



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el
Gobierno Regional de Loreto, 2021**

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

AUTOR:

Claros Sanddy Jose Onecimo (Orcid: 0000-0002-0647-1028)

ASESORA

Dra. Vargas Flores Rosa Luz (Orcid: 0000-0002-7570-2467)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por sus bendiciones. A mi adorable madre por su amor y confianza. A mi adorada esposa e hijos, por ser mi gran fortaleza.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por mi formación profesional.

A la Dra. Rosa Luz Vargas Flores, mi asesora de tesis por su apoyo constante en mi trabajo de investigación y a todas las personas que participaron en el estudio, a los profesores, amigos, compañeros de trabajo que han hecho realidad esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variable y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Confiabilidad de las variables	
Anexo 4. Documentos de validación	
Anexo 5. Base de datos de la investigación	
Anexo 6. Carta de presentación institucional	
Anexo 7. Print de turnitin	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable cultura organizacional	16
Tabla 3. Población estudiada	16
Tabla 4. Baremos de la variable gestión del conocimiento	18
Tabla 5. Escalas y baremos de la variable cultura organizacional	18
Tabla 6. Evaluación de expertos para las variables	19
Tabla 7. Confiabilidad de las variables	19
Tabla 8. Niveles de la variable gestión del conocimiento	21
Tabla 9. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable	21
Tabla 10. Niveles de la variable cultura organizacional	22
Tabla 11. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional	23
Tabla 12. Correlación entre la gestión del conocimiento con la cultura organizacional	24
Tabla 13. Correlación entre la gestión del conocimiento con la implicación	25
Tabla 14. Correlación entre la gestión del conocimiento con la consistencia	26
Tabla 15. Correlación entre la gestión del conocimiento con la adaptabilidad	26
Tabla 16. Correlación entre la gestión del conocimiento con la misión	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable gestión del conocimiento	21
Figura 2. Distribución en niveles de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento	22
Figura 3. Niveles de la variable cultura organizacional	23
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional	23

Resumen

El presente estudio titulado Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; tuvo el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021.

El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental y es transversal, porque a través de la aplicación de los instrumentos de investigación se obtienen los datos en un solo momento de la investigación y la población que está conformada por 100 empleados de la misma institución. Para la validación del instrumento se convocó a tres expertos. La confiabilidad de la variable gestión del conocimiento fue de 0.922 y el de la variable cultura organizacional fue de 0.974, interpretándose como alta confiabilidad.

La investigación concluyó que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Palabras clave: Gestión del conocimiento, cultura organizacional, implicación, consistencia

Abstract

The present study entitled Knowledge management and organizational culture in the Regional Government of Loreto, 2021; had the objective of establishing the relationship that exists between knowledge management and organizational culture in the GORE of Loreto in 2021.

The approach was quantitative, of a basic type of correlational descriptive level, with a non-experimental design and is cross-sectional, because through the application of research instruments the data are obtained in a single moment of the research and the population that is made up of 100 employees of the same institution. For the validation of the instrument, three experts were summoned. The reliability of the knowledge management variable was 0.922 and that of the organizational culture variable was 0.974, interpreted as high reliability.

The research concluded that knowledge management is significantly related to organizational culture in the Loreto GORE in 2021; due to Spearman's Rho = 0.787 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Keywords: Knowledge management, organizational culture, involvement, consistency

I. INTRODUCCIÓN

La economía global se vio afectada por la pandemia por Covid-19. Esta realidad ha significado la pérdida de empleos, cancelación de inversiones y un retraimiento del comercio mundial. Como consecuencia de esto, las cadenas de suministros internacionales se han visto afectadas y un descenso del consumo global. De modo que, en el contexto de la pandemia, los estados han asumido el control de sus economías nacionales para contener el Coronavirus, atender la salud pública y brindar seguridad a los ciudadanos (Banco Mundial, 2020).

En el ámbito internacional, el mundo académico y empresarial actual se enfrenta a una progresión de dificultades abordadas en alta complejidad, la velocidad del progreso, la utilización de datos y avances de correspondencia, mejores enfoques para la entrega, razonamiento computarizado, reevaluación, robotización y la creciente seriedad de las organizaciones, buscando menores costos y beneficio más prominente. Este intercambio termina siendo más beneficioso desde la estructura del desarrollo e Innovación y en este sentido, el trabajo de los focos de fiscalización es básico, para que, de acuerdo con los activos entregados por el Gobierno, las organizaciones puedan lograr resultados concebibles más notables de avance del oficio y exploración (Marulanda et al., 2018).

En lo que compete al Perú, en las últimas tres décadas la gestión pública se ha orientado a promover el proceso de descentralización con enfoque de desarrollo territorial, transfiriendo a las entidades subnacionales (gobiernos regionales y municipalidades) decisiones políticas de mayor envergadura para la promoción del desarrollo integral de regiones (Campana, 2017). En este marco, el Ministerio de Economía y Finanzas ha destinado ingentes recursos económicos hacia las entidades subnacionales para promover con razonabilidad y pertinencia las inversiones públicas y la asistencia técnica.

Frente a este escenario, la gestión del conocimiento se transforma en un elemento de competitividad, desempeño y rendimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995), en las instituciones públicas del Estado. Por ello que un aspecto crucial, es incrementar el aprendizaje de las organizaciones (Colin y Lakomski, 2012) con el propósito de generar valor nuevo a la ciudadanía, a través de las políticas públicas

prioritarias. Por tanto, la gestión del conocimiento deviene en un proceso complejo en el que interviene la creación, adquisición, transmisión y utilización del conocimiento (Nagles, 2007).

Sin embargo, en el Gobierno Regional (GORE) de Loreto, la gestión pública se ha deteriorado por problemas de corrupción que ha alcanzado a diversos ex gobernadores regionales, generando el rechazo de la ciudadanía y un descrédito de la labor de los servidores públicos, por lo que se requiere de buen nivel de gestión del conocimiento para crear, transferir y aplicar el conocimiento. Asimismo, los bajos niveles de cultura organizacional presenta falta de implicación, consistencia, adaptabilidad, desarrollo de la misión transparencia en el manejo presupuestal, dificultades para controlar y auditar la gestión pública de los funcionarios de primer nivel, elevación de costos de transacción, entre otros, que afectan el desenvolvimiento efectivo de los diversos organismos del GORE Loreto.

De no abordarse en forma pertinente este problema que afecta el bienestar de la ciudadanía y, sobre todo, la optimización de los recursos disponibles, e arriesga y se agrava la precaria situación de la Región Loreto, golpeada por la pandemia del Covid – 19, dado que requiere de mejorar los niveles de gestión de conocimientos y de cultura organizacional recursos económicos y financieros urgentes para dar solución a los problemas inmediatos de salud pública y desarrollar de manera integral a través de proyectos de inversión públicos.

Por ello, se plantea como problema general; ¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? Adicionalmente, como problemas específicos; ¿Cómo es la relación de la creación del conocimiento y la implicación en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? ¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la consistencia en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? ¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la adaptabilidad, en el Gobierno Regional de Loreto, 2021? ¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la misión, en el Gobierno Regional de Loreto, 2021?

En cuanto a la justificación teórica del estudio; el presente estudio se enfoca en generar conocimiento para la institución, en donde los servidores públicos son los encargados de realizar esta labor, ciñéndose a la normativa legal y a las

diversas fuentes de información para crear nuevo conocimiento y compatibilizar los objetivos de la institución pública con las necesidades de la ciudadanía. Cuando existe este nexo, se produce la mejora del rendimiento de las organizaciones (Belly, 2008). Asimismo, en el plano metodológico, el estudio se justifica porque se enfoca en medir tanto la gestión del conocimiento como cultura de la organización, y mejorar tácticas para el logro de competitividad, porque al transferir el conocimiento y mejorar la cultura organizacional, en realidad se está atendiendo las necesidades sociales, crear infraestructura vial y ejecutar proyectos (Castellanos, 2014), la perspectiva de las capacidades para una mejor gestión. Y, en el plano práctico, hacia la formulación de un modelo de gestión del conocimiento en el GORE Loreto.

Asimismo, como objetivo general; establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional del gobierno Regional de Loreto, 2021; Y, como objetivo específico; establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la implicación en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la consistencia en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la adaptabilidad en el Gobierno Regional de Loreto, 2021 y Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la misión del GORE de Loreto en el 2021. Por último, con respecto a la hipótesis general, el enunciado consistió en; existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; y, como hipótesis específicas; existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la implicación en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la consistencia en el Gobierno Regional de Loreto, 2021; existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la adaptabilidad en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la misión en el Gobierno Regional de Loreto, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se consideró como antecedentes nacionales la investigación de Simón et al., (2020) presentaron el artículo que intenta comprender el modelo de control del programa de alimentación para escolares Qali Warma, cuyo objetivo se convirtió en diseñar los modelos de gestión del conocimiento. Para ello, utilizaron la técnica de examen de casos con entrevistas semipresenciales dirigidas a los responsables de la vecindad donde se tomaron en consideración los niveles de era, cambio e integración de información, contrastando el modelo conceptual con labores temáticas en 19 empleados de diferentes áreas. Descubrir que la comprensión de la gestión se basa en las personas, su forma de vida organizativa y su estilo de gestión; al mismo tiempo que el cambio de entendimiento depende de una tradición organizacional abierta y receptiva y un estilo gerencial que genera participación en la dirección de la integración de la experiencia, de modo que fomente una tradición organizacional que fomente la asimilación del conocimiento en los integrantes.

