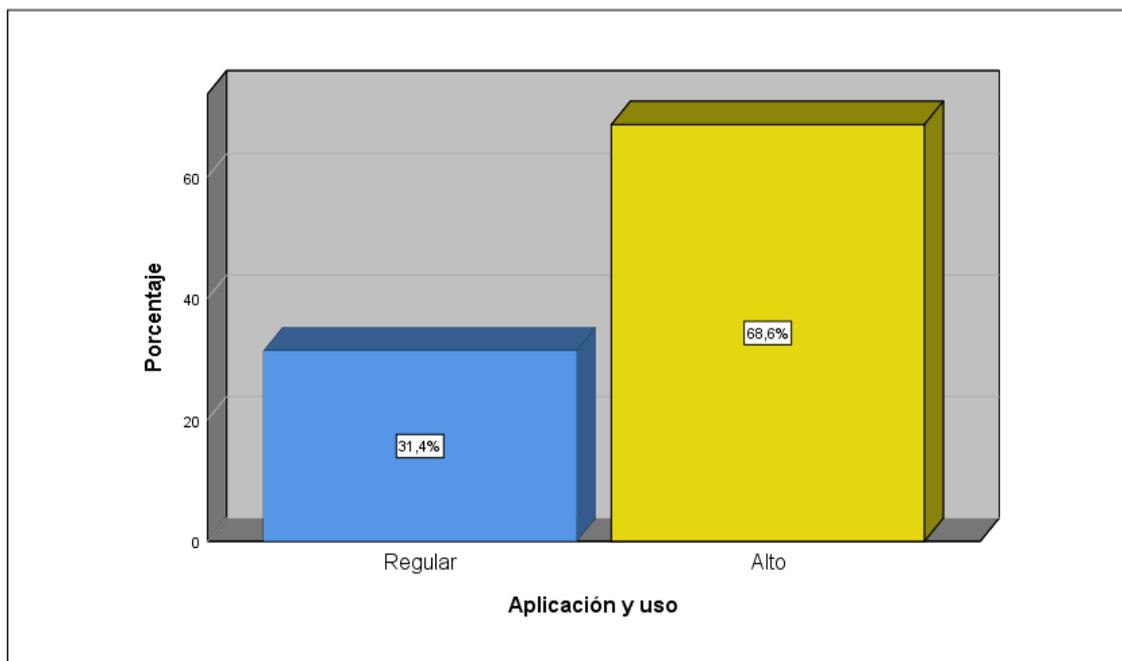


Figura N°7. Nivel de la dimensión aplicación y uso de la gestión del conocimiento

Interpretación:

En la Tabla N°10 y Figura N°7, se tiene el resultado de los niveles de la dimensión aplicación y uso de la gestión del conocimiento de la variable gestión del conocimiento, en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, el 68,6% y el 31,4% un nivel regular. El nivel alto de la dimensión aplicación y uso, es debido a que los encargados de los observatorios aplican y usan los elementos de la gestión del conocimiento. Como por ejemplo trabajar en equipo, promover el diálogo entre los usuarios, establecen mecanismos para compartir los aprendizajes adquiridos.

Tabla 11. Nivel de la variable tecnología de la información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	15,7
Regular	9	17,6
Alto	34	66,7
Total	51	100,0

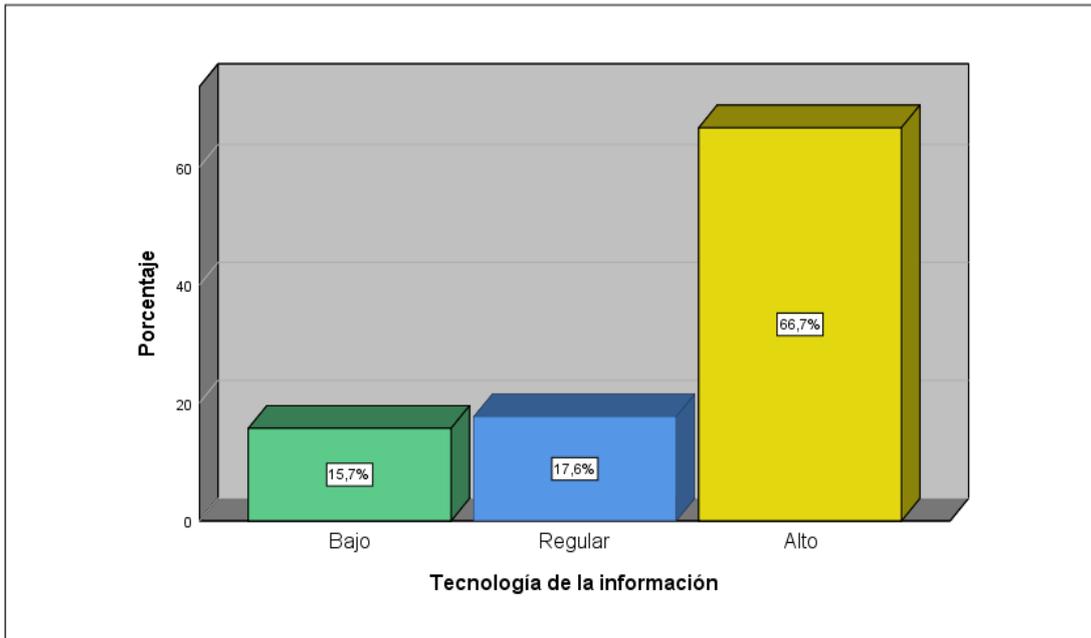


Figura N°8. Nivel de la variable tecnología de la información y comunicación

Interpretación:

En la Tabla N°11 y Figura N°8, se tiene los resultados por niveles de la variable tecnología de la información, como resultados de consulta realizada a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, se tiene que el 66,7% de los entrevistados tienen un nivel alto, 17,6% un nivel regular y 15,7% un nivel bajo en relación al uso de las tecnologías de la información. Estos resultados se encuentran en concordancia con el uso que se le da a la tecnología de información por parte de los encargados de los observatorios, como por ejemplo recopilar fuentes de información, explorar y analizar bases de datos, organizar, integrar y resumir información, así como planificar nueva información a utilizar.

Tabla 12. Nivel de la dimensión información de la tecnología de la información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,0
Regular	12	23,5
Alto	38	74,5
Total	51	100,0

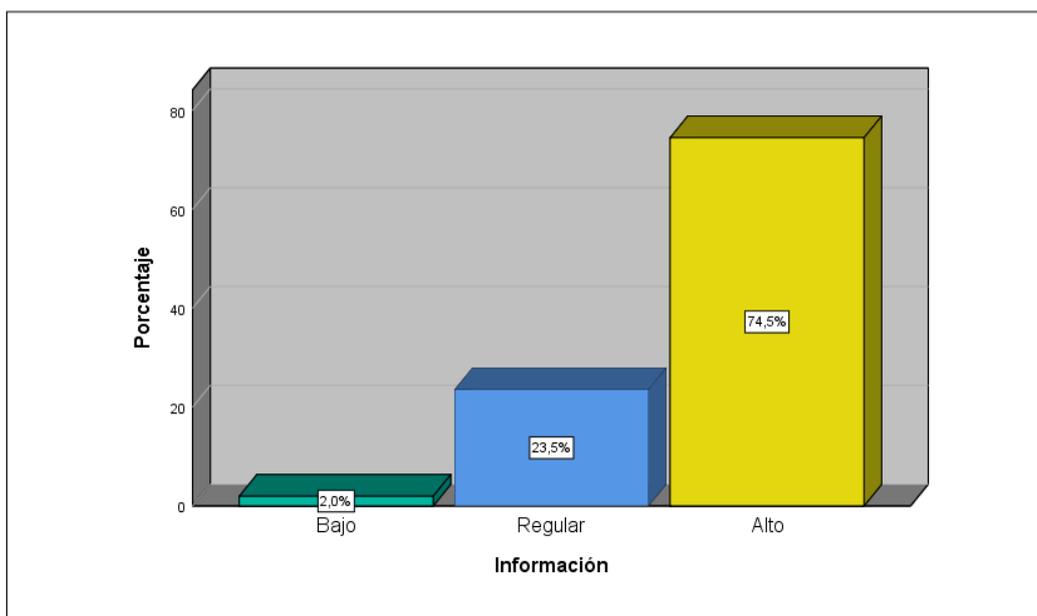


Figura 9. Nivel de la dimensión información de la tecnología de la información y comunicación

Interpretación:

De la Tabla N°12 y Figura N°9, se observa los niveles de la dimensión información de la variable tecnología de la información en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, donde el 74,5% de los entrevistados tienen un nivel alto, 23,5% un nivel regular y 2,0% un nivel bajo en relación al uso de la dimensión información. Los observatorios regionales consumen información en general principalmente información del mercado de trabajo, lo cual se relaciona con los resultados obtenidos.

Tabla 13. Nivel de la dimensión comunicación efectiva y colaboración de la tecnología de la información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,9
Regular	13	25,5
Alto	36	70,6
Total	51	100,0

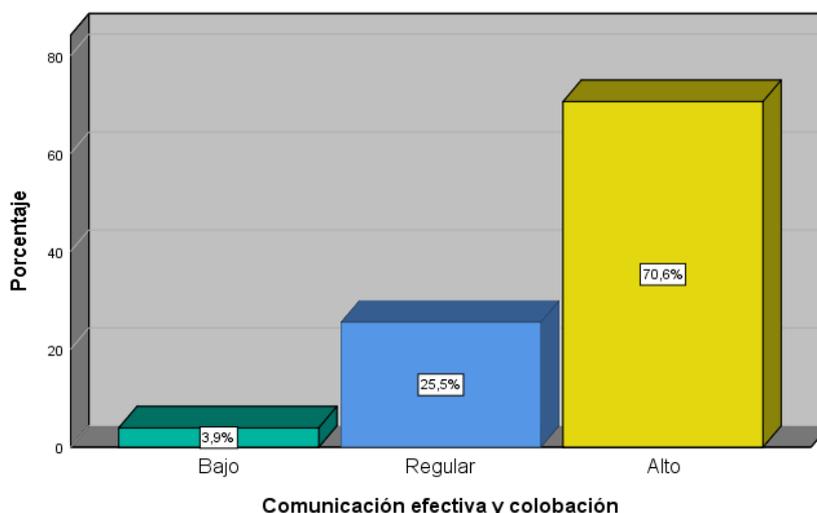


Figura 10. Nivel de la dimensión comunicación efectiva y colaboración de la tecnología de la información y comunicación

Interpretación:

En la Tabla N°13 y Figura N°10, se tiene los niveles de la dimensión comunicación efectiva y colaboración de la variable tecnología de la información en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, se tiene que el 70,6% de los entrevistados tienen un nivel alto, 25,5% un nivel regular y 3,9% un nivel bajo en relación al uso de esta dimensión. Este resultado se justifica puesto que, los encargados de los observatorios, transmiten sus resultados a los usuarios de los gobiernos regionales, intercambian información con los encargados de las diferentes instituciones de la región, asimismo comparte información con los usuarios de los observatorios regionales.