Álvarez (2020) investigó sobre la gestión del conocimiento generando ventaja competitiva. La investigación concluyó que la administración del conocimiento presenta flujos implícitos y explícitos considerándolo como activos de la institución. Una buena gestión del conocimiento genera ventajas competitivas necesarias para las subsistencias de las instituciones en un medio globalizado y muy competitivo.

Por su parte, Cartaxo et al., (2020), el objetivo de la investigación consistió en mapear la producción internacional sobre la interfaz entre las técnicas emprendedoras y progresistas y la comprensión de la gestión, siendo la naturaleza de la mirada bibliométrica, ubicar que la experiencia de las estrategias emprendedoras y progresivas y el control de la experiencia deben estar vinculados, al mismo tiempo que la formulación del método industrial debe, principalmente, tomar la forma de un conocimiento del método adquirido a lo largo de los años, lo que puede ser posible gracias a la versión organizativa de la gestión de la experiencia.

Asimismo, Roque et al., (2020), en su artículo original centrado en la alta calidad y la gestión de la información en la oferta de las instituciones médicas en tiempos de pandemia, se propusieron analizar cómo la gestión de la información

permite establecer técnicas de movimiento en el servicio de salud. de alta calidad en una situación endémica; para lo cual, utilizaron el método cualitativo de estudios de movimiento, apoyado en análisis documental, encontrando en las consecuencias dos procedimientos, uno generalizado para situaciones epidémicas y otro para Covid 19. Concluyendo, que el control de la información y su conversión de la documentación permiten incorporar información externa y lecciones aprendidas dentro de los movimientos de la institución, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas y operativas, abordando riesgos basados totalmente en evidencia científica para asegurar la oferta de establecimientos de salud de primer nivel en casos de coronavirus.

En relación con los antecedentes internacionales, Magdaleno y Rodríguez (2020) investigando sobre la gestión de conocimientos y cultura organizacional encontraron que la gestión del conocimiento como elemento de las estrategias de la institución, encaminan en gran proporción elementos de compromiso organizacional suponiendo un efecto para mejorar la competitividad de las instituciones. El conocimiento está relacionado con las instituciones, de tal manera que las instituciones sacan provecho de la información que ofrecen los recursos intangibles, siendo factores que incrementan la formación de las estrategias de administración que orientan a la mejora de la institución.

Abdi et al., (2018) investigó sobre el efecto de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional. La meta fundamental de este análisis fue los efectos directos e indirectos de la cultura de la organización, la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional sobre la innovación. Se recopilaron datos a partir de una encuesta de 279 empresas que suministran piezas de automóviles a Iran Khodro Company, una iraní fabricante de automóviles líder. El estudio descubrió que la cultura institucional y la administración del conocimiento influyeron en la innovación institucional. Además de eso, el aprendizaje organizacional jugó un papel importante como mediador en esa relación. Sin embargo, no se consideró la gestión del conocimiento como mediador en la relación de cultura e innovación organizacional. Como una contribución práctica, los hallazgos del estudio sirven como una guía para responsables de formulación de políticas y los administradores de políticas y estrategia de innovación sostenible. Conociendo la efectividad de la

innovación puede ayudar al gobierno a tomar decisiones sobre la continuación de esta política.

Owino y Kibera (2019) investigaron sobre el desempeño de la cultura organizacional. El estudio tuvo el propósito de establecer influencia de cultura organizacional en desempeñar las instituciones de micro-finanzas en Kenia. Se adoptó un diseño de encuesta descriptiva transversal. Los datos secundarios se obtuvieron de los informes anuales de la Asociación de Instituciones de Microfinanzas de Kenia y de Microfinance Rating Africa. Los datos primarios se recopilaron mediante un cuestionario estructurado dirigido al director ejecutivo, al gerente de recursos humanos y al gerente de marketing. Los datos se analizaron mediante análisis factorial y regresión. El análisis identifica la jerarquía como las tipologías culturales dominantes en la industria de las microfinanzas. Los resultados obtenidos demuestran que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño fuera del mercado. Además, la cultura del mercado está inversamente asociada con la relación deuda / capital. Concluimos que la cultura organizacional es importante de ventajas competitivas sostenible en la industria de las microfinanzas. Además, concluimos que las culturas de mercados promueven independencia financiera con la sostenibilidad a largo plazo.

Ho (2018) investigó sobre gestión del conocimiento y concluyó que no es extraño que tanto las personas como las organizaciones se den cuenta de que solo las organizaciones innovadoras sobrevivirán en un panorama económico muy turbulento. También es un hecho que las innovaciones solo se pueden lograr cuando una institución aprende continuamente y se convierte en un órgano de aprendizaje. Una institución que aprende se caracteriza por el acervo de conocimientos tanto tácitos como explícitos que ha adquirido a lo largo del tiempo y cómo se utiliza el acervo de conocimientos. El acervo de conocimientos se vuelve útil solo cuando se comparte y utiliza para la mejora general en todos los procesos organizacionales y la mejora del capital humano. Este documento conceptual sugiere que tan importante como es el concepto de gestión del conocimiento, en lugar de tratarlo como un concepto de gestión diferente, debe tratarse como un componente importante del proceso de aprendizaje organizacional. De hecho, la gestión del conocimiento es y debe ser una extensión del aprendizaje

organizacional porque cuando no hay aprendizaje; no habrá ningún conocimiento que gestionar. Este documento también descubrió que la falta de relaciones interpersonales, la falta de confianza organizacional, las habilidades y la insuficiencia de tiempo son los principales factores que impiden que los miembros de la institución compartan conocimientos.

Zieba (2017) investigó sobre el rol de la cultura organizacional y concluyó que la cultura organizacional es un factor importante que influyen en los procesos de gestión del conocimiento en las pequeñas empresas. Estas entidades pequeñas suelen tener recursos limitados, tanto humanos como financieros, para poder desarrollar sistemas avanzados de gestión del conocimiento. Sin embargo, hasta el momento se han realizado pocas investigaciones para investigar las características de cultura de la institución en las pequeñas organizaciones, en términos de procesos de gestión del conocimiento. Por tanto, la meta de estos estudios de la cultura de las organizaciones en las pequeñas organizaciones polacas con la aplicación de una perspectiva simbólico-interpretativa.

En cuanto a la variable gestión del conocimiento se denomina la capacidad de una institución en la generación de nuevos conocimientos, de tal manera que se diseminan entre los integrantes de la institución y materializar en bienes, servicio y del sistema (Nonaka y Takeuchi, 1995; Che et al., 2016). El conocimiento se refiere a una comprensión teórica o práctica de un tema. La gestión del conocimiento se ha convertido en términos muy comunes en el siglo XXI, ya que se ha aplicado a un amplio espectro de actividades y áreas con el propósito de administrar, crear y mejorar los activos intelectuales (Gao et al., 2017). Se ha vuelto cada vez más importante para que las personas comprendan qué información es esencial, cómo administrar esta información esencial y cómo transformar la información esencial en conocimiento permanente.

El conocimiento es el elemento vital de una institución y se ha identificado como un elemento crucial para la supervivencia de las organizaciones en la era dinámica y competitiva actual. Por tanto, implica que gestionar el conocimiento es tan importante para una institución como se gestionan otros activos. Para tener éxito y disfrutar de la ventaja competitiva, las organizaciones tienen al conocimiento

que como un recurso y un factor crítico de éxito para las organizaciones (Asrar y Anwar, 2016; Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

Es importante resaltar que los desafíos subyacentes de la gestión de conocimiento y transferencia de tecnología y sus respectivas contribuciones al desarrollo de la sociedad son temas bien conocidos y ampliamente discutidos en la gestión empresarial. La transferencia de tecnología para lograr la innovación, la orientación al cliente y la adquisición de habilidades tecnológicas (Vetroni et al., 2020). La gestión de conocimiento, por tanto, apoyan el desarrollo de la transferencia de tecnología, ya sea a nivel académico o industrial. La transferencia de tecnología cambia constantemente y, para una gestión adecuada del conocimiento, estos problemas actuales deben ser monitoreados. La generación de conocimiento representa el pilar para el surgimiento de valor dentro de una institución (Del Giudice et al., 2017).

Asegurando un cierto grado de aplicación del conocimiento, las empresas pueden alcanzar niveles comparables de innovación enfatizando los procesos de intercambio o almacenamiento; este proceso de intercambio de conocimientos puede compensar niveles más bajos de otros procesos de conocimiento y mantener mejores niveles de innovación (Kunzel et al; 2018).

Se establecieron los enfoques y se presentó un modelo de gestión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995) referido a las maneras de socializar, exteriorizar, combinar e interiorizar el conocimiento. Las instituciones procesan informaciones de los contextos interiores y exteriores y con entornos exteriores e interiores, creando nuevos conocimientos e innovación. Afirman que la gestión del conocimiento debe considerar las características ambientales del lugar donde se va a emplear, como la naturaleza del conocimiento, la cultura que rodea el entorno y el comportamiento individual en relación con la información y el conocimiento, así como el proceso de comunicación (Barragan, 2014). En este sentido, la gestión de conocimiento en las instituciones se basa en compartir y proteger el conocimiento, y relacionarlo con el sistema de gestión del conocimiento que han sido diseñados para su uso en las organizaciones (Leite y Costa, 2007).

En cuanto a las dimensiones de la gestión del conocimiento, Nonaka y Takeuchi (1995) establecieron las dimensiones creación del conocimiento, que

consiste en el proceso dinámico y de forma espiralada establecida como conversiones de conocimiento. Estos procesos dinámicos están anclando en las presunciones de que los conocimientos son creados y expandidos mediante las interacciones sociales entre el conocimiento explícito e implícito. Así mismo, propusieron la dimensión transferencia del conocimiento, que consiste en los procesos mediante el cual la institución se ve influenciada por las experiencias de otra, se evidencia por cambios en las formas de realizar las actividades y en los resultados que son alcanzables. En cuanto a la dimensión aplicación del conocimiento, se estableció que las aplicaciones del conocimiento como los propósitos en los que terminan los ciclos por que se ha gestionado los conocimientos. Las informaciones que no tengan posibles usos deben ser desechadas o almacenadas en los repositorios que están organizados a los efectos.

En relación con la cultura organizacional, esta posibilita que los niveles de presentación en las organizaciones, facilitando las adaptaciones y previsiones al cambio de los entornos externos, con el propósito de mejoramiento de los servicios que brindan y las satisfacciones de la demanda de personas (Denison, 2009; Pedraza et al., 2015). Así mismo, es el conjunto de aprendizajes que se adquieren y que posibilitan a las personas construir o la comprensión de las ideas (Gonzales et al., 2017).

Además, la cultura se percibe como los ejercicios aplicables y enormes que se aprenden en el clima exterior e interior de la asociación, en los que los trabajadores tienen su propio trabajo ensayando y ajustando igualmente, creando sistemas y nuevos encuentros (Schein, 1988). Así mismo, Rivera (2016) manifestó que llama la atención sobre: "se trata de un modelo de presunciones creado por un grupo al enfrentarse a circunstancias que requieren una transformación tanto interna como externa, que ha aplicado un impacto adecuado para ser considerado legítimo y ser llevado a los nuevos individuos como camino, con derecho a ver, pensar y sentir estos problemas.

Los valores y suposiciones culturales construyen el marco mental para razonar y responder a los estímulos del entorno empresarial. Los valores y supuestos determinan las percepciones que tienen los integrantes de la institución

del tiempo, la naturaleza de las actividades humanas y las relaciones horizontales y verticales en los diferentes niveles de institución. El estudio actual adopta el marco de valores en competencia para describir y medir la cultura organizacional (Choi et al., 2010).

El tipo de cultura se caracteriza por la creatividad, el crecimiento y la búsqueda de variedad. La cultura del mercado se concentra en la productividad, el logro de metas y el desempeño orientado al éxito financiero. La cultura de la jerarquía se caracteriza por la eficiencia, la estabilidad, la coordinación y el control internos. Las organizaciones que exhiben este tipo de cultura enfatizan la seguridad de la tenencia, la previsibilidad y el cumplimiento de las reglas y regulaciones. Dentro de la perspectiva de valores en competencia, una cultura sólida con una composición equilibrada de los cuatro tipos de cultura es valiosa para permitir a los gerentes lidiar con las demandas conflictivas de las partes interesadas. Las culturas fuertes se consideran medios poderosos para señalar a los empleados sobre los comportamientos deseables y los resultados organizacionales. Por lo tanto, la cultura organizacional se concibe para establecer un mejor despliegue de los recursos de la empresa que conducen al resultado de desempeño deseable (Tseng, 2010).

El enfoque teórico de la cultura organizacional de Schein (1988), estableció que el pensamiento de la cultura de la institución y lo presenta a través de percepciones y convicciones. Esto describe con más detalle cómo es la forma de vida de la asociación. Se caracteriza por "reacciones de que la gente ha descubierto cómo a los problemas de los recursos en el clima exterior y a los problemas de la unión interna. Así mismo, desde una perspectiva simbólico-interpretativa, se percibe que los gerentes / fundadores pueden actuar como símbolos organizacionales que representaron valores particulares (Zieba, 2017). Sin embargo, su alcance de influencia depende de las interpretaciones entregadas por los participantes en la institución. Los gerentes son parte de una cultura organizacional, lo que significa que pueden estar bajo su influencia cuando intentan administrarla.

Robbins y Coulter (2014) expresaron su teoría sobre las conductas del hombre y se basan en las activas implicaciones del personal en las áreas de la

entidad, por lo que concluyen que cuanto más se involucren más se incrementan los niveles de optimizaciones; así mismo, sostuvieron que resulta complicado la descripción de la cultura, puesto que es intangible, por lo que desarrollan un conjunto de supuestos, conocimiento y normatividad que rige a diario en una institución.

La importancia de la cultura de la institución se considera como la congregación de componentes que conforman un clima empresarial, a la luz de calidades, fines, convicciones, costumbres, entre otros; destacando la trascendencia que una institución debe ser coordinada por profesionales calificados y preparados, dispuestos al enfrentamiento de las luchas que surgen de manera consistente. Además, reafirmó la cultura autoritaria, como segmento fundamental en la institución; Es decir, que el logro gira en torno a este punto, teniendo en cuenta que depende de lo anterior, la recolección de calidades, estándares, metas, objetivos, costumbres, entre otros, que sirven para aglutinar a todos los docentes que laboran. en la sustancia; Sin incertidumbre, la cultura jerárquica es una de las principales preocupaciones para impulsar la grandeza, donde los individuos de la asociación son el eje principal para expandir la rentabilidad. (Salazar, 2016).

En relación con las dimensiones de la cultura organizacional, la dimensión, lo que Participación, Denison (2000) señaló que las instituciones que son efectivas empoderan a sus integrantes e incluyen a equipos desarrollando capacidades humanas en los diversos niveles.

Además de esto, Bonavia, Prado y Hernández (2010) afirman que los integrantes de las instituciones se comprometen con el trabajo que deben realizar y sienten que son un elemento importante de la institución, son personas que son capaces de participar de los equipos directivos, tomando decisiones que responden a los objetivos de la institución. En esta dimensión se presentaron 3 indicadores, el empoderamiento: teniendo iniciativa, autoridad y la capacidad de dirigir sus propios trabajos.

Sobre el trabajo en equipo se reconocen como trabajo cooperativo a propósitos en común, con sentido responsable por ello y todos los trabajadores. Para lograr los propósitos de la institución.

En el desarrollo de las capacidades para el logro de una ventaja competitiva, es fundamental capacitar y desarrollar continuamente las habilidades de los trabajadores y así la institución podrá lograr oportunidades de mercado.

Sobre la dimensión consistencia, Denison (2000) indicó tener equidad e integraciones, la institución es eficaz y los comportamientos de los colaboradores se ve reflejado en valores que impulsan a los líderes para llegar a acordar y efectuar coordinaciones estratégicas de actividades de la institución.

En la dimensión se mide mediante indicadores: como son los valores fundamentales: Los colaboradores de la institución comparte valores familiares y comprometen desde que se identifican y con expectativa, el acuerdo: en cuestiones principales de la institución, es fundamental establecimiento de acuerdos tanto a nivel de los trabajadores como para gestionar diversas situaciones difíciles que se presenten.

En relación con la coordinación e integración: si bien hay diferentes áreas dentro de una institución, todas confluyen para lograr, a través del trabajo en equipo, los objetivos propuestos por la entidad.

En cuanto a la dimensión adaptabilidad, Denison (2000) afirma: Suele haber resistencia al cambio y adaptación a nuevos entornos de las instituciones excesivas e integradas, en la que tienen la capacidad de integridad internas y adaptativas externas y ser consideradas organizaciones efectivas, de este modo tienen claridad a los clientes como guías, aceptando el riesgo y aprendiendo de los errores, experiencias en implementación de cambio.

Esta dimensión se mide mediante tres indicadores: Orientaciones al cambio: la institución tiene la capacidad de crear nuevos entornos que conduzcan a cambios; Puede interpretar adecuadamente el entorno empresarial, reaccionar rápidamente a las tendencias actuales y anticipar los cambios venideros. Orientación al cliente: la institución conoce toda la información sobre sus clientes y se anticipa a sus próximas necesidades y deseos. Aprendizaje organizacional: la institución recibe, interpreta y convierte señales del entorno en oportunidades que introducen innovación, generación de conocimiento y desarrollo de capacidades.

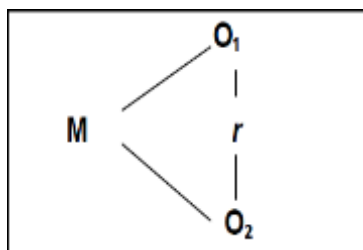
En cuanto a la dimensión Misión, Denison (2000) argumentó que las organizaciones que no tienen una meta clara no logran los objetivos propuestos porque para convertirse en organizaciones exitosas deben tener un propósito y una dirección exacta que establezca las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, en relación con la visión de la institución hacia el futuro.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En relación al tipo de estudio es teórico básico, que profundiza en la teoría mediante la relación de las variables y posibilita entender el nivel de relación teórica (Sánchez y Reyes, 2015).