Tabla 14. Nivel de la dimensión convivencia digital de la tecnología de la información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,0
Regular	16	31,4
Alto	34	66,7
Total	51	100,0

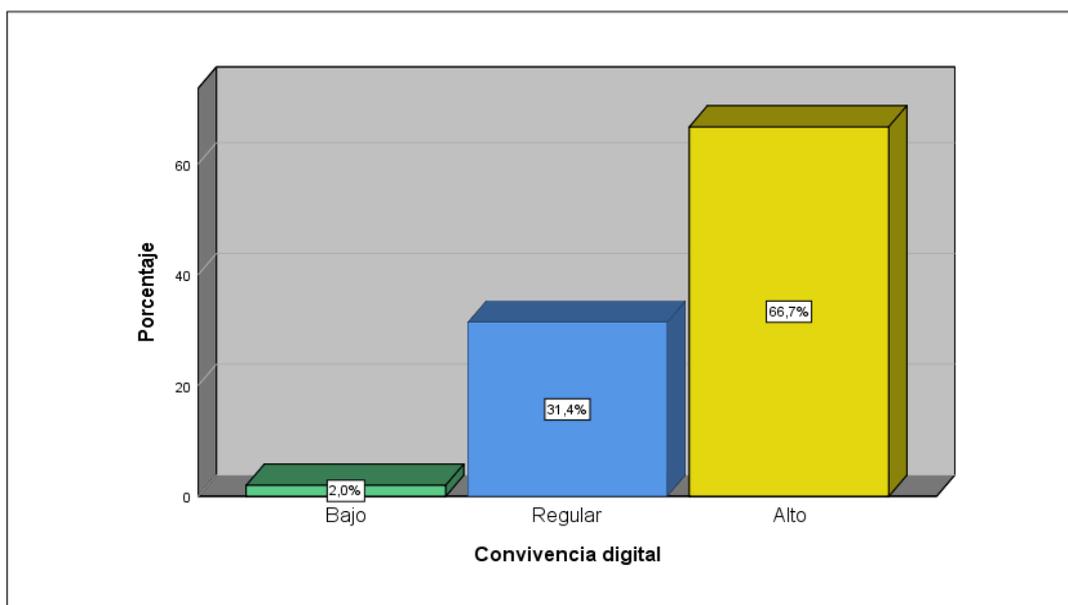


Figura 11. Nivel de la dimensión convivencia digital de la tecnología de la información y comunicación

Interpretación:

De la Tabla N°14 y Figura N°11, se tiene los niveles de la convivencia digital de la variable tecnología de la información en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, se obtuvo que el 66,7% de los entrevistados tienen un nivel alto, 31,4% un nivel regular y 2,0% un nivel bajo en relación al uso dicha dimensión. El resultado obtenido por los encargados de los observatorios es alto en la dimensión de convivencia digital debido a que constantemente se encuentran vinculándose con usuarios de diferentes niveles, asimismo usan las tecnologías de la información para comunicarse como correos electrónicos, enviar información a través de las redes sociales, recibir consultas por correo, realizar capacitaciones a través de zoom, meet, o Facebook live entre otros.

Tabla 15. Nivel de la dimensión tecnología de la tecnología de la información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,8
Regular	8	15,7
Alto	39	76,5
Total	51	100,0

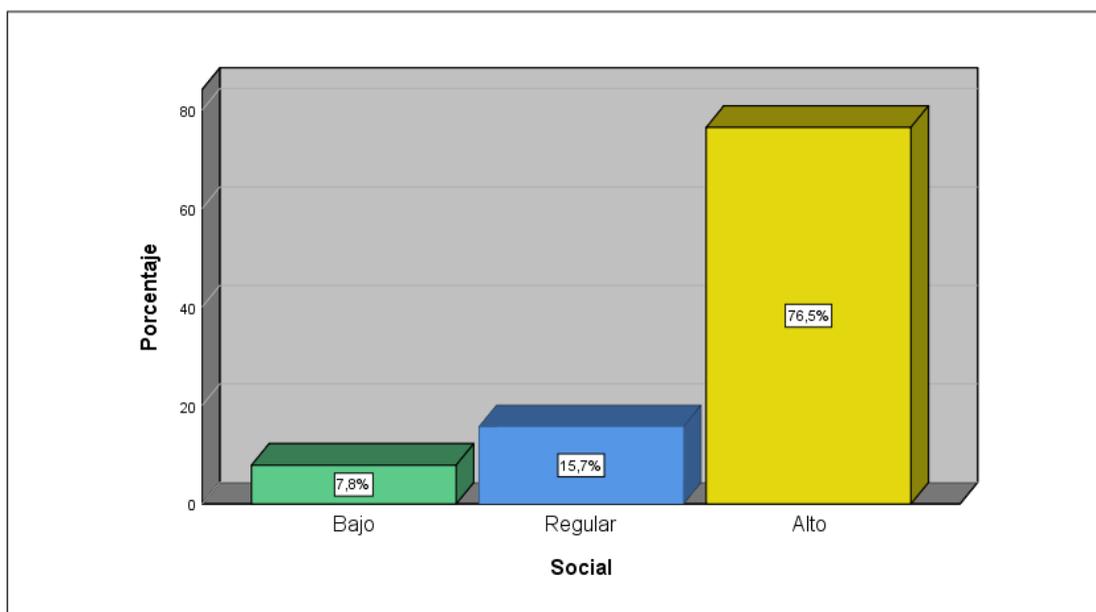


Figura 12. Nivel de la dimensión tecnología de la tecnología de la información y comunicación

Interpretación:

En la Tabla N°15 y Figura N°12, se tiene los niveles de la dimensión tecnología de la variable tecnología de la información y comunicación en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, donde el 76,5% de los entrevistados tienen un nivel alto, 15,7% un nivel regular y 7,8% un nivel bajo en relación al uso de la dimensión tecnología. Este resultado es alto debido a que los encargados de los observatorios han sido capacitados recientemente en uso de los softwares estadísticos como STATA, macros en Excel, y uso de plataformas digitales, así como los entornos digitales que podrían servirles para entrega de información del usuario.

Tabla 16. Nivel de la productividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,9
Regular	12	23,5
Alto	36	70,6
Total	51	100,0

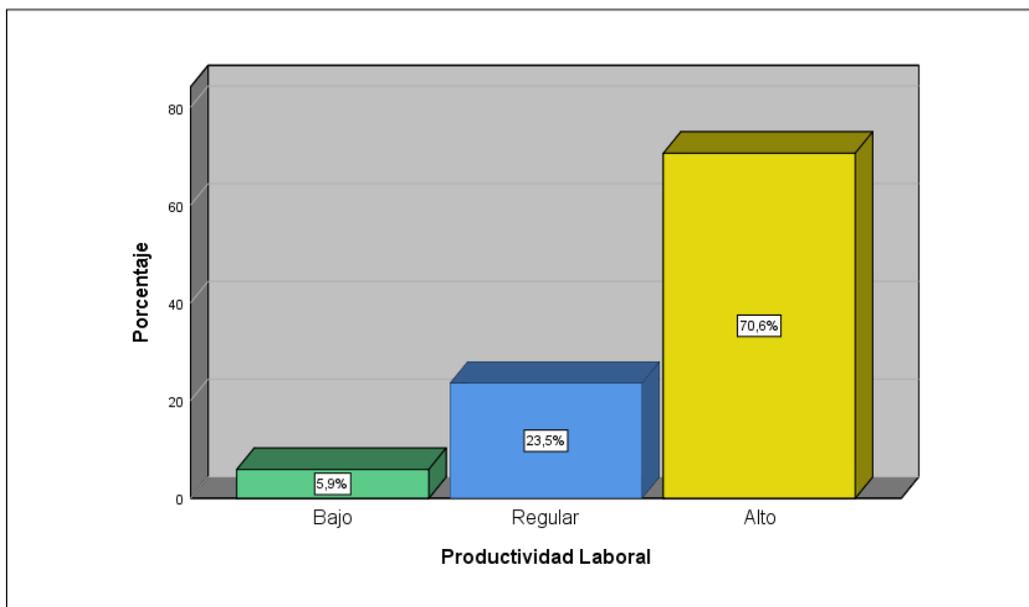


Figura 13. Nivel de la productividad laboral

En la Tabla N°16 y Figura N°13, se tiene los niveles de la variable productividad laboral en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, donde el 70,6% de los entrevistados tienen una alta productividad laboral, 23,5% regular y 5,9% una productividad laboral baja. En general la productividad alcanzada por los encargados de los observatorios se debe a las estrategias oportunas que se realiza por parte del MTPE en brindar revisiones técnicas a los productos realizados por los encargados del observatorio, así como el seguimiento de las versiones finales que deben cumplir los niveles de calidad.

Tabla 17. Nivel de la dimensión técnica de la productividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,9
Regular	11	21,6
Alto	38	74,5
Total	51	100,0

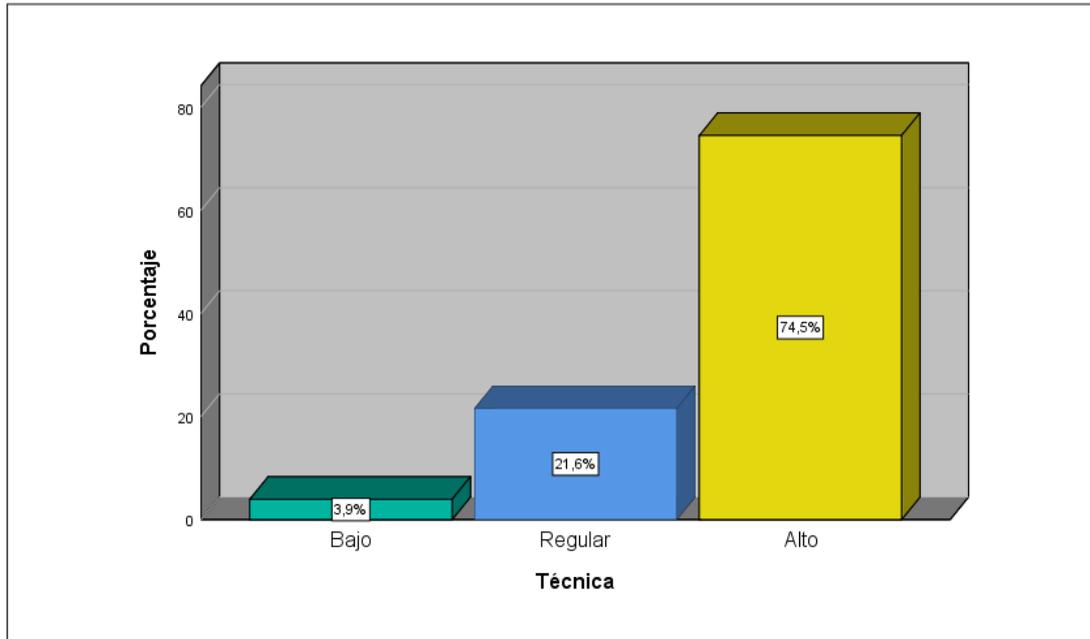


Figura 14. Nivel de la dimensión técnica de la productividad laboral

De la Tabla N°17 y Figura N°14, se tiene los niveles de la dimensión técnica de la variable productividad laboral en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, se tiene que el 74,5% de los entrevistados tienen un nivel alto, 21,6% nivel regular y 3,9% un nivel bajo en relación al uso de la dimensión técnica. Estos resultados muestran que son altos debido a que los encargados de los observatorios desarrollan su producción buscando siempre la eficiencia y calidad en sus resultados, aquí cumple un rol importante las revisiones técnicas que se realizan por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a los productos realizados por los encargados de los observatorios, lo que garantiza una adecuada calidad en la producción realizada.

Tabla 18. Nivel de la dimensión económica de la productividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,8
Regular	18	35,3
Alto	29	56,9
Total	51	100,0

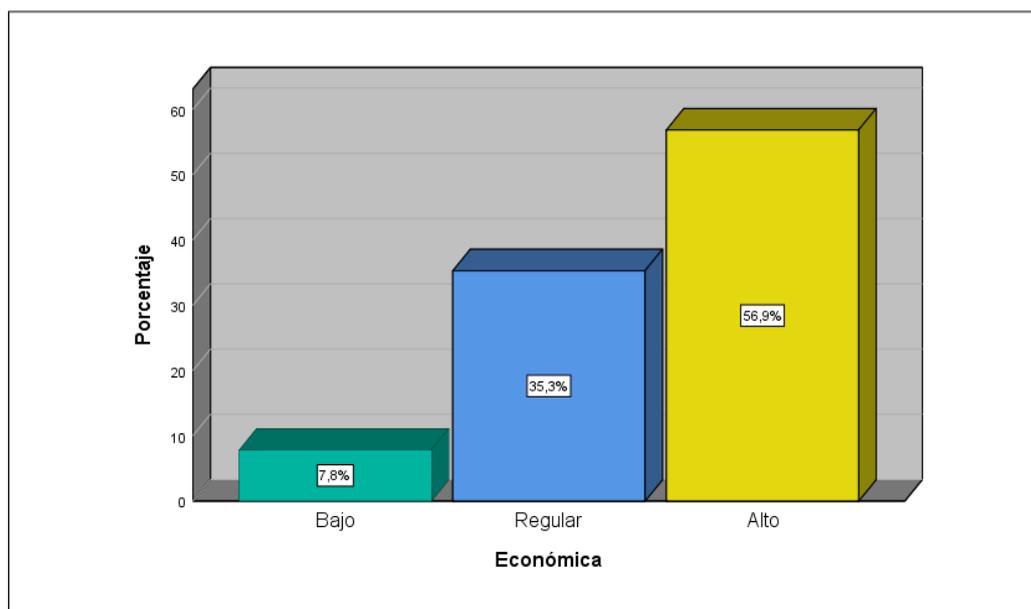


Figura 15. Nivel de la dimensión económica de la productividad laboral

De la Tabla N°18 y Figura N°15, se tiene los niveles de la dimensión económica de la variable productividad laboral en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, donde el 56,9% de los entrevistados tienen un nivel alto, 35,3% nivel regular y 7,8% un nivel bajo en relación al uso de la dimensión económica. Si bien es cierto la producción a que se refieren en los observatorios laborales es una producción científica presenta una cierta rentabilidad social, puesto que el usuario final que busca información va obtener la información que necesita para tomar las decisiones correcta y no perder tiempo ni dinero en decisiones incorrecta.

Tabla 19. Nivel de la dimensión social de la productividad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,9
Regular	9	17,6
Alto	39	76,5
Total	51	100,0

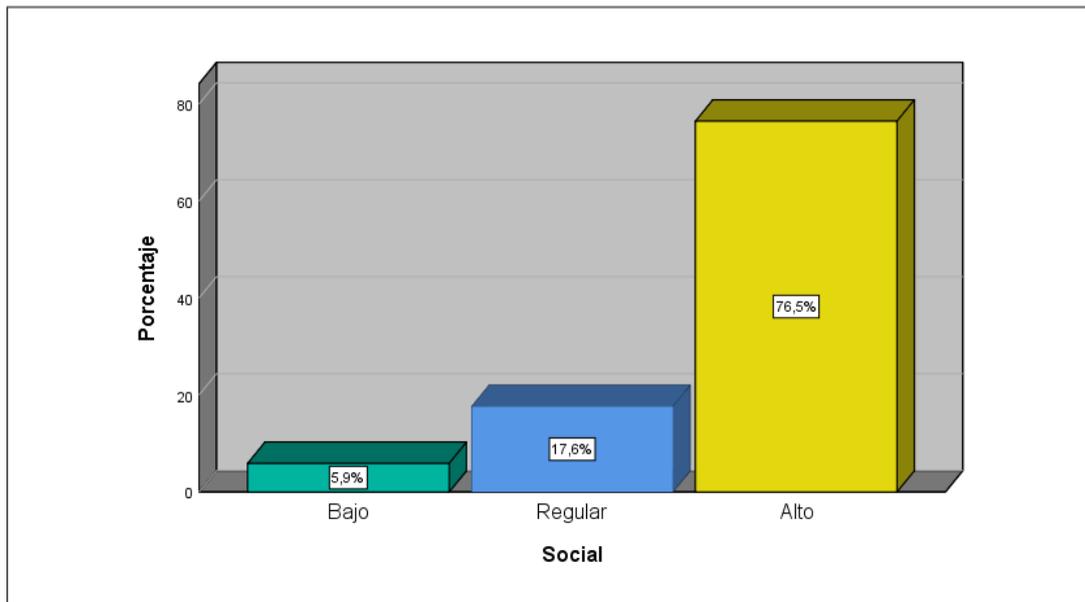


Figura 16. Nivel de la dimensión social de la productividad laboral

De la Tabla N°19 y Figura N°16, se tiene los niveles de la dimensión social de la variable productividad laboral en base a las entrevistas realizadas a los coordinadores y analistas de los observatorios regionales, donde el 76,5% de los entrevistados tienen un nivel alto, 17,6% un nivel regular y 5,9% un nivel bajo en relación al uso de la dimensión social. Este resultado es alto puesto que, los encargados de los observatorios regionales atienden a los usuarios con calidad, asimismo, entre los encargados del observatorio prima siempre el apoyo entre los integrantes del observatorio y que se revierte en ayuda para el usuario final.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de Normalidad

H0: La distribución de las variables no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de las variables de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión:

La Hipótesis Nula (H0) es aceptada si el valor de p es superior a 0,05.

La Hipótesis Nula (H0) es rechazada si el valor de p es inferior a 0,05.

Tabla 20. Estadístico que evalúa la normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
	N	Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
Gestión del conocimiento	51	0,365	0,000
Creación	51	0,464	0,000
Transferencia y almacenamiento	51	0,367	0,000
Aplicación y uso	51	0,435	0,000
Tecnología de la información	51	0,408	0,000
Información	51	0,456	0,000
Comunicación efectiva y colaboración	51	0,432	0,000
Convivencia digital	51	0,417	0,000
Tecnología	51	0,459	0,000
Productividad Laboral	51	0,430	0,000
Técnica	51	0,452	0,000
Económica	51	0,354	0,000
Social	51	0,460	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), realizada para las variables gestión del conocimiento, tecnologías de la información y productividad laboral y sus respectivas dimensiones, demuestran que el p valor obtenido para todos los casos es menor que la significancia de 0,05, lo que indica que es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de investigación, por lo que las variables no presentan distribución normal, por lo que se puede aplicar un modelo de regresión logística ordinal.

4.2.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Tabla 21. Resultados del ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44,292			
Final	17,999	26,293	4	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se observa que la ratio de probabilidad de Chi-cuadrado fue de 26,293 con un nivel de significancia de 0,000, de este resultado se comparó con el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) concluyendo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba que la gestión del conocimiento y tecnologías de la información contribuyen de manera significativa en la predicción de la productividad laboral.

Tabla 22. Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,765	10	0,957
Desvianza	4,781	10	0,905

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la Tabla N°22 se puede observar que la prueba Chi cuadrado de Pearson y de la Desvianza presentan un p valor mayor a 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula, en consecuencia, el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 23. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,403
Nagelkerke	0,518
McFadden	0,342

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la tabla 23, muestran que la variabilidad obtenida para la variable dependiente (productividad laboral) en relación a las variables independientes o predictoras (gestión del conocimiento y tecnología de la información), se presenta los valores Pseudo R cuadrado (similares al coeficiente de determinación R^2), de los resultados se tiene valores de Cox y Snell=0,403 (40,3%), Nagelkerke =0,518 (51,8%) y McFadden =0,345, entre dichos estadísticos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke=0,518, que indique que la variable dependiente es explicada en un 51,8% por las variables gestión del conocimiento y tecnologías de la información y comunicación.

Tabla 24. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal

		Estimación	Des v Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad Laboral = 1]	-5,808	1,298	20,021	1	0,000	-8,353	-3,264
	[Productividad Laboral = 2]	-2,249	0,830	12,750	1	0,000	-3,483	-1,014
	[Tecnología de la Información=1]	-4,566	1,581	8,338	1	0,004	-7,665	-1,467
	[Tecnología de la información=2]	-0,656	0,799	0,674	1	0,412	-2,221	0,910
Ubicación	[Tecnología de la información=3]	0a			0			
	[Gestión del conocimiento=1]	-3,106	1,024	9,193	1	0,002	-5,114	-1,098
	[Gestión del conocimiento=2]	-1,222	0,902	1,834	1	0,176	-2,990	0,547
	[Gestión del conocimiento=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se observa que el nivel bajo (1) y regular (2) de la variable Productividad laboral presenta un p valor significativo ($p=0,000 < 0,005$), teniendo un coeficiente de Wald superior a 4.00 en ambos casos, lo que indica que son niveles influenciados por las variables Gestión del conocimiento (X_1) y “Tecnologías de la Información (X_2). Asimismo, analizando las variables independientes se observa que las variables Tecnologías de la información nivel alto (1) y la variable Gestión del conocimiento nivel alto (1) en ambos casos presentan un p valor significativo (p

valor=0,004<0,005). Por lo que se puede concluir que es rechazada la hipótesis nula, afirmando que las variables gestión del conocimiento y tecnologías de la información influyen significativamente en la Productividad laboral de los encargados de los observatorios regionales.

Hipótesis específica 1

H0: No existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Tabla 25. Resultados del ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,757			
Final	18,823	22,934	4	0,000

Función de enlace: Logit.

En la Tabla N°25, se tiene que el p valor obtenido (0,000<0,05) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica las variables independientes gestión del conocimiento y tecnologías de la información contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión técnica.

Tabla 26. Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,428	10	0,778
Desviación	7,724	10	0,656

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 26, indican que para los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson y de la Desviación presentan un p valor > 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula del ajuste en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 27. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Coxy Snell	0,362
Nagelkerke	0,488
McFadden	0,332

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la Tabla N°27, se aprecia que la variabilidad obtenida para la variable dependiente (dimensión técnica) en relación a las variables independientes o predictoras (gestión del conocimiento y tecnología de la información), se presenta los valores Pseudo R cuadrado (similares al coeficiente de determinación R^2), de los resultados se tiene valores de Cox y Snell=0,362 (36,2%), Nagelkerke =0,488 (48,8%) y McFadden =0,332, entre dichos estadísticos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke=0,488, que la variable dimensión técnica es explicada en un 48,8% por la gestión del conocimiento y tecnologías de la información y comunicación.

Tabla 28. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Técnica = 1]	-6,120	1,376	19,781	1	0,000	-8,817	-3,423
	[Técnica = 2]	-2,546	0,704	13,085	1	0,000	-3,925	-1,166
	[Tecnología de la Información=1]	-1,090	1,357	6,646	1	0,042	-3,750	1,569
	[Tecnología de la información=2]	-0,399	0,864	0,214	1	0,844	-2,094	1,295
Ubicación	[Tecnología de la información=3]	0a			0			
	[Gestión del conocimiento=1]	-4,353	1,262	11,893	1	0,001	-6,827	-1,879
	[Gestión del conocimiento=2]	-1,846	0,951	2,993	1	0,084	-3,510	0,219
	[Gestión del conocimiento=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se observa que el nivel alto (1) y regular (2) de la variable Productividad laboral presenta un p valor significativo ($p=0,000 < 0,005$), teniendo un coeficiente de Wald superior a 4.00 en ambos casos, lo que indica que son niveles influenciados por las variables Gestión del conocimiento (X_1) y “Tecnologías de la

Información (X_2). Asimismo, analizando las variables independientes se observa que la variable Tecnologías de la información nivel óptimo (1) y la Gestión del conocimiento en el nivel alto (1) presentan un p valor significativo (p valor=0,004<0,005). Por lo que se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula, afirmando que las variables gestión del conocimiento y tecnologías de la información influyen significativamente en la Productividad laboral de los encargados de los observatorios regionales.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Ha: Existe incidencia significativa alta de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Tabla 29. Resultados del ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,921			
Final	15,991	30,930	4	0,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 29, se observa que el p valor obtenido es menor que la significancia ($0,000 < 0,05$) por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, que indica las variables independientes gestión del conocimiento y tecnologías de la información contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión económica.