En relación al diseño, se establece que es no experimental, de correlación y es transversal, en ese sentido Hernández, et al. (2014) manifestaron que no se manipularon las variables y transversal porque se observa el fenómeno en el contexto natural y así ser analizados.



M = Muestra.

O1 = Variable Gestión del conocimiento

O2 = Variable Cultura organizacional

R es la correlación de las variables de estudio

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión del Conocimiento

Definición Conceptual

Gestión del conocimiento es el proceso de identificar, sistematizar, difundir y desarrollar el conocimiento de la institución para maximizar su capacidad de producir valor (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Variable 2: Cultura organizacional

Definición Conceptual

La cultura organizacional posibilita que los niveles que presentaron las organizaciones, facilitando las adaptaciones y previsiones al cambio de los

entornos externos, con la finalidad de mejorar el servicio brindado y las satisfacciones de las demandas de las personas (Pedraza et al., 2015).

Definición Operacional

Variable gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se medirá teniendo en cuenta las respuestas dadas por los encuestados a cada uno de los ítems que conforman los indicadores y estos a su vez forman dimensiones.

Variable cultura organizacional

La cultura organizacional se medirá teniendo en cuenta las respuestas dadas por los encuestados a cada uno de los ítems que conforman los indicadores y estos a su vez forman dimensiones.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

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

Tabla 2.

Operacionalización de la variable cultura organizacional

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

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Hernández, et al (2014) afirmaron que población es un grupo de casos con características específicas comunes (p. 210), por otra parte, se define la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la población posee características en común que se pueden estudiar y produce información (Bernal, 2010).

Tabla 3.

Población estudiada

Población	Cantidad
Empleados	100
Total	100

Criterios de inclusión: Se consideró como criterio de inclusión a los empleados de ambos sexos del Gobierno Regional

Criterios de exclusión: Para este estudio no se excluyó a ningún empleado.

Muestra

Para el estudio no se consideró muestra porque se desarrollarán los resultados con la población que está conformada por 100 empleados de la misma institución.

Muestreo

En el estudio no se realizó la técnica de muestreo debido a que se desarrollarán los resultados con la población con los 100 empleados está a cargo del investigador y ello facilita la aplicación del instrumento de investigación

Unidad de análisis

Son aquellos sujetos que van a ser medidos (Sánchez, 2019). En el estudio la unidad está conformado por los empleados de la Gerencia regional de desarrollo económico del gobierno regional de Loreto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta, según Hernández et al., (2014) se caracteriza por los métodos estandarizados, con el fin de obtener mediciones cuantitativas.

En cuanto a los instrumentos de investigación se usarán la escala de gestión del conocimiento y el cuestionario de cultura organizacional. Según Hernández et al., (2014). Los instrumentos posibilitan el recojo de los datos que se recogen a partir de la aplicación de los instrumentos.

Instrumento Variable: Gestión del Conocimiento.

Nombre del instrumento: Gestión del Conocimiento

Autor: José Onésimo Claros Sanddy

Lugar: Gerencia Regional de desarrollo económico del gobierno regional de Loreto

Año: 2021

Objetivo: Conocer los niveles de gestión del conocimiento

Administrado a: Adultos

Tiempo: 20 minutos

Forma de aplicación: Individual - Grupal

Tabla 4.

Baremos de la variable gestión del conocimiento

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
49-65	23-30	15-20	12-15	Eficaz
31-48	14-22	10-14	7-11	Regular
13-30	6-13	4-9	3-6	Ineficaz

Instrumento variable: cultura organizacional

Nombre del instrumento: cultura organizacional

Autor: Jose Onecimo Claros Sanddy

Lugar: Gerencia Regional de desarrollo económico del gobierno regional de Loreto

Año: 2017

Objetivo: Conocer los niveles de cultura organizacional

Administrado a: Adultos

Tiempo: 20 minutos

Forma de aplicación: Individual - Grupal

Escala: Politómica

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable cultura organizacional

General	Dim1	Cuantitativo			Cualitativo
		Dim2	Dim3	Dim4	
176-240	45-60	45-60	45-60	45-60	Adecuada
112-175	28-44	28-44	28-44	28-44	Regular
48-111	12-27	12-27	12-27	12-27	Inadecuada

Validez

De acuerdo con Hernández et al. (2014), es la capacidad de representación de los ítems de toda la variable y cuanto es capaz de medir la variable.

Tabla 6.

Evaluación de expertos para las variables

N°	Validador	Grado	Resultado de aplicabilidad
1	Maria Rosario Palomino Tarazona	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable
2	Betty Trujillo Medrano	Magister en gestión Pública	Aplicable
3	Rosa Luz Vargas Flores	Doctora Maestra en gestión Pública	Aplicable

Tabla 7.

Confiabilidad de las variables

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	ItemEentos
Gestión del conocimiento	0.922	13
Cultura organizacional	0.974	48

La confiabilidad de la variable gestión del conocimiento fue de 0.922 y el de cultura organizacional fue de 0.974, interpretándose como alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para el recojo de información de data mediante un instrumento se realizó hacer las coordinaciones con las autoridades de la institución, con las informaciones respectivas y la presentación emitidas por el área de Posgrado de la UCV.

3.6 Método de análisis de datos

El programa a utilizarse para el procesamiento y análisis de datos es el SPSS 26, se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje y para prueba de hipótesis se desarrollará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a la naturaleza cualitativa de las variables, las cuales se establecerán de acuerdo al análisis de datos.

3.7 Aspectos éticos

La formulación del presente trabajo de investigación en todas sus partes se ha respetado el derecho de los autores citados, tanto extranjeros como nacionales,

habiendo sido nombrados tanto en el contenido como en la bibliografía; asimismo los datos que se obtuvieron son tal como resultan de las respectivas bases de datos los mismos que fueron manipulados con mucho criterio veracidad y responsabilidad, guardándose en todo momento la identidad de las personas que participaron con su respuestas en la actual investigación.

Finalmente, la presente investigación cumplió con los requisitos establecidos por la universidad, a su vez se aplicó las normas APA para dar crédito a los autores. Asimismo, se respetó la revisión del trabajo por la plataforma Turnitin para evitar situaciones de plagio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 8.

Niveles de la variable gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	60	60,0
	Regular	32	32,0
	Eficaz	8	8,0
	Total	100	100,0

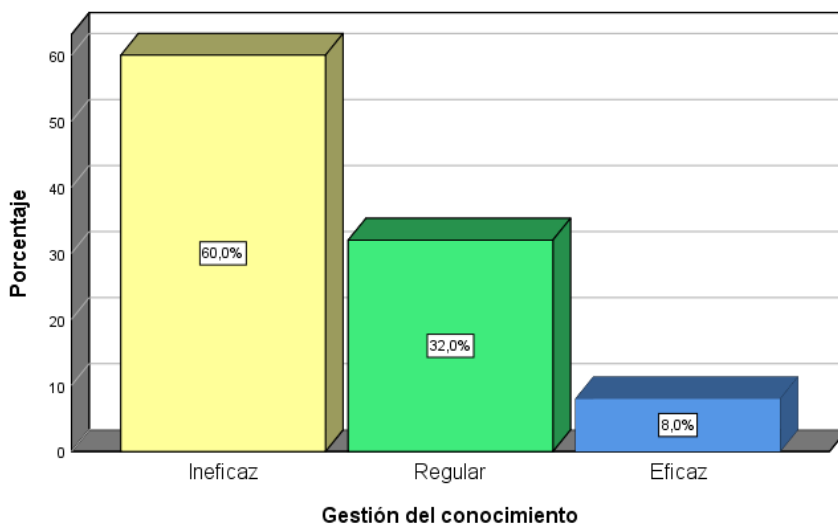


Figura 1. Niveles de la variable gestión del conocimiento

En la tabla 8 y figura 1, se observó que el 60% percibe un nivel ineficaz, el 32% percibe un nivel regular y el 8% percibe un nivel eficaz de la gestión del conocimiento.

Tabla 9.