Tabla 30. Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,097	10	0,996
Desviianza	3,081	10	0,979

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 30, indican que para los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson y de la Desviianza presentan un p valor > 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula del ajuste en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 31. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,455
Nagelkerke	0,547
McFadden	0,341

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la Tabla 31, muestran que la variabilidad obtenida para la variable dependiente (económica) en relación a las variables independientes o predictoras (gestión del conocimiento y tecnología de la información), se presenta los valores Pseudo R cuadrado (similares al coeficiente de determinación R^2), de los resultados se tiene valores de Cox y Snell = 0,455 (45,5%), Nagelkerke = 0,547 (54,7%) y McFadden = 0,341, entre dichos estadísticos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,547, que indique que la variable dependiente (económica) es explicada en un 54,7% por el modelo (variabilidad).

Tabla 32. Estimación de los parámetros de la regresión logística ordinal

		Estimación	Des.v. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Económica = 1]	-22,688	0,924	602,530	1	0,000	-24,500	-20,877
	[Económica = 2]	-1,184	0,461	6,808	1	0,010	-2,087	-0,281
	[Tecnología de la Información=1]	0,167	1,310	6,016	1	0,009	-2,400	2,734
	[Tecnología de la información=2]	-1,498	0,678	4,880	1	0,027	-2,827	-0,169
Ubicación	[Tecnología de la información=3]	0a			0			
	[Gestión del conocimiento=1]	-21,980	0,000		1		-21,980	-21,980
	[Gestión del conocimiento=2]	0,265	0,860	6,095	1	0,006	-1,421	1,950
	[Gestión del conocimiento=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se observa que la variable Productividad laboral en sus niveles alto (1) y regular (2) presentan un p valor menor a la significancia ($p=0,000 < 0,005$), asimismo, presenta un coeficiente de Wald superior a 4.00 en ambos casos, lo que indica que son niveles que han recibido incidencia de las variables Gestión del conocimiento (X_1) y “Tecnologías de la Información (X_2). De la misma forma, analizando las variables independientes se observa que la variable Tecnologías de la información nivel alto (1) y la variable Gestión del conocimiento nivel alto (1) presentan un p valor significativo ($p \text{ valor}=0,004 < 0,005$). Según la evidencia se rechaza la hipótesis nula, afirmando que las variables gestión del conocimiento y tecnologías de la información influyen significativamente en la variable dimensión económica de los observatorios regionales.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.

Tabla 33. Resultados del ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	42,651			
Final	22,979	19,673	4	0,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 33, se presenta la información de la bondad de ajuste para definir la predicción del modelo de regresión lineal ordinal, donde la ratio de probabilidad Chi –Cuadrado es de 19,673 con un p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que indica las variables independientes gestión del conocimiento y tecnologías de la información contribuyen significativamente en la predicción de la dimensión social.

Tabla 34. Bondad de ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	13,495	10	0,197
Desvianza	12,116	10	0,277

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 34, indican que para los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson y de la Desvianza presentan un p valor $> 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula del ajuste en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 35. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0,320
Nagelkerke	0,431
McFadden	0,285

Función de enlace: Logit.

De los resultados de la Tabla 35, muestran que la variabilidad obtenida para la variable dependiente (social) en relación a las variables independientes o

predictoras (gestión del conocimiento y tecnología de la información), se presenta los valores Pseudo R cuadrado (similares al coeficiente de determinación R^2), de los resultados se tiene valores de Cox y Snell=0,320 (32,0%), Nagelkerke =0,431 (43,1%) y McFadden =0,285, entre dichos estadísticos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke=0,431, que indique que la dimensión social de la variable dependiente productividad laboral es explicada en un 43,1% por el modelo.

Tabla 36. Estimación de los parámetros de la regresión logística Ordinal

		Estimación	Des.v. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Social = 1]	-4,880	1,068	20,879	1	0,000	-6,974	-2,787
	[Social = 2]	-2,408	0,677	12,659	1	0,000	-3,734	-1,081
	[Tecnología de la Información=1]	-0,696	1,335	5,272	1	0,006	-3,313	1,921
	[Tecnología de la información=2]	-0,042	0,877	0,002	1	0,962	-1,762	1,678
Ubicación	[Tecnología de la información=3]	0a			0			
	[Gestión del conocimiento=1]	-3,790	1,088	12,128	1	0,000	-5,922	-1,657
	[Gestión del conocimiento=2]	-1,258	0,999	1,586	1	0,208	-3,215	0,699
	[Gestión del conocimiento=3]	0a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados se observa que el nivel alto (1) y regular (2) de la variable Productividad laboral presenta un p valor significativo ($p=0,000<0,005$), teniendo un coeficiente de Wald superior a 4.00 en los niveles de dicha variable, lo que indica que son niveles que han recibido incidencia de las variables Gestión del conocimiento (X_1) y “Tecnologías de la Información (X_2). De la misma forma, analizando las variables independientes se observa que la variable Tecnologías de la información en los niveles alto (1) presentan un p valor significativo (p valor=0,004<0,005). Según la evidencia se rechaza la hipótesis nula, afirmando que las variables gestión del conocimiento y tecnologías de la información influyen significativamente en la dimensión social de la productividad laboral de los observatorios regionales.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se realizará la comprobación de las hipótesis de investigación.

En relación a la *hipótesis general* podemos afirmar que existe incidencia significativa de las variables gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los observatorios Socio Económico Laborales, la verificación de dicha hipótesis se realizó con el modelo de regresión logística ordinal (MRLO), que según la Tabla N°21 muestra que los datos se ajustan al modelo estimado con un p valor (0,000) que es menor o igual al valor de la significancia 0,05, corroboran esta validación los resultados obtenidos del Pseudo R cuadrado adecuado, donde el Cox Snell fue de 0,403, Nagekerke 0,518 y McFadden 0,342, por lo que el modelo a través de las variables gestión del conocimiento y las TIC explican en un 51,8% los niveles de la variable dependiente productividad laboral.

Por otro lado, al medir los niveles de la gestión del conocimiento tuvo un predominio la gestión del conocimiento alto (58,8%), asimismo, para la variable Tecnología de la Información el nivel alto destacó con 66,7% y finalmente el nivel de la variable productividad laboral ascendió a 70,6%. Estos resultados coinciden con los resultados de Vicente (2017) y Ávila (2017), que demostraron que la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información incrementan la productividad, confirmando un efecto en dicha variable.

Del mismo modo, la investigación de Vidal (2019), ratifica los resultados obtenidos en la presente investigación, puesto que afirman que la gestión de las TIC y las competencias gerenciales tienen una influencia en la gestión administrativa, asimismo, Campos et al., (2018), indica que la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral, con estas investigaciones se asemejan en los resultados obtenidos en la presente investigación.

En cuanto a la primera *hipótesis específica*, se evidenció que existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión técnica de la variable productividad laboral del personal de los Observatorios Socio

Económicos Laborales, Perú 2020. Dicha hipótesis fue verificada con los resultados de la bondad de ajuste del modelo que según la prueba estadística Chi-cuadrado (22,934) con un nivel de significancia del 0,005 demostró que los niveles de las variables independientes gestión del conocimiento y las TIC influyen significativamente en los niveles de la dimensión técnica de la variable productividad laboral. Asimismo, los valores R cuadrado obtenido en la estadística de Nagelkerke indican que los niveles de la gestión del conocimiento y las TIC explican con un 48,8% los niveles de la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laboral. En relación a los niveles de la dimensión técnica, se obtuvo que el 74,5% de los entrevistados manifestaron presentaron un nivel alto de productividad laboral y 21,6% un nivel regular principalmente.

Estos resultados se corroboran en la investigación realizada por Berenice et al. (2017) y Núñez (2017), que concluyeron que las TIC y la gestión del conocimiento, incrementan la productividad laboral, destacando la importancia de la de la implementación del conocimiento en las organizaciones y la necesidad de una gestión sistematizada a través de las tecnologías de la información que cumplen un papel relevante. Asimismo, Ocaña-Fernández et al.(2019), en su investigación corroboraron los resultados de la investigación, donde manifiestan que existe una relación directa entre la gestión del conocimiento y las TIC, encontrando los mismos resultados a lo que se arribó en la presente investigación.

De la segunda hipótesis planteada, se concluyó que existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de la variable producción laboral, esta hipótesis se verificó con las pruebas de bondad de ajuste que mostró un estadístico Chi-cuadrado de 30,930 con un p valor (0,000) que es menor que el nivel de significancia de 0,05 por lo que la gestión del conocimiento y las TIC influyen en los niveles de la dimensión económica de la productividad laboral, asimismo, de la Tabla 31, el estadístico Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, indicó que el 54,7% de la variabilidad de la dimensión económica de la variable productividad laboral se encuentra explicada por las variables gestión del conocimiento y las TIC. Además, de los resultados de la Tabla 18 se observó que el 56,9% de los entrevistados manifestaron tener una productividad alta en la

dimensión económica de dicha variable y el 35,3% una dimensión regular. Estos resultados se asemejan con los resultados obtenidos por Campos et al., (2018) que indicó que el modelo de la gestión del conocimiento contribuye en la mejora de la productividad laboral en 5%, asimismo, Véliz (2017), indica que existe evidencia de que la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral del personal de la Secretaría de Gestión Pública.

Finalmente, de la **tercera hipótesis** se evidencia que existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, en la Tabla 33, se verificó la hipótesis utilizando el ajuste del modelo de regresión logística ordinal, donde el Chi-cuadrado fue de 19,673 con un p valor de 0,001, lo que indica que el modelo propuesto se ajusta adecuadamente, asimismo de la Tabla 35, según el Pseudo R cuadrado y el estadístico Nagelkerke se obtuvo que el 43,1% de la variabilidad de los niveles de la dimensión social de la variable dependiente productividad laboral es explicada por las variables gestión del conocimiento y las TIC. Asimismo, de la Tabla 19, se observa que el 76,5% de los entrevistados presentan un nivel alto en la dimensión social de la productividad laboral y 17,6% un nivel regular. Estos resultados se acercan a los resultados obtenidos por Ocaña-Fernández et al.(2019), quienes afirmaron que existe una relación directa de la gestión del conocimiento y las TIC, asimismo, Lacu (2017), indicó que la gestión del conocimiento, creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento permiten incrementar la productividad laboral de las empresas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe incidencia significativa entre la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorio Socio Económicos Laborales, de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de Nagelkerke, el 51,8% de la variabilidad de la productividad laboral se explica por las variables gestión del conocimiento y las TIC, según el modelo de regresión logística ordinal planteado, es decir a medida que los encargados de los Observatorios Socio Económicos Laborales, incrementen sus conocimientos y tengan un mayor uso de las TIC hará que se incremente la productividad de los encargados de los OSEL.

Segunda: Existe incidencia significativa de la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorio Socio Económicos Laborales, de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de Nagelkerke, el 48,8% de la variabilidad de la variable dependiente técnica se explica por las variables gestión del conocimiento y las TIC, según el modelo de regresión logística ordinal planteado, es decir a medida que los encargados de los Observatorios Socio Económicos Laborales, incrementen sus conocimientos y tengan un mayor uso de las TIC hará que se incremente la productividad en la dimensión técnica de los encargados de los OSEL.

Tercera: Existe incidencia significativa entre la gestión del conocimiento y las TIC con la dimensión económica de la variable productividad laboral, según el coeficiente de Nagerkerke, la variación de la dimensión económica es explicada en 54,7% por la variación de las variables gestión del conocimiento y las TIC en el modelo de regresión logística ordinal, lo que significa que a medida que los encargados de los observatorios mejoren la gestión del conocimiento y mejoren el uso de las tecnologías de la comunicación, favorecerá la productividad en la dimensión económica de los encargados de los Observatorios Socio Económicos Laborales.

Cuarta: Existe incidencia significativa entre la gestión del conocimiento y las TIC con la dimensión social de la variable productividad laboral, según el coeficiente de Nagelkerke, la variación de la dimensión social es explicada en 43,1% por la variación de las variables gestión del conocimiento y las TIC en el modelo de regresión logística ordinal, lo que significa que a medida que los encargados de los observatorios mejoren la gestión del conocimiento y mejoren el uso de las tecnologías de la comunicación, favorecerá la productividad en la dimensión social de los encargados de los Observatorios Socio Económicos Laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De los resultados de la investigación se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo a través de la Red de Observatorios implementen un modelo de gestión del conocimiento que permita a todos los encargados de los observatorios regionales implementar procesos del conocimiento con resultados tangibles como son la producción de documentos técnicos con mayor calidad.

Segunda: Crear una plataforma integrada que permita brindar conocimientos a través de capacitaciones en línea, así como mejorar el conocimiento y manejo de diferentes softwares para el análisis de bases de datos con el objetivo de lograr potenciar las capacidades en los encargados de los observatorios regionales.

Tercera: Convocar a todos los encargados de los observatorios regionales para que realicen un intercambio de experiencia con la finalidad de generar la creación de conocimiento, lo cual según la evidencia de investigaciones podría mejorar la productividad laboral de los nuevos encargados de los observatorios regionales.

Cuarta: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá coordinar con los Gobiernos Regionales con la finalidad de implementar mejoras en la recepción de documentos de importancia para la elaboración de productos técnicos que desarrollarán los encargados de los observatorios, asimismo modernizar los equipos por parte de los observatorios regionales, lo que les permitirá realizar procesos con mayor rapidez.

Quinta: Capacitar a los encargados de los observatorios regionales sobre la importancia de la gestión del conocimiento y el uso de las tecnologías de la Información, con la finalidad de implementar estas herramientas en los observatorios regionales.

VIII. PROPUESTA

1. Datos generales:

1.1. Título: Taller sobre los procesos de la gestión del conocimiento en los Observatorios Socio Económicos Laborales

1.2 Encargado: Mg. Edith Delia Chavez Ramirez

1.3. Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2. Justificación

La presente propuesta surge a raíz de la necesidad del fortalecimiento de capacidades en conocimientos sobre materia laboral, uso de TIC y manejo de bases de datos por parte de los encargados de los observatorios regional para mejorar la calidad de la producción de publicaciones que realizan.

3. Descripción del problema

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) a través de su unidad orgánica de la Dirección General de Promoción del Empleo en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales y sus respectivas Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo vienen trabajando en la tarea de descentralizar los procesos de producción de información sobre indicadores de trabajo y la difusión de la información producida, en ese sentido el MTPE desde la primera creación del primer observatorio regional, ha cumplido con brindar diversas capacitaciones a los encargados de los observatorios para cumplir con los objetivos, pero en ese desarrollo se ha encontrado un problema que está muy ligado a la transferencia de conocimientos y manejo de TIC puesto que los analistas o coordinadores encargados del observatorio no han logrado en su totalidad realizar una producción de calidad en un menor tiempo, lo que repercutirá en una la producción con calidad y eficiencia.

4. Objetivos:

4.1. General

Mejorar la producción científica de los Observatorios Socio Económicos Laborales, convirtiéndola en una potente herramienta que ayude a una adecuada toma de decisiones por parte de funcionarios públicos y privados, así como el público en general.

4.2. Específicos

- Mejorar la producción científica en cada Observatorio Socio Económico Regional.
- Publicar los productos elaborados por los encargados del Observatorios Socio Económico Laboral en menos tiempo.
- Incrementar la cantidad de usuarios que usan los productos técnicos elaborados por los coordinadores o analistas de los Observatorios Socio Económicos Laborales.

5. Resultados esperados

- Los coordinadores y/o analistas de los observatorios regionales se encuentren debidamente capacitados en los procesos de la gestión del conocimiento, el uso de las principales herramientas del TIC y el manejo de base de datos con software especializado y una óptima difusión de la producción realizada por los encargados de los Observatorios Socio Económicos Laborales, lo que permitirá obtener una alta producción científica de calidad.
- Mayor cantidad de usuarios que hacen uso de la producción en materia del mercado laboral que es elaborada por los encargados de los observatorios regionales.
- Alto grado de satisfacción por la publicación elaborada por los encargados de los observatorios regionales.

6. Programación de actividades

Actividades	Julio 2021					Responsables
	Recursos	1 semana	2 semana	3 Semana	4 Semana	
1.Elaboración del proyecto	X					Coordinador del proyecto
2. Presentación del proyecto ante la DGPE	X					Coordinador del proyecto
3. Inscripción de capacitadores	X					Analista de información
4. Elaboración de taller de capacitación	X					Coordinador del proyecto
5.Inicio de taller		X	X	X		Coordinador del proyecto Analista de Información

6. Seguimiento de resultados					x	Coordinador del proyecto Analista de Información
7. Aplicación de encuesta de satisfacción					X	Coordinador del proyecto

REFERENCIAS

- Agudelo, E. J., & Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 26(4), 673–684. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052018000400673>
- Al-Emran, M., Mezhujev, V., Kamaludin, A., & Shaalan, K. (2018). The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review. *International Journal of Information Management*, 43(July), 173–187. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.001>
- Alarcón, P., Álvarez, X., Hernández, D., & Maldonado, D. (2013). Matriz de Habilidades TIC para el Aprendizaje. *Enlaces. Centro de Educación y Tecnología.*, 62. <http://www.enlaces.cl/sobre-enlaces/habilidades-tic-en-estudiantes/>
- Appiahene, P., Ussiph, N., & Missah, Y. (2018). Information Technology Impact on Productivity: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Literature. *International Journal of Information Communication Technologies and Human Development*, 10(3), 39–61. <https://doi.org/10.4018/IJICTHD.2018070104>
- Berenice, C., Cortes, Y., Manuel, J., Landeta, I., & Acosta, R. Á. (n.d.). *Administración del conocimiento gestión de conocimiento, tecnologías de la información y desempeño laboral c4*. 2080–2101.
- Calvo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 140. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Campos, R. Y., Lao, M. N., Torres, C., Quispe, G., & Raymundo, C. (2018). Modelo de Gestión del conocimiento para mejorar la Productividad del Talento Humano en empresas del sector manufactura. *CICIC 2018 - Octava Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética, Memorias*, 1, 154–159.
- Cette, G., Nevoux, S., & Py, L. (2020). The Impact of ICTs and Digitalization on Productivity and Labor Share: Evidence from French firms. *SSRN Electronic Journal*, November. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3738213>
- Fachbereich, V., & Wirtschaftswissenschaften, R.-. (2018). *ICT , Productivity and*

Economic Growth Empirical Results on Country Level.

- Farné, S. (2011). Observatorios del mercado de trabajo: ¿qué son y cómo funcionan? *Revista de Economía Institucional*, 13(24), 429–445.
- Gontero, Sonia, M. J. Z. (n.d.). *La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina.*
- Hegazy, F. M., & Ghorab, K. E. (2014). The influence of knowledge management on organizational business processes' and employees' benefits. *Vision 2020: Sustainable Growth, Economic Development, and Global Competitiveness - Proceedings of the 23rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2014*, 1(1), 1704–1733.
- Hernández, L. (2005). La Productividad en México. Origen y Distribución. *Economía Unam*, 2, 7–22.
- Indrašienė, V., Jegelevičienė, V., Merfeldaitė, O., Penkauskienė, D., Pivorienė, J., Railienė, A., Sadauskas, J., & Valavičienė, N. (2021). Linking Critical Thinking and Knowledge Management: A Conceptual Analysis. *Sustainability*, 13(3), 1476. <https://doi.org/10.3390/su13031476>
- Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., & Murad, M. (2020). Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577106>
- Marques, J. M. R., La Falce, J. L., Marques, F. M. F. R., De Muylder, C. F., & Silva, J. T. M. (2019). The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 489–507. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0199>
- Munch, J. R., Olsen, M., Smeets, V., & Warzynski, F. (2018). *Technological Change and Its Implications for the Labor Market, Productivity and the Nature of Work*. 103(May), 84–89. <https://bm.dk/media/7407/2-litteraturreview-om-den-teknologiske-udvikling-betydning-for-loen-beskaeftigelse-og-produktivitet.pdf>
- Núñez, D. de V. (2017). Impacto de las Tecnologías de la Información en la productividad del establecimiento comercial minorista. *Universidad Complutense de Madrid*, 1–178. <https://eprints.ucm.es/40852/>
- Ocaña Fernández, Y., Valenzuela Fernández, A., Gálvez Suárez, E., Aguinaga

- Villegas, D., Nieto Gamboa, J., & López Echevarria, T. I. (2019). Gestión del conocimiento y tecnologías de la información y comunicación (TICs) en estudiantes de ingeniería mecánica. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 77–88. <https://doi.org/10.17162/revapuntes.v10i1.195>
- Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2015). *Observatorios de Políticas Públicas en las Américas Una Guía para su diseño e implementación en nuestras administraciones públicas*. 1–70. https://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/ObservatoriosDePoliticasyPublicas_s.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. In *Oficina Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Otter, T., & Cortez, M. (2003). Gestión del conocimiento. *Gestión Del Conocimiento*. https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8bb44546-c584-3a98-e37d-9e2f5ea0833e&groupId=252038
- Panizo, M. M., Ferrara, G., De Franca, J., Vilorio, D., Márquez, A. Y., & Ortiz, L. (2019). Caracterización de la Gestión del Conocimiento en Organizaciones Orientadas a la Producción de Bienes y Servicios como área de investigación. *Tekhné*, 22(2), 1–29. <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/tekhne/index>
- Piabuo, S. M., Piendiah, N. E., Njamnshi, N. L., & Tieguhong, P. J. (2017). The impact of ICT on the efficiency of HRM in Cameroonian enterprises: Case of the Mobile telephone industry. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), 0–18. <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0063-5>
- Qiyong, W. (2018). Research on the Relationship between Information Communication Technology Investment, Total Factor Productivity and Economic Growth: Literature Review and Prospects. *International Journal of Business and Social Science*, 9(6), 43–50. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n6a6>
- Salehi, M., Shirouyehzad, H., & Dabestani, R. (2013). Labour productivity measurement through classification and standardisation of products. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 11(1), 57–72. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2013.050568>