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable

Niveles	Creación del conocimiento		Transferencia del conocimiento		Aplicación del conocimiento	
	f	%	f	%	f	%
Ineficaz	53	53,0	61	61,0	53	53,0
Regular	39	39,0	31	31,0	37	37,0
Eficaz	8	8,0	8	8,0	10	10,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0

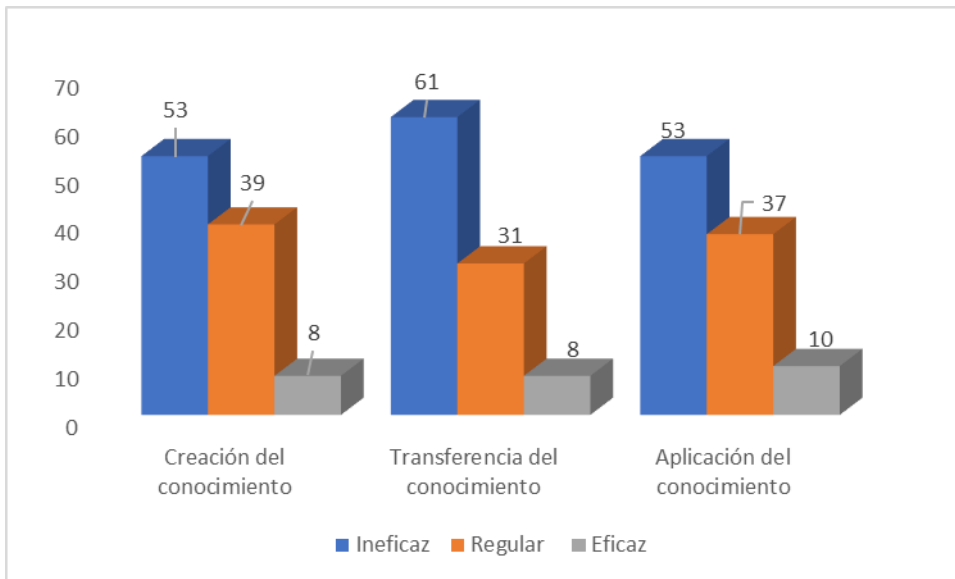


Figura 2. Distribución en niveles de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento

En la tabla 9 y figura 2, en cuanto a la dimensión creación del conocimiento, se observó que el 53% percibe un nivel ineficaz, el 39% percibe un nivel regular y el 8% percibe un nivel eficaz. En cuanto a la dimensión transferencia del conocimiento, se observó que el 61% percibe un nivel ineficaz, el 31% percibe un nivel regular y el 8% percibe un nivel eficaz y la aplicación del conocimiento se observó que el 53% percibe un nivel ineficaz, el 37% percibe un nivel regular y el 10% percibe un nivel eficaz.

Tabla 10.

Niveles de la variable cultura organizacional

	F	%
Inadecuada	62	62,0
Regular	30	30,0
Adecuada	8	8,0
Total	100	100,0

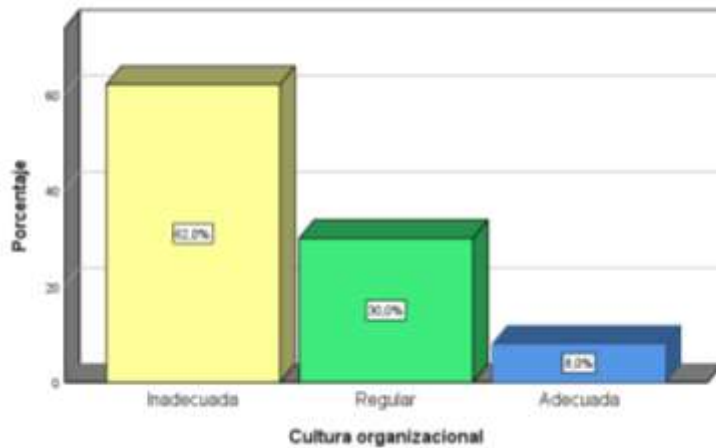


Figura 3. Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 10 y figura 3, se observó que el 62% percibe un nivel inadecuada, el 30% percibe un nivel regular y el 8% percibe un nivel adecuado de cultura organizacional.

Tabla 11.

Distribución de niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional

Niveles	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Inadecuada	64	64,0	64	64,0	62	62,0	58	58,0
Regular	20	20,0	30	30,0	32	32,0	36	36,0
Adecuada	16	16,0	6	6,0	6	6,0	6	6,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

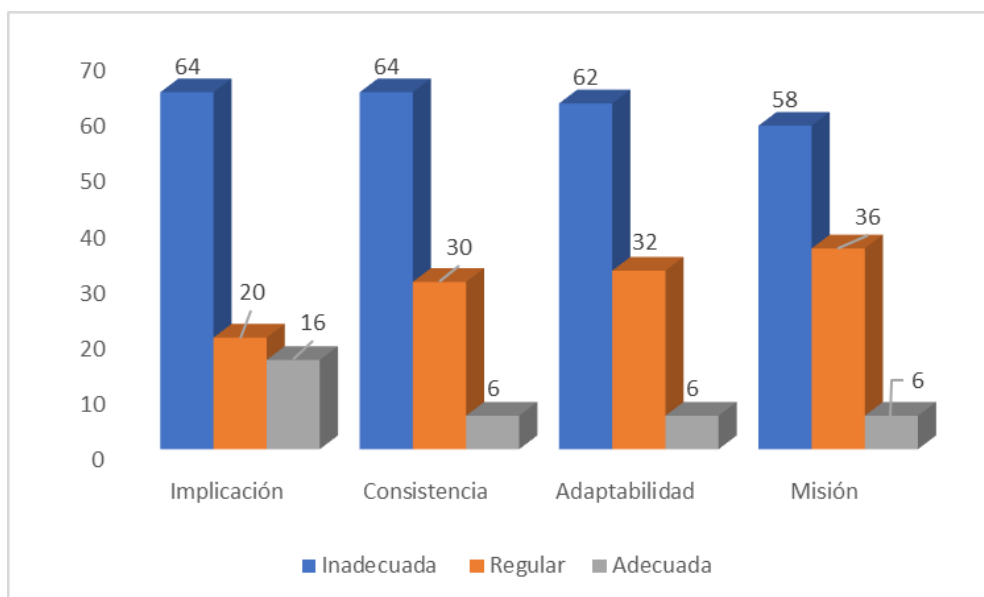


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional

En la tabla 11 y figura 4, en cuanto a la dimensión implicación, se observó que el 64% percibe un nivel inadecuado, el 20% percibe un nivel regular y el 16% percibe un nivel adecuado. En cuanto a la dimensión consistencia, se observó que el 64% percibe un nivel inadecuado, el 30% percibe un nivel regular y el 6% percibe un nivel adecuado. En cuanto a la dimensión adaptabilidad, se observó que el 58% percibe un nivel inadecuado, el 36% percibe un nivel regular y el 6% percibe un nivel adecuado. Finalmente, en cuanto a la dimensión misión, se observó que el 58% percibe un nivel inadecuado, el 36% percibe un nivel regular y el 6% percibe un nivel adecuado.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021.

Ha: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021.

Tabla 12.

Correlación entre la gestión del conocimiento con la cultura organizacional

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 12, se presentaron los resultados para la contrastación de la hipótesis general: se halló la correlación de Rho de Spearman = 0.787** interpretándose como alta correlación directa, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la implicación en el GORE de Loreto en el 2021.

Ha: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la implicación en el GORE de Loreto en el 2021.

Tabla 13.

Correlación entre la gestión del conocimiento con la implicación

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Implicación
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Implicación	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 13, se presentaron los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: se halló la correlación de Rho de Spearman = 0.768** interpretándose como alta correlación directa, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ho: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la consistencia en la GORE de Loreto en el 2021.

Ha: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la consistencia en la GORE de Loreto en el 2021.

Tabla 14.

Correlación entre la gestión del conocimiento con la consistencia

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Consistencia
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Consistencia	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 14, se presentaron los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: se halló la correlación de Rho de Spearman = 0.668** interpretándose como moderada correlación directa, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la adaptabilidad del GORE de Loreto en el 2021.

Ha: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la adaptabilidad del GORE de Loreto en el 2021.

Tabla 15.

Correlación entre la gestión del conocimiento con la adaptabilidad

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 15, se presentaron los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: se halló la correlación de Rho de Spearman = 0.744** interpretándose como alta correlación directa, con $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Ho: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la misión del GORE de Loreto en el 2021.

Ha: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la misión del GORE de Loreto en el 2021.

Tabla 16.

Correlación entre la gestión del conocimiento con la misión

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Misión
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Misión	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 16, se presentaron los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: se halló la correlación de Rho de Spearman = 0.761** interpretándose como alta correlación directa, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general se encontró que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Coincidiendo con Magdaleno y Rodríguez (2020) encontraron que la gestión del conocimiento como elemento de las estrategias de la institución, se encaminan en gran proporción como elemento de compromiso organizacional suponiendo un efecto para mejorar la competitividad de las instituciones. El conocimiento está relacionado con las instituciones, de tal manera que las instituciones sacan provecho de la información que ofrecen los recursos intangibles, siendo factores que incrementan la formación de las estrategias de administración que orientan a la mejora de la institución.

La relación de la gestión del conocimiento con la cultura organizacional garantiza la innovación organizacional, al respecto Abdi et al., (2018) descubrieron que la cultura organizacional y la administración del conocimiento influyeron en la innovación organizacional. Además de eso, el aprendizaje organizacional jugó un papel importante como mediador en esa relación. Sin embargo, no se consideró la gestión del conocimiento como mediador en la relación de cultura e innovación organizacional. Como una contribución práctica, los hallazgos del estudio sirven como una guía para responsables de formulación de políticas y los administradores en la formulación de políticas y estrategias de innovación sostenible. Conociendo la efectividad de la innovación puede ayudar al gobierno a tomar decisiones sobre la continuación de esta política.