- Sifuentes-Badillo, A. (2007). Portales electrónicos gubernamentales en México: el caso del Observatorio Laboral Mexicano. *Revista Buen Gobierno*, 1(1), 200–209. https://doi.org/10.35247/buengob_03_10
- Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Does knowledge management enhance innovation: A literature review. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 1991–1994.
- Terán-Bustamante, A., Martínez-Velasco, A., & Dávila-Aragón, G. (2021). Knowledge management for open innovation: Bayesian networks through machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010040>
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.159>
- Véliz Montero, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). *Labor productivity : analysis of the current level and identification of opportunities for its growth*. 41(27), 1–9.
- Vidal Jaque, J. E. (2019). La gestión de las tecnologías de la información y comunicación y competencias gerenciales en la gestión administrativa en el Ministerio de Salud, 2011. In *La gestión de las tecnologías de la información y comunicación y competencias gerenciales en la gestión administrativa en el Ministerio de Salud, 2011*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285%0Ahttp://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44651>
- World Trade Organization. (2017). Impact of technology on labour market outcomes. *World Trade Report 2017: Trade, Technology and Labour*, 74–103. https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-3_e.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítem	Escala de medición	Categoría	Niveles y rangos
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	La Gestión del Conocimiento se define como el estudio del aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje, definiendo el aprendizaje organizativo como la detección y corrección de errores, el aprendizaje organizativo como el proceso dinámico de recabar datos, convertirlos en información. Tari y García (2009, p.2)	Para la medición de la variable Gestión del Conocimiento como variable independiente, se tomó en cuenta las dimensiones creación, almacenamiento y transferencia; y aplicación y uso, así como sus respectivos indicadores para la construcción de los ítems del cuestionario.	Creación	- Adquisición de información. - Disseminación de la información. - Interpretación compartida.	1,2,3,4, 5,6,7,8	Ordinal	[1] Nunca [2] Casi nunca [1] A veces [4] Casi siempre [5] Siempre	De la variable Bajo [20-52] Regular [53-85] Alto [86-100]
			Almacena miento y transferencia	- Almacenar conocimiento. - Transferencia conocimiento en la organización.	9,10,11, 12,13,14			De la dimensión 1: Bajo [8-18] Regular [19-29] Alto [30-40]
			Aplicación y uso	- Trabajo en equipo. - Empowerment. - Promover el diálogo. - Establecer sistemas para captura y compartir el aprendizaje. - Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales.	15,16,17 18, 19, 20			De la dimensión 2: Bajo [6-13] Regular [14-21] Alto [22-30] De la dimensión 3: Bajo [6-.13] Regular [14-21] Alto [22-30]

- Compromiso con el aprendizaje

Anexo 2. Operacionalización de la variable tecnologías de la información y comunicación

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítem	Escala de medición	Categoría	Niveles y rangos
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Para Alarcón et al. (2013), Las TIC son un conjunto de proceso y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), soportes y canales de comunicación, relacionados con el almacenamiento, procesamiento y la transmisión digitalizada de la información, las Tecnologías de la Información y Comunicación se encuentran definidas por las	Para medir la variable independiente Tecnologías de la Información y Comunicación se tomó en cuenta las dimensiones información, comunicación efectiva y colaboración y convivencia digital, asimismo, se establecieron los indicadores para proceder a la construcción de los ítems del cuestionario.	Información	- Fuentes de información - Base de datos - Encontrar información - Organizar información de manera ordenada - Integra información - Resume información - Interpretar información - Planificar información	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	[1] Nunca [2] Casi nunca [1] A veces [4] Casi siempre [5] Siempre	De la variable Bajo [21-48] Regular [49-76] Alto [77-105]
			Comunicación efectiva y colaboración	- Transmite resultados - Intercambia información - Comparte información - Usa información precisa - Utiliza diferentes medios tecnológicos	9,10,11,12,13			De la dimensión 1: Bajo [8-18] Regular [19-29] Alto [30-40]
								De la dimensión 2: Bajo [5-11] Regular [12-18] Alto [19-25]
								De la dimensión 3:

dimensiones: Información, comunicación efectiva y colaboración, convivencia digital y tecnología.	Convivencia digital	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación entre personas. - Habilidad para las TIC - Límites legales - Límites éticos - Cultura de compartir información - Riesgos potenciales 	14.15,16, 17,18	<p>Bajo [4-.8] Regular 9-13] Alto [14-20]</p> <p>De la dimensión 4: Bajo [4-.8] Regular 9-14] Alto [15-20]</p>
	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja conceptos TIC - Entiende conceptos TIC - Usa las TIC - Uso de Software - Uso de hardware - Usa programas 	19,20,21	

Anexo 3. Operacionalización de la variable productividad laboral

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítem	Escala de medición	Categoría	Niveles y rangos
PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad se define como una variable compleja, que agrupa el producto obtenido con los recursos que se utilizan para lograr el producto final, es el resultado de la armonía y articulación entre las TIC, el capital humano, la organización y los sistemas, dirigidos o administrados por las personas con eficacia, siempre que se obtenga la combinación equilibrada de los recursos, Hernández (2001).	Para ser medida, la variable dependiente productividad laboral, se tomó en cuenta las dimensiones técnica, económica y social, posteriormente se establecieron los indicadores para proceder a la construcción de los ítems del cuestionario.	Técnica	-Eficiencia -Efectividad -Eficacia	1,2,3,4, 5,6,7,8	Ordinal	[1] Nunca [2] Casi nunca [1] A veces [4] Casi siempre [5] Siempre	De la variable Bajo [21-48] Regular [49-76] Alto [77-105]
			Económica	-Rentabilidad -Economicidad	9,10, 11,12			
			Social	- Calidad de atención - Calidad de vida del trabajador - Relación interpersonal internas	13,14,15,16, 17,18, 19, 20,21			
								De la dimensión 1: Bajo [8-18] Regular [19-29] Alto [30-40]
								De la dimensión 2: Bajo [4-8] Regular [9-13] Alto [14-20]
								De la dimensión 3: Bajo [9-20] Regular [21-32] Alto [33-45]

Anexo 4. Matriz de consistencia de gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral

TÍTULO: Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.						
AUTOR: Mag. Edith Delia Chavez Ramirez						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar cómo incide la gestión del conocimiento y las TIC en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del conocimiento y las TIC inciden en la productividad laboral del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión del conocimiento y las TIC inciden en la dimensión técnica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2 La gestión del conocimiento y las TIC inciden en la dimensión económica del personal de los Observatorios Socio Económicos Laborales, Perú 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3 La gestión del conocimiento y las TIC inciden en la dimensión social del personal de los Observatorios Socio Económico Laborales, Perú 2020.</p>	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Creación (aprendizaje organizativo)	- Adquisición de información. - Diseminación de la información. - Interpretación compartida.	8 ítems	Bajo [20-52]
			Transferencia y almacenamiento (conocimiento organizativo)	- Almacenar conocimiento. - Transferencia conocimiento en la organización.	6 ítems	Regular [53-85]
Aplicación y uso (organización de aprendizaje)	- Trabajo en equipo. - Empowerment. - Promover el diálogo. - Establecer sistemas para captura y compartir el aprendizaje. - Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales. - Compromiso con el aprendizaje.	6 ítems	Alto 86-100]			
VARIABLE 2: TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Información	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes de información - Base de datos - Encontrar información - Organizar información de manera ordenada - Integra información - Resume información - Interpretar información - Planificar información 	8 ítems	<p>Bajo</p> <p>[24-63]</p>
			Comunicación efectiva y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Transmite resultados - Intercambia información - Comparte información - Usa información precisa - Entrega información efectiva - Utiliza diferentes medios tecnológicos 	5 ítems	<p>Regular</p> <p>[64-103]</p> <p>Alto</p> <p>[1020]</p>
			Convivencia digital	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación entre personas. - Habilidad para las TIC - Límites legales - Límites éticos - Cultura de compartir información - Riesgos potenciales 	4 ítems	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja conceptos TIC - Entiende conceptos TIC - Usa las TIC - Usa software - Usa hardware - Usa programas 	4 ítems	

		VARIABLE 3: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
		Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos
		Técnica	-Eficiencia -Efectividad -Eficacia	9 items	Baja [22-58]
		Económica	-Rentabilidad -Economicidad	4 items	Regular [59-95]
		Social	-Calidad de atención -Calidad de vida del trabajador -Relación interpersonal internas	9 items	Alta [96-110]
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
TIPO: Básica	POBLACIÓN: Conformada por 51 personas que en toda la Red el OSEL.	Variable 1: Gestión del conocimiento Instrumento : Cuestionario de gestión del conocimiento Autor : Edith Chávez Ramírez Año : 2020 Objetivo : Determinar los niveles de la gestión del conocimiento. Duración : Aproximadamente de 15 minutos. Estructura : La escala	DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras. INFERENCIAL:		

<p>DISEÑO:</p> <p>No experimental y corte transversal.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo.</p>		<p>consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert,</p> <hr/> <p>Variable 2: Tecnologías de la información (TIC)</p> <p>Instrumento : Cuestionario de Tecnologías de la información Autor : Edith Chávez Ramírez Año : 2020 Objetivo : Duración : Aproximadamente de 15 minutos. Estructura : La escala consta de 21 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p> <p>Variable 3: Productividad Laboral</p> <p>Instrumento : Cuestionario de desempeño Laboral Autor : Edith Chávez Ramírez Año : 2020 Objetivo : Duración : Aproximadamente de 15 minutos. Estructura : La escala consta de 21 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p>	<p>Prueba de hipótesis: Modelo de regresión logística ordinal</p>
--	--	--	---

Anexo 5. Cuestionario de la gestión del conocimiento aplicados en la investigación

Instrucciones:

Estimados Coordinadores y/o analistas el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para determinar el uso de la Gestión del Conocimiento del personal de los observatorios regionales Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad. Gracias de antemano por su apoyo a esta investigación.

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Creación						
1	Obtiene información del mercado del trabajo de diferentes fuentes con facilidad.					
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.					
3	Recibe información archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo					
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.					
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.					
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.					
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.					
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.					

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento						
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.					
10	Los conocimientos obtenidos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.					
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.					
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.					
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.					
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente					
Dimensión 3: Aplicación y uso						
15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio					
16	En el observatorio se faculta a los integrantes del observatorio a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.					
17	Promueve el dialogo con los usuarios y integrantes del a la Red de observatorios.					
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.					
19	Establece relaciones entre las distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.					
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.					

Anexo 6. Cuestionario de la Tecnologías de la Información y Comunicación

Instrucciones:

Estimados Coordinadores y/o analistas el presente cuestionario, tiene el propósito de evaluar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el personal de los observatorios regionales. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad.

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Información						
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.					
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.					
3	Encuentra información estadística con facilidad					
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila					
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.					
6	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.					
7	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos					
8	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.					
Dimensión 2: Comunicación efectiva y colaboración						
9	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.					
10	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.					
11	Comparte información producida en el observatorio					
12	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.					
13	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)					
Dimensión 3: Convivencia digital						
14	Se vincula frecuentemente con personas externas al observatorio.					
15	Tiene habilidades para usar las TIC					
16	Conoce sobre los límites legales del uso de las TIC					
17	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.					
Dimensión 4: Tecnología						
18	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)					

19	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.					
20	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.					
21	Usa softwares informáticos para procesar información.					

Anexo 7. Cuestionarios de la productividad laboral

Instrucciones:

Estimados Coordinadores y/o analistas el presente cuestionario, tiene el propósito de evaluar la productividad Laboral en el personal de los observatorios regionales Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad.

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Técnica						
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales					
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos					
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio					
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio					
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio					
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias					
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible					
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.					
Dimensión 2: Económica						
9	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.					
10	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.					
11	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.					
12	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.					
Dimensión 3: Social						
13	Brinda un buen trato a los usuarios					
14	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria					
15	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.					
16	Trabaja en armonía con sus compañeros					
17	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.					

18	Considera que es amable y cordial con sus compañeros					
19	Se relaciona fácilmente con sus compañeros					
20	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida					
21	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.					

Adaptado de León (2018).

Anexo 8. Certificado de validez por expertos

PRIMER EXPERTO: 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 Creación								
1	Obtiene información del mercado de trabajo de diferentes fuentes con facilidad.	x		x		x		Ninguna
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.	x		x		x		Ninguna
3	Recibe información, archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo	x		x		x		Agregar “,”
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.	x		x		x		Ninguna
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.	x		x		x		Ninguna
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.	x		x		x		Ninguna
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Transferencia y almacenamiento								
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.	x		x		x		Ninguna
10	Los conocimientos adquiridos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.	x		x		x		Ninguna
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.	x		x		x		Ninguna
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Aplicación y uso								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio	x		x		x		Ninguna
16	En el observatorio se faculta a sus integrantes a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.	x		x		x		Ninguna
17	Promueve el dialogo con los usuarios e integrantes del a la Red de observatorios.	x		x		x		Ninguna
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
18	Establece relaciones entre los distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soria Chávez Yuly Rosario DNI: 42435552

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

29 de diciembre 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



Yuly Rosario Soria Chávez
Dr(a) Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI: 42435552

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Información								
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.	x		x		x		Ninguna
3	Encuentra información estadística con facilidad	x		x		x		Ninguna
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila	x		x		x		Ninguna
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.	x		x		x		Ninguna
6	Integra la información del mercado de trabajo obtenida.	x		x		x		Ninguna
7	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
8	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos	x		x		x		Ninguna
9	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Comunicación efectiva y colaboración								
10	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.	x		x		x		Ninguna
12	Comparte información producida en el observatorio	x		x		x		Ninguna
13	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
14	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Convivencia digital								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Se Vincula frecuente con personas externas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
16	Tiene habilidades para usar las TIC	x		x		x		Ninguna
17	Conoce sobre los límites legales de las TIC	x		x		x		Ninguna
18	Conoce sobre los límites éticos de las TIC	x		x		x		Ninguna
19	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 4 Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Maneja los conceptos de la tecnologías de la información	x		x		x		Ninguna
21	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)	x		x		x		Ninguna
22	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.	x		x		x		Ninguna
23	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
24	Usa softwares informáticos para procesar información.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soria Chávez Yuly Rosario DNI: 42435552

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

29 de diciembre 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

Yuly Rosario Soria Chávez

SEGUNDO EXPERTO: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Técnica								
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales	x		x		x		Ninguna
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos	x		x		x		Ninguna
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio	x		x		x		Ninguna
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio	x		x		x		Ninguna
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio	x		x		x		Ninguna
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias	x		x		x		Ninguna
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible	x		x		x		Ninguna
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.	x		x		x		Ninguna
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el menor tiempo posible.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Económica								
10	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Considera que el observatorio cuenta con un presupuesto bien elaborado.	x		x		x		Ninguna
12	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.	x		x		x		Ninguna
13	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Social								
14	Brinda un buen trato a los usuarios	x		x		x		Ninguna
15	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria	x		x		x		Ninguna
16	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.	x		x		x		Ninguna
17	Trabaja en armonía con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
18	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.	x		x		x		Ninguna

19	Considera que es amable y cordial con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
20	Se relaciona fácilmente con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
21	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida	x		x		x		Ninguna
22	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Soria Chávez Yuly Rosario DNI: 42435552

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

29 de marzo del 2021

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



Yuly Rosario Soria Chávez
Dr(a) Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI: 42435552

SEGUNDO EXPERTO: 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 Creación								
1	Obtiene información del mercado de trabajo de diferentes fuentes con facilidad.	x		x		x		Ninguna
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.	x		x		x		Ninguna
3	Recibe información, archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo	x		x		x		Agregar “,”
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.	x		x		x		Ninguna
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.	x		x		x		Ninguna
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.	x		x		x		Ninguna
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Transferencia y almacenamiento								
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.	x		x		x		Ninguna
10	Los conocimientos adquiridos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.	x		x		x		Ninguna
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.	x		x		x		Ninguna
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Aplicación y uso								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio	x		x		x		Ninguna
16	En el observatorio se faculta a sus integrantes a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.	x		x		x		Ninguna
17	Promueve el dialogo con los usuarios e integrantes del a la Red de observatorios.	x		x		x		Ninguna
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
18	Establece relaciones entre los distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

05 de mayo 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

Dora Lourdes Ponce Yactayo
Dra. Administración de la Educación
DNI: 09747014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Información								
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.	x		x		x		Ninguna
3	Encuentra información estadística con facilidad	x		x		x		Ninguna
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila	x		x		x		Ninguna
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.	x		x		x		Ninguna
6	Integra la información del mercado de trabajo obtenida.	x		x		x		Ninguna
7	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
8	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos	x		x		x		Ninguna
9	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Comunicación efectiva y colaboración								
10	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.	x		x		x		Ninguna
12	Comparte información producida en el observatorio	x		x		x		Ninguna
13	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
14	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Convivencia digital								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Se Vincula frecuente con personas externas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
16	Tiene habilidades para usar las TIC	x		x		x		Ninguna
17	Conoce sobre los límites legales de las TIC	x		x		x		Ninguna
18	Conoce sobre los límites éticos de las TIC	x		x		x		Ninguna
19	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 4 Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Maneja los conceptos de la tecnologías de la información	x		x		x		Ninguna
21	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)	x		x		x		Ninguna
22	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.	x		x		x		Ninguna
23	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
24	Usa softwares informáticos para procesar información.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

29 de diciembre 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



Dora Lourdes Ponce Yactayo
Dra. Administración de la Educación
DNI: 09747014

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Técnica								
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales	x		x		x		Ninguna
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos	x		x		x		Ninguna
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio	x		x		x		Ninguna
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio	x		x		x		Ninguna
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio	x		x		x		Ninguna
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias	x		x		x		Ninguna
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible	x		x		x		Ninguna
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.	x		x		x		Ninguna
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el menor tiempo posible.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Económica								
10	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Considera que el observatorio cuenta con un presupuesto bien elaborado.	x		x		x		Ninguna
12	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.	x		x		x		Ninguna
13	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Social								
14	Brinda un buen trato a los usuarios	x		x		x		Ninguna
15	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria	x		x		x		Ninguna
16	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.	x		x		x		Ninguna
17	Trabaja en armonía con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
18	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.	x		x		x		Ninguna

19	Considera que es amable y cordial con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
20	Se relaciona fácilmente con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
21	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida	x		x		x		Ninguna
22	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Investigación y Estadística

05 de mayo 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

Dora Lourdes Ponce Yactayo
Dra. Administración de la Educación
DNI: 09747014

TERCER EXPERTO: 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 Creación								
1	Obtiene información del mercado de trabajo de diferentes fuentes con facilidad.	x		x		x		Ninguna
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.	x		x		x		Ninguna
3	Recibe información, archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo	x		x		x		Agregar “,”
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.	x		x		x		Ninguna
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.	x		x		x		Ninguna
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.	x		x		x		Ninguna
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Transferencia y almacenamiento								
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.	x		x		x		Ninguna
10	Los conocimientos adquiridos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.	x		x		x		Ninguna
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.	x		x		x		Ninguna
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Aplicación y uso								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio	x		x		x		Ninguna
16	En el observatorio se faculta a sus integrantes a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.	x		x		x		Ninguna
17	Promueve el dialogo con los usuarios e integrantes del a la Red de observatorios.	x		x		x		Ninguna
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
18	Establece relaciones entre los distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Padilla Pinedo Ninfa DNI: 09445787

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de mayo de 2021

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



Ninfa Padilla Pinedo
Dra. Gestión Pública y
Gobernabilidad
DNI 09445787

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Información								
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.	x		x		x		Ninguna
3	Encuentra información estadística con facilidad	x		x		x		Ninguna
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila	x		x		x		Ninguna
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.	x		x		x		Ninguna
6	Integra la información del mercado de trabajo obtenida.	x		x		x		Ninguna
7	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
8	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos	x		x		x		Ninguna
9	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Comunicación efectiva y colaboración								
10	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.	x		x		x		Ninguna
12	Comparte información producida en el observatorio	x		x		x		Ninguna
13	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
14	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Convivencia digital								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Se Vincula frecuente con personas externas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
16	Tiene habilidades para usar las TIC	x		x		x		Ninguna
17	Conoce sobre los límites legales de las TIC	x		x		x		Ninguna
18	Conoce sobre los límites éticos de las TIC	x		x		x		Ninguna
19	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 4 Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Maneja los conceptos de la tecnologías de la información	x		x		x		Ninguna
21	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)	x		x		x		Ninguna
22	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.	x		x		x		Ninguna
23	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
24	Usa softwares informáticos para procesar información.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplicable _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Padilla Pinedo Ninfa DNI: 09445787

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

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

05 de mayo de 2021

Ninfa Padilla Pinedo
Dra. Gestión Pública y
Gobernabilidad
DNI 09445787

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Técnica							
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales	x		x		x		Ninguna
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos	x		x		x		Ninguna
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio	x		x		x		Ninguna
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio	x		x		x		Ninguna
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio	x		x		x		Ninguna
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias	x		x		x		Ninguna
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible	x		x		x		Ninguna
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.	x		x		x		Ninguna
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el menor tiempo posible.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Considera que el observatorio cuenta con un presupuesto bien elaborado.	x		x		x		Ninguna
12	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.	x		x		x		Ninguna
13	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 3 Social	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Brinda un buen trato a los usuarios	x		x		x		Ninguna
15	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria	x		x		x		Ninguna
16	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.	x		x		x		Ninguna
17	Trabaja en armonía con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
18	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.	x		x		x		Ninguna

19	Considera que es amable y cordial con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
20	Se relaciona fácilmente con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
21	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida	x		x		x		Ninguna
22	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____Aplicable_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Padilla Pinedo Ninfa DNI: 09445787

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de mayo de 2021

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



Ninfa Padilla Pinedo
Dra. Gestión Pública y
Gobernabilidad

CUARTO EXPERTO: 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 Creación								
1	Obtiene información del mercado de trabajo de diferentes fuentes con facilidad.	x		x		x		Ninguna
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.	x		x		x		Ninguna
3	Recibe información, archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo	x		x		x		Agregar “,”
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.	x		x		x		Ninguna
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.	x		x		x		Ninguna
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.	x		x		x		Ninguna
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Transferencia y almacenamiento								
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.	x		x		x		Ninguna
10	Los conocimientos adquiridos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.	x		x		x		Ninguna
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.	x		x		x		Ninguna
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Aplicación y uso								
		Si	No	Si	No	Si	No	

15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio	x		x		x		Ninguna
16	En el observatorio se faculta a sus integrantes a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.	x		x		x		Ninguna
17	Promueve el dialogo con los usuarios e integrantes del a la Red de observatorios.	x		x		x		Ninguna
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
18	Establece relaciones entre los distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.	x		x		x		Ninguna

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 Sánchez Díaz Sebastián DNI: 09834807