Así mismo, Simón et al., (2020) descubrió que la comprensión de la gestión se basa en las personas, su forma de vida organizativa y su estilo de gestión; al mismo tiempo que el cambio de entendimiento depende de una tradición organizacional abierta y receptiva y un estilo gerencial que genera participación en la dirección de la integración de la experiencia, de modo que fomente una tradición organizacional que fomente la asimilación del conocimiento en los integrantes. Así mismo, la gestión del conocimiento se convierte en un factor de competitividad, desempeño y rendimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995). Por tanto, la gestión del

conocimiento deviene en un proceso complejo en el que interviene la creación, adquisición, transmisión y utilización del conocimiento (Nagles, 2007).

El rol de la cultura organizacional en las instituciones incide en la gestión del conocimiento, como Zieba (2017) investigó sobre el rol de la cultura organizacional y concluyó que la cultura organizacional es un factor importante que influye en los procesos de gestión del conocimiento en las pequeñas empresas. Las entidades pequeñas suelen tener recursos limitados, tanto humanos como financieros, para poder desarrollar sistemas avanzados de gestión del conocimiento. Sin embargo, hasta el momento se han realizado pocas investigaciones para investigar las características de cultura de la institución en las pequeñas organizaciones, en términos de procesos de gestión del conocimiento. Por tanto, la meta de estos estudios de la cultura de las organizaciones en las pequeñas organizaciones polacas con la aplicación de una perspectiva simbólico-interpretativa.

En cuanto a la primera hipótesis específica se encontró que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la implicación en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.668 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Por lo que es importante destacar a Cartaxo et al., (2020) encontraron que es relevante ubicar que la experiencia de las estrategias emprendedoras y progresivas y el control de la experiencia deben estar vinculados, al mismo tiempo que la formulación del método industrial debe, principalmente, tomar la forma de un conocimiento del método adquirido a lo largo de los años, lo que puede ser posible gracias a la versión organizativa de la gestión de la experiencia.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se encontró que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la consistencia en la GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Coincidiendo con Owino y Kibera (2019) encontraron que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño fuera del mercado. Además, la cultura del mercado está inversamente asociada con la relación deuda / capital. Concluimos que la cultura organizacional es importante de ventajas competitivas sostenible en la industria de las microfinanzas. Además, concluyó que las culturas de mercados promueven independencia financiera con la sostenibilidad a largo plazo.

Por lo que es importante lo manifestado por Roque et al., (2020) concluyeron, que el control de la información y su conversión de la documentación permiten incorporar información externa y lecciones aprendidas dentro de los movimientos de la institución, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas y operativas, abordando riesgos basados totalmente en evidencia científica para asegurar la oferta de establecimientos de salud de primer nivel en casos de coronavirus.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se encontró que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la adaptabilidad del GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.744 y $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Coincidiendo con Álvarez (2020) concluyó que la administración del conocimiento presenta flujos implícitos y explícitos considerándolo como activos de la institución. Una buena gestión del conocimiento genera ventajas competitivas necesarias para las subsistencias de las instituciones en un medio globalizado y muy competitivo.

La adaptabilidad tiene que estar garantizada durante las innovaciones, en ese sentido Ho (2018) manifestó que es un hecho que las innovaciones solo se pueden lograr cuando una institución aprende continuamente y se convierte en un órgano de aprendizaje. Una institución que aprende se caracteriza por el acervo de conocimientos tanto tácitos como explícitos que ha adquirido a lo largo del tiempo y cómo se utiliza el acervo de conocimientos. El acervo de conocimientos se vuelve útil solo cuando se comparte y utiliza para la mejora general en todos los procesos organizacionales y la mejora del capital humano. Este documento conceptual sugiere que tan importante como es el concepto de gestión del conocimiento, en lugar de tratarlo como un concepto de gestión diferente, debe tratarse como un componente importante del proceso de aprendizaje organizacional. De hecho, la gestión del conocimiento es y debe ser una extensión del aprendizaje organizacional porque cuando no hay aprendizaje; no habrá ningún conocimiento que gestionar. Este documento también descubrió que la falta de relaciones interpersonales, la falta de confianza organizacional, las habilidades y la insuficiencia de tiempo son los principales factores que impiden que los miembros de la institución compartan conocimientos.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica se encontró que La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la misión del GORE de Loreto en

el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.761 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Coincidiendo con Denison (2000) argumentó que las organizaciones que no tienen una meta clara, no logran los objetivos propuestos porque para convertirse en organizaciones exitosas deben tener un propósito y una dirección exacta que establezca las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, en relación a la visión de la institución hacia el futuro.

VI.CONCLUSIONES

Primera

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Segunda

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la implicación en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.668 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Tercera

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la consistencia en la GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Cuarta

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la adaptabilidad del GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.744 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Quinta

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la misión del GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.761 y $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera** Se sugiere a los jefes de los diferentes órganos del Gobierno Regional de Loreto que realice capacitaciones para la creación del conocimiento, dónde incorporan nuevos conocimientos a las actividades de sus áreas, creación de actividades para promover la innovación en los trabajadores; así mismo, en la transferencia del conocimiento promover el intercambio de información y experiencia de los trabajadores y capacitación en el que incluyen conocimientos del área de trabajo y en la aplicación del conocimiento, optimizan el uso de tecnologías de comunicación; debido a los bajos niveles encontrados en el presente estudio.
- Segunda** Se sugiere a los jefes de los diferentes órganos del Gobierno Regional de Loreto que realice coaching a los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo y de este modo mejoren el compromiso institucional con el desarrollo de las competencias que requieren para el cumplimiento de sus funciones, debido a los bajos niveles de implicancia encontrados en la investigación.
- Tercera** Se sugiere a los jefes de los diferentes órganos del Gobierno Regional de Loreto que realice reuniones de socialización para analizar la normatividad de la institución y mejorar la consistencia de la cultura organizacional.
- Cuarta** Se sugiere a los jefes de los diferentes órganos del Gobierno Regional de Loreto que realice capacitación de estrategias de adaptación a los trabajadores y se flexibilicen a la innovación y los cambios de la institución.
- Quinta** Se sugiere a los jefes de los diferentes órganos del Gobierno Regional de Loreto que realice difusión y sensibilización de la misión institucional y que todos los trabajadores contribuyan en el desarrollo del mismo.

REFERENCIAS

- Abdi, K., Mardani, A., Senin, A., Tunapenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1); 1-19. <https://doi.org/10.3846/jbem.2018.1477>
- Álvarez, B. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones. *Revista Scientific*, 5(17). <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.10.205-220>
- Asrar-ul-Haq, M. and Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1); 1127744. https://www.researchgate.net/publication/289571120_A_systematic_review_of_knowledge_management_and_knowledge_sharing_Trends_issues_and_challenges
- Banco Mundial (2020). *Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos*. <https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos>
- Barragan, A. (2014). *Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento. Intangible capital*. www.asocam.org/biblioteca/files/original/34fb12aab8bd10438721b84a97b03178.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed). Bogotá, Colombia: Universidad de La Sabana
- Campana, A. (2017). *Desigualdad, desarrollo territorial y descentralización en el Perú*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/414EEB8FBE2DE9150525824B00717BDD/\\$FILE/Desigualdad_desarrollo_territorial_y_decentralizaci%C3%B3n.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/414EEB8FBE2DE9150525824B00717BDD/$FILE/Desigualdad_desarrollo_territorial_y_decentralizaci%C3%B3n.pdf)

- Cartaxo, A., Medeiros, P., Nobrega, K. y Pinto, L. (2020). Interfaces between entrepreneurial and innovative strategies and knowledge management. *Researchgate*, 48(1); 1-30. https://www.researchgate.net/publication/343849857_Interfaces_entre_estrategias_emprendedoras_e_innovadoras_y_la_gestion_del_conocimiento_interfaces_between_entrepreneurial
- Che Cob, Z., Abdullah, R., Mohd Drus, S. and Ali, N.A. (2016), *System Requirement Specifications for a Semantic Knowledge Management System for Collaborative Learning Environment*. <https://journal.utem.edu.my/index.php/jtec/article/view/2678>
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaresan, S. (2015). Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study, *Library & Information Science Research* (37), 363-369. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3618577&pid=S0718-0764201600060000200009&lng=es
- Choi, S. Y., Seo, M., Scott, D., Martin, J. J. (2010). Validation of the organizational culture assessment instrument: An application of the Korean version. *Journal of Sport Management*, 24, 169-189. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019835934>
- Colin, E. y Lakomski, G. (2012). Science, systems, and theoretical alternatives in educational administration: The road less travelled. *Journal of Educational Administration*, 50(1). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09578231211196069/full/html>
- Del Giudice, M., Carayannis, E. G., & Maggioni, V. (2017). Global knowledge intensive enterprises and international technology transfer: Emerging perspectives from a quadruple helix environment. *The Journal of Technology Transfer*, 42(2), 229-235. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9496-1>.
- Denison, D. (2009). *American Heritage Dictionary libro, Corporate Culture and Organizational*.