Especialidad del validador: Dr. en Educación, Metodólogo

12 de julio del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Información								
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.	x		x		x		Ninguna
3	Encuentra información estadística con facilidad	x		x		x		Ninguna
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila	x		x		x		Ninguna
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.	x		x		x		Ninguna
6	Integra la información del mercado de trabajo obtenida.	x		x		x		Ninguna
7	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
8	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos	x		x		x		Ninguna
9	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Comunicación efectiva y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.	x		x		x		Ninguna
12	Comparte información producida en el observatorio	x		x		x		Ninguna
13	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
14	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Convivencia digital		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se Vincula frecuente con personas externas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
16	Tiene habilidades para usar las TIC	x		x		x		Ninguna
17	Conoce sobre los límites legales de las TIC	x		x		x		Ninguna
18	Conoce sobre los límites éticos de las TIC	x		x		x		Ninguna
19	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna

	DIMENSIÓN 4 Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Maneja los conceptos de la tecnologías de la información	x		x		x		Ninguna
21	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)	x		x		x		Ninguna
22	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.	x		x		x		Ninguna
23	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
24	Usa softwares informáticos para procesar información.	x		x		x		Ninguna

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 Sánchez Díaz Sebastián DNI: 09834807

Especialidad del validador: Dr. en Educación, Metodólogo

12 de julio del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Técnica							
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales	x		x		x		Ninguna
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos	x		x		x		Ninguna
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio	x		x		x		Ninguna
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio	x		x		x		Ninguna
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio	x		x		x		Ninguna
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias	x		x		x		Ninguna
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible	x		x		x		Ninguna
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.	x		x		x		Ninguna
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el menor tiempo posible.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 2 Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Considera que el observatorio cuenta con un presupuesto bien elaborado.	x		x		x		Ninguna
12	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.	x		x		x		Ninguna
13	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.	x		x		x		Ninguna
	DIMENSIÓN 3 Social	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Brinda un buen trato a los usuarios	x		x		x		Ninguna
15	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria	x		x		x		Ninguna
16	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.	x		x		x		Ninguna
17	Trabaja en armonía con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
18	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.	x		x		x		Ninguna

19	Considera que es amable y cordial con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
20	Se relaciona fácilmente con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
21	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida	x		x		x		Ninguna
22	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.	x		x		x		Ninguna

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 Sánchez Díaz Sebastián DNI: 09834807

Especialidad del validador: Dr. en Educación, Metodólogo

12 de julio del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

QUINTO EXPERTO: 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 Creación								
1	Obtiene información del mercado de trabajo de diferentes fuentes con facilidad.	x		x		x		Ninguna
2	Adquiere información del mercado de trabajo de la Red de observatorios con facilidad.	x		x		x		Ninguna
3	Recibe información, archivos digitales o de base datos con información del mercado de trabajo	x		x		x		Agregar “,”
4	Distribuye información con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
5	Distribuye información del observatorio en redes sociales, páginas web regional, entre otros medios.	x		x		x		Ninguna
6	Comparte la información generada por el Observatorio con las áreas internas y externas de su Dirección o Gerencia.	x		x		x		Ninguna
7	Interpreta los resultados de la información procesada adecuadamente.	x		x		x		Ninguna
8	La interpretación de los resultados es compartida con los usuarios del Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Transferencia y almacenamiento								
9	Almacena conocimientos adquiridos en algún repositorio o base de datos.	x		x		x		Ninguna
10	Los conocimientos adquiridos y generados a través de los documentos técnicos elaborados son almacenados en las páginas web institucionales.	x		x		x		Ninguna
11	Se transfiere el conocimiento adquirido en la direcciones internas del Gobierno o Dirección regional.	x		x		x		Ninguna
12	Transfiere información a otras sub áreas ajenas al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
13	Comparte los conocimientos adquiridos con los funcionarios externos al Observatorio Socio Económico Laboral.	x		x		x		Ninguna
14	Transfiere conocimientos inmediatamente termina un producto aprobado técnicamente	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Aplicación y uso								

15	Trabaja en equipo para el logro de los objetivos del observatorio	x		x		x		Ninguna
16	En el observatorio se faculta a sus integrantes a ser autónomos y tomar sus propias decisiones.	x		x		x		Ninguna
17	Promueve el dialogo con los usuarios e integrantes del a la Red de observatorios.	x		x		x		Ninguna
18	Establece sistemas para capturar información y compartir con los diferentes usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna
18	Establece relaciones entre los distintos departamentos y áreas ajenas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
20	Se siente comprometido con el aprendizaje adquirido como para compartirlo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Manuel Huamán Gutierrez DNI: 09905355

Especialidad del validador: Estadístico

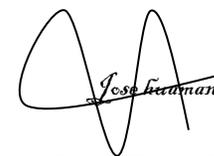
20 de diciembre 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Información								
1	Utiliza las bases de datos con información del mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
2	Organiza la información que dispone para la elaboración eficiente de productos.	x		x		x		Ninguna
3	Encuentra información estadística con facilidad	x		x		x		Ninguna
4	Organiza de manera ordenada la información que recopila	x		x		x		Ninguna
5	Integra la información del mercado de trabajo de manera ordenada.	x		x		x		Ninguna
6	Integra la información del mercado de trabajo obtenida.	x		x		x		Ninguna
7	Realiza resúmenes de información de mercado de trabajo.	x		x		x		Ninguna
8	Interpreta información de mercado de trabajo que muestrea dentro de diferentes productos	x		x		x		Ninguna
9	Planifica la información que necesita para la elaboración de diferentes productos.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Comunicación efectiva y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Transmite los resultados obtenidos de los productos que elabora en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Intercambia información entre áreas o socio estratégicos de otras instituciones.	x		x		x		Ninguna
12	Comparte información producida en el observatorio	x		x		x		Ninguna
13	Usa información precisa para la elaboración de los productos que programan en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
14	Utiliza medios tecnológicos para difundir información (Facebook, correos electrónicos, WhatsApp, páginas web, entre otros)	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Convivencia digital		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se Vincula frecuente con personas externas al observatorio.	x		x		x		Ninguna
16	Tiene habilidades para usar las TIC	x		x		x		Ninguna
17	Conoce sobre los límites legales de las TIC	x		x		x		Ninguna
18	Conoce sobre los límites éticos de las TIC	x		x		x		Ninguna
19	Desarrolla una cultura de compartir información con los usuarios del observatorio.	x		x		x		Ninguna

	DIMENSIÓN 4 Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Maneja los conceptos de la tecnologías de la información	x		x		x		Ninguna
21	Usa las tecnologías de información (software de computadoras, internet, servicios computacionales, entre otros)	x		x		x		Ninguna
22	Utiliza las tecnologías de información para posicionar al observatorio.	x		x		x		Ninguna
23	Considera que las tecnologías de información genera mayor productividad en el observatorio.	x		x		x		Ninguna
24	Usa softwares informáticos para procesar información.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Manuel Huamán Gutierrez DNI: 09905355

Especialidad del validador: Estadístico

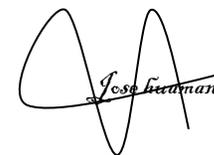
20 de diciembre 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Técnica								
1	Desempeña sus actividades utilizando pocos recursos materiales	x		x		x		Ninguna
2	Realiza labores utilizando adecuadamente los equipos tecnológicos	x		x		x		Ninguna
3	Desarrolla sus actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico para la actividad del observatorio	x		x		x		Ninguna
4	Cumple con los objetivos establecidos en el observatorio	x		x		x		Ninguna
5	Cumple las metas establecidas en el observatorio	x		x		x		Ninguna
6	Cumple adecuadamente con sus funciones diarias	x		x		x		Ninguna
7	Desarrolla sus actividades en el menor tiempo posible	x		x		x		Ninguna
8	El factor tiempo es importante para el desarrollo de las actividades del observatorio.	x		x		x		Ninguna
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el menor tiempo posible.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 2 Económica								
10	Las actividades que realiza favorecen a la rentabilidad del observatorio.	x		x		x		Ninguna
11	Considera que el observatorio cuenta con un presupuesto bien elaborado.	x		x		x		Ninguna
12	El posicionamiento del observatorio se debe al eficiente trabajo del colaborador.	x		x		x		Ninguna
13	El presupuesto con el que cuenta el observatorio es suficiente para las actividades que realiza.	x		x		x		Ninguna
DIMENSIÓN 3 Social								
14	Brinda un buen trato a los usuarios	x		x		x		Ninguna
15	Comprende las situaciones del usuario y brinda la ayuda necesaria	x		x		x		Ninguna
16	Soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario.	x		x		x		Ninguna
17	Trabaja en armonía con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
18	Considera que se desempeña adecuadamente en el trabajo de equipo.	x		x		x		Ninguna

19	Considera que es amable y cordial con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
20	Se relaciona fácilmente con sus compañeros	x		x		x		Ninguna
21	El salario que percibe contribuye a su calidad de vida	x		x		x		Ninguna
22	Considera que el trabajo que realiza merece un aumento remunerativo.	x		x		x		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. José Manuel Huamán Gutierrez DNI: 09905355

Especialidad del validador: Estadístico

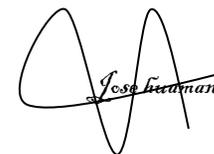
20 de diciembre 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 9. Base de datos de gestión del conocimiento

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
2	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3
4	3	4	4	2	1	1	3	5	5	5	5	1	1	5	4	2	5	3	5	5
5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
6	3	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
8	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4
9	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	5
10	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
11	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5
12	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	5
13	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	2	5
14	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4
16	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5
17	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4	5	4	3	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	3	4	2	3	5	4	1	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5
20	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4
21	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
25	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	2	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
27	3	3	2	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
29	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
31	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
33	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4
34	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
36	2	4	5	4	1	2	1	2	5	3	1	1	1	2	4	1	2	4	1	5
37	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
39	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
40	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	4
42	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	4
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
45	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
47	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
48	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
49	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4
50	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5
51	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	5

Anexo 10. Base de datos de la tecnología de la información y la comunicación

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	5	1	4	5	5	3	4	3	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5
8	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
13	4	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5
14	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
17	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	2	3	4	2	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
20	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	5	4
26	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
29	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	3
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4
31	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4
34	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	5	2	5	3
35	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
36	3	5	1	2	5	5	5	5	1	5	1	2	1	1	4	3	2	4	3	5	2
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5
38	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5
41	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5
42	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5
44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5
45	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5
46	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5
47	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
48	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
49	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
50	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
51	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4

Anexo 11. Base de datos de la productividad laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	5	2	4	4	4	4	5	5	2	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	2	5	4	4	5	5	5	5	2	4
4	3	5	2	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5
9	4	5	3	5	4	4	4	5	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5
10	3	4	1	5	5	5	3	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5
11	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
14	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5
15	3	4	4	3	3	3	4	5	3	1	5	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4
16	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
21	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
24	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	2	3	3	3	3	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	5	3	5	5	5	2	5	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5
30	4	3	2	4	5	5	3	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5
31	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
32	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4
33	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	3	5	5	4	5	3	4
34	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4
36	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5
38	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
39	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
40	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
43	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
44	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
45	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4
46	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
47	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
48	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
49	3	4	4	3	3	3	4	5	3	1	5	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4
50	4	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3
51	4	5	3	5	4	4	4	5	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LAS TIC EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE LOS OBSERVATORIOS SOCIO ECONÓMICOS LABORALES, PERÚ 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHAVEZ RAMIREZ EDITH DELIA DNI: 10752807 ORCID ORCID: 0000-0002-3483-0825	Firmado digitalmente por: ECHAVEZ24 el 11-08-2021 21:48:11

Código documento Trilce: INV - 0329437