- Gao, T., Chai, Y. y Liu, Y. (2017). A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches. *International Journal of Crowd Science*, 2(1).
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCS-08-2017-0023/full/html>
- Gonzales, W., Bastidas, C., Zambrano, C. y Matabanchay, S. (2017). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00200.pdf>
- Hernández, Fernández, Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. °ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Ho, O. (2018). Knowledge Management. *Journal of business and financial Affairs*, 7(2).
https://www.researchgate.net/publication/326441591_Knowledge_Management
- Kunzel, E., Oliveira, M., Marques, M. (2018). *Knowledge management process arrangements and their impact on innovation*.
<https://doi.org/10.1177%2F0266382118757771>
- Leite, F. C. L., & Costa, S. M. S. (2007). Gestão do conhecimento científico: proposta de um modelo conceitual com base em processos de comunicação científica. *Ciência da Informação*, 36(1), 92–107.
<https://doi.org/10.1590/S0100-19652007000100007>
- Magdaleno, J. y Rodríguez, I. (2020). La relación de la gestión del conocimiento (GC) y la cultura organizacional (CO): Una revisión teórica. *Ciencias administrativas*, 16(1). <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.249>
- Marulanda, C., López, L., y Cruz, G. (2018). The Organizational Culture, a Key Factor for the Transfer of Knowledge in the Coffee Triangle Research Centers of Colombia. *Inf. tecnol.* 29(6);
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000600245

- More, M. (2018). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17410>
- Nagles, G. (2007). la gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61; 77-87. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La institución creadora de conocimiento. cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (M. H. Kocka, trans). México: Oxford University Press
- Owino, J. y Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *Sage journal*, 8(1). <https://doi.org/10.1177%2F2158244019835934>
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17 - 25.
- Rivera, L. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. <https://core.ac.uk/download/pdf/86436404.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, T. (2014). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). México: Pearson educación.
- Roque, R., Ruiz, J., Torres, R., Álvarez, G., Guerra, D. y Guerra, R. (2020). Quality and knowledge management in hospital services in time of pandemics. *Ecimed*, 32; 1-17. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/infodir-2020/infodir202033e.pdf>
- Salazar Romero, L. E. (2016). *Influencia de la cultura organizacional, en la toma de decisiones gerenciales, para incrementar la productividad de la empresa* Edkard. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Ed. Visión Universitaria. Lima
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*.

Plaza & Janes Editores. P.

Simón, F., Garay, G. y Calsina, W. (2020). *Modelo de gestión de conocimiento para el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma*. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.501>

Tseng, S. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14, 269-284. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-correlation-between-organizational-culture-and-Tseng/68a8ad537cff5a4fcbdebf8def759522fef702f0>

Vetroni, M., Bigarelli, M., Do Prado, G., Moro, C. y Picinin, C. (2020). The interaction between knowledge management and technology transfer: a current literature review between 2013 and 2018. *The Journal of Technology Transfer*, 45, 1585–1606. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10961-020-09782-w#ref-CR43>

Zieba, M. (2017). *The Role of Organizational Culture in Knowledge Management in Small Companies*. <https://jemi.edu.pl/vol-13-issue-3-2017/the-role-of-organizational-culture-in-knowledge-management-in-small-companies>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la implicación en el GORE de Loreto en el 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la implicación en el GORE de Loreto en el 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la implicación en el GORE de Loreto en el 2021</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación del conocimiento	Investigación	1 -6 (6)	Ordinal	Ineficaz: [6-13] Regular: [14-22] Eficaz: [23-30]
Transferencia del conocimiento	Círculos de calidad	7-10 (4)	Ineficaz: [4-9] Regular: [10-14] Eficaz: [15-20]				
Aplicación del conocimiento	Proyectos	11-13 (3)	Ineficaz: [3-6] Regular: [7-11] Eficaz: [12-15]				

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de gestión del conocimiento

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

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

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

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

Cuestionario de cultura organizacional

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

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

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

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

27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.					
----	---	--	--	--	--	--

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

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

Variable cultura organizacional

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	
1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3		
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4		
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3		
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3		
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3		
26	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	

Anexo 4. Documentos de validación

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

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

13	En sus actividades profesionales se optimizan el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	x		x		x		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **María Rosario Palomino Tarazona, Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. DNI: 0683525**

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

28 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

- 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

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

12	Se presentan problemas en la institución porque no disponemos de lashabilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los jefes practican lo que pregonan.	✓		✓		✓		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada unode nosotros dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	✓		✓		✓		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por lainstitución.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrarsoluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	✓		✓		✓		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visiónintegrada acerca del trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otrosáreas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.	✓		✓		✓		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	✓		✓		✓		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	✓		✓		✓		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	✓		✓		✓		
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	✓		✓		✓		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	✓		✓		✓		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	✓		✓		✓		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓		
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓		
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **María Rosario Palomino Tarazona, Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. DNI: 06835253**

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

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

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

28 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1-Creacion del conocimiento							
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre lostrabajadores.	✓		✓		✓		
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar unagestión eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados para compartir experiencias y conocimientos.	✓		✓		✓		
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado(know-how) de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Transferencia del conocimiento							
7	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entrelos trabajadores.	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos)	✓		✓		✓		
9	Los diferentes grupos de profesionales de la Institución y del sector tiene una su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo	✓		✓		✓		

10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Aplicación del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).	✓		✓		✓		
12	Es usual que en su quehacer laboral y funcional trabaje pensando en los cambios futuros.	✓		✓		✓		
13	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Si hay Suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Magister Betty Trujillo Medrano. Magister en Gestión Pública. DNI: 07979177**

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

28....de....mayo .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: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Implicación							
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.	✓		✓		✓		
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓		
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
7	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	La institución capacita continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja	✓		✓		✓		

12	Se observa que no todos los integrantes tienen habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 Consistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tienen concordancia entre lo que los jefes dicen y lo que realizan	✓		✓		✓		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	✓		✓		✓		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	✓		✓		✓		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otras áreas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.	✓		✓		✓		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	✓		✓		✓		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	✓		✓		✓		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	✓		✓		✓		
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4 Misión	Si	No	Si	No	Si	No	
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	✓		✓		✓		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	✓		✓		✓		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	✓		✓		✓		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓		
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓		
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Magister Betty Trujillo Medrano. Magister en Gestión Pública. DNI: 07979177**

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

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

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

28 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1-Creacion del conocimiento							
1	Incorpora nuevos conocimientos a las actividades propias de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Siempre se promueve y estimula la creatividad e innovación entre lostrabajadores.	✓		✓		✓		
3	Realiza investigaciones que contribuyen a entender cómo alcanzar unagestión eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
4	Existe predisposición para que aprendan unos de otros en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En su área de trabajo se incorporan a trabajadores experimentados para compartir experiencias y conocimientos.	✓		✓		✓		
6	En su área de trabajo siempre se captura el conocimiento no documentado(know-how) de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Transferencia del conocimiento							
7	Existen facilidades para el intercambio de información y experiencia entrelos trabajadores.	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo utilizan los resultados de investigación (propios y externos)	✓		✓		✓		
9	Los diferentes grupos de profesionales de la Institución y del sector tiene una su disposición información y conocimiento que genera su área de trabajo	✓		✓		✓		

10	Los diferentes miembros de la Institución desarrollan actividades de capacitación a través del cual incluyen los conocimientos desarrollados en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Aplicación del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen normas que orientan a sus actividades laborales a la conversión del conocimiento tácito (no formal) en conocimiento explícito (formal).	✓		✓		✓		
12	Es usual que en su quehacer laboral y funcional trabaje pensando en los cambios futuros.	✓		✓		✓		
13	En sus actividades profesionales se optimiza el uso de las tecnologías de comunicación y de la información para ser cada vez mejores trabajadores y mejor área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si haysuficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra Rosa Luz Vargas Flores**..... **DNI:17910940...**

Especialidad del validador: **Maestra de Gestión Publica**.....

01 de junio .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



Dra. ROSA LUZ VARGAS FLORES

.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Implicación							
1	La mayoría de los miembros de su área están muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con la mayor transparencia posible.	✓		✓		✓		
3	Los miembros del equipo cuentan con las competencias requeridas para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓		
4	La planificación de nuestro trabajo es continua y todos nos encontramos implicados en el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
5	Se realiza un trabajo de manera cooperativa entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
6	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, para contribuir al desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		
7	Los grupos de trabajo son los ejes principales de esta institución.	✓		✓		✓		
8	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
9	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
10	La institución capacita continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
11	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja	✓		✓		✓		

12	Se observa que no todos los integrantes tienen habilidades necesarias para hacer frente al trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2 Consistencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tienen concordancia entre lo que los jefes dicen y lo que realizan	✓		✓		✓		
14	Existen valores claros y consistentes que rigen la forma en que actúa cada uno de nosotros dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento plenamente identificado con los principios que maneja la institución.	✓		✓		✓		
16	Cada uno de los miembros del equipo respeta las normas planteadas por la institución.	✓		✓		✓		
17	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
18	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	✓		✓		✓		
19	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
20	Los jefes poseen una gran capacidad para conciliar intereses de la mayoría.	✓		✓		✓		
21	Los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución tienen una visión integrada acerca del trabajo que se realiza.	✓		✓		✓		
22	Es sencillo coordinar proyectos entre las diferentes áreas de esta institución.	✓		✓		✓		
23	A menudo se presentan dificultades para trabajar con los miembros de otras áreas dentro de la institución.	✓		✓		✓		
24	Existe una buena alineación de objetivos entre las áreas de la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible innovadora.	✓		✓		✓		
26	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
27	Estamos abiertos a nuevas propuestas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
28	Las diferentes áreas de esta institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
29	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios son tomados con gran consideración para introducir cambios.	✓		✓		✓		
30	Fomentamos el contacto directo y de calidad de nuestra para con los usuarios.	✓		✓		✓		
31	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	✓		✓		✓		
32	Dentro de nuestras decisiones como institución, no consideramos los intereses de los usuarios.	✓		✓		✓		
33	Consideramos los desaciertos como oportunidades para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
34	A menudo somos incentivados a recibir capacitaciones y adquirir conocimientos actualizados para nuestras labores.	✓		✓		✓		
35	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
36	Nos aseguramos de ser totalmente transparentes dentro de nuestra gestión en la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4 Misión	Si	No	Si	No	Si	No	
37	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	✓		✓		✓		
38	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
39	La institución tiene una clara estrategia orientada al futuro.	✓		✓		✓		
40	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
41	Las metas fijadas por los jefes de la institución son poco realistas.	✓		✓		✓		
42	Los miembros de la institución se sienten vinculados directamente con los objetivos perseguidos.	✓		✓		✓		
43	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
44	Los miembros de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		
45	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓		
46	Los jefes tienen una perspectiva a largo plazo.	✓		✓		✓		
47	La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
48	El principal objetivo de la institución es ser reconocido en su campo de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Rosa Luz Vargas Flores**..... DNI: **17910940..**

Especialidad del validador: **Maestría en Gestión Publica**.....

01 de junio 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

Anexo 5. Base de datos de la investigación

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	D3	V1
1	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	13	1	3	3	7	39
2	3	2	2	2	2	3	14	1	1	2	1	5	1	1	3	5	24
3	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	4	16
4	5	4	3	3	1	3	19	1	5	2	2	10	1	1	2	4	33
5	1	1	2	2	2	1	9	3	1	1	1	6	1	1	3	5	20
6	2	3	3	3	3	3	19	1	5	3	5	14	2	2	5	9	42
7	2	5	3	3	4	5	22	2	4	3	4	13	1	3	3	7	42
8	2	2	2	2	2	1	11	2	2	3	2	9	3	3	2	8	28
9	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	3	11	3	3	3	9	39
10	1	2	1	1	1	1	7	2	3	3	1	9	1	1	2	4	20
11	5	4	4	4	5	3	25	1	3	5	4	13	4	3	3	10	48
12	2	2	1	1	1	1	8	1	1	3	1	6	1	1	1	3	17
13	2	1	4	2	2	2	13	2	2	2	4	10	2	2	4	8	31
14	3	5	1	1	2	2	14	3	2	2	3	10	4	3	1	8	32
15	2	1	4	2	2	2	13	3	2	2	2	9	1	2	2	5	27
16	2	1	1	4	2	2	12	2	2	3	1	8	2	2	2	6	26
17	2	1	1	3	1	2	10	1	1	3	1	6	1	3	2	6	22
18	2	2	1	1	2	1	9	1	3	1	1	6	2	1	1	4	19
19	2	5	3	1	5	3	19	5	5	2	2	14	2	2	2	6	39
20	2	5	4	4	4	4	23	4	3	3	4	14	4	3	2	9	46
21	2	5	3	2	3	2	17	3	3	3	3	12	1	5	2	8	37
22	1	2	4	4	2	4	17	2	1	2	2	7	4	4	3	11	35
23	2	3	5	1	1	3	15	2	2	5	1	10	1	3	2	6	31
24	4	5	2	2	5	3	21	4	4	4	4	16	5	3	5	13	50
25	4	4	3	5	3	4	23	3	4	4	4	15	5	5	5	15	53
26	1	3	1	1	1	1	8	1	1	3	1	6	1	1	1	3	17
27	3	5	2	1	1	3	15	4	3	3	3	13	3	3	4	10	38
28	5	5	3	4	4	5	26	3	4	3	4	14	4	4	4	12	52
29	3	5	4	3	3	5	23	3	3	4	5	15	5	3	3	11	49
30	1	3	2	1	1	2	10	2	1	3	1	7	1	2	3	6	23
31	4	2	3	4	2	3	18	3	3	3	3	12	3	3	2	8	38
32	5	3	3	5	5	5	26	5	4	3	5	17	5	5	4	14	57
33	1	1	3	2	1	2	10	2	2	2	2	8	1	1	1	3	21

34	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	7	2	4	4	10	27
35	1	2	2	2	3	2	12	1	2	3	2	8	2	2	1	5	25
36	3	2	2	2	2	2	13	1	2	3	3	9	3	3	3	9	31
37	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	10	2	2	1	5	29
38	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	7	1	1	2	4	20
39	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	4	1	2	2	5	18
40	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	8	2	2	3	7	30
41	5	5	2	2	3	5	22	5	4	4	5	18	5	5	5	15	55
42	1	1	2	2	1	1	8	1	1	3	1	6	1	1	1	3	17
43	4	2	3	4	3	2	18	5	3	2	3	13	4	4	3	11	42
44	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	10	2	2	1	5	29
45	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	7	1	1	2	4	20
46	2	2	2	1	1	3	11	1	1	1	1	4	1	2	2	5	20
47	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	8	2	2	3	7	30
48	1	2	2	2	3	2	12	1	2	3	2	8	2	2	1	5	25
49	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	7	2	4	4	10	27
50	3	2	2	2	2	2	13	1	2	3	3	9	3	3	3	9	31
51	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	5	1	1	3	5	24
52	2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	7	2	2	2	6	23
53	4	5	2	3	3	3	20	3	4	3	3	13	5	3	4	12	45
54	5	3	5	4	4	5	26	5	5	3	5	18	4	5	5	14	58
55	2	2	2	1	1	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	6	23
56	2	3	2	2	3	5	17	3	4	4	5	16	3	3	5	11	44
57	4	2	3	4	3	2	18	5	3	2	3	13	4	3	3	10	41
58	2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	7	2	2	2	6	23
59	3	3	5	5	3	3	22	4	3	5	5	17	4	3	2	9	48
60	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	10	2	2	1	5	29
61	1	2	2	2	1	1	9	3	2	2	2	9	1	1	2	4	22
62	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	4	3	2	2	7	20
63	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	8	2	2	3	7	30
64	1	2	2	2	3	2	12	1	2	3	2	8	2	2	1	5	25
65	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	7	2	4	4	10	27
66	3	2	2	2	2	2	13	1	2	3	3	9	3	3	3	9	31
67	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	5	1	1	3	5	24

68	2	2	1	1	3	1	10	2	3	1	2	8	2	2	2	6	24
69	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	13	1	3	3	7	39
70	1	3	1	1	2	1	9	1	2	1	1	5	3	1	1	5	19
71	2	2	2	2	1	1	10	1	1	3	1	6	1	1	3	5	21
72	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	5	1	1	3	5	24
73	1	1	1	1	2	1	7	1	2	2	2	7	1	3	1	5	19
74	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	6	1	2	1	4	16
75	2	2	3	2	3	2	14	1	2	2	2	7	1	1	2	4	25
76	1	1	2	2	2	1	9	3	1	1	1	6	1	1	3	5	20
77	2	3	3	3	3	5	19	1	5	3	5	14	2	2	5	9	42
78	1	5	5	3	3	1	18	1	1	5	1	8	1	2	1	4	30
79	2	1	3	1	1	1	9	2	1	1	1	5	1	1	1	3	17
80	2	2	2	2	2	1	11	2	2	3	2	9	3	3	2	8	28
81	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	3	11	3	3	3	9	39
82	2	2	1	1	2	2	10	2	3	3	5	13	1	3	2	6	29
83	5	4	4	4	1	3	21	1	3	2	4	10	4	3	5	12	43
84	2	2	1	1	1	1	8	1	1	3	1	6	1	1	1	3	17
85	2	1	4	2	2	2	13	2	2	2	4	10	2	2	4	8	31
86	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	3	9	4	3	1	8	25
87	2	1	1	2	2	2	10	3	2	2	2	9	1	2	2	5	24
88	2	1	1	4	2	2	12	2	2	3	1	8	2	2	2	6	26
89	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	5	1	1	2	4	16
90	2	2	1	1	2	2	10	3	1	1	2	7	2	2	3	7	24
91	2	2	2	1	2	2	11	1	1	1	1	4	1	1	1	3	18
92	2	1	1	3	1	2	10	1	1	3	1	6	1	3	2	6	22
93	2	2	1	1	2	1	9	1	3	1	1	6	2	1	1	4	19
94	2	5	3	1	5	3	19	5	5	2	2	14	2	2	2	6	39
95	5	5	4	4	4	4	26	4	3	3	4	14	4	3	2	9	49
96	2	5	3	2	3	2	17	3	3	3	3	12	5	5	2	12	41
97	2	5	3	2	3	2	17	3	3	3	3	12	5	5	2	12	41
98	1	2	4	4	2	4	17	2	1	2	2	7	4	4	3	11	35
99	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	6	1	3	2	6	19
100	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	2	7	2	1	1	4	19

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D2
1	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	46	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41
2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	26	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	26
3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	17
4	3	4	3	4	3	5	2	4	3	2	3	3	39	2	3	3	3	5	3	3	1	3	3	2	3	34
5	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	2	19
6	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	20	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	20
7	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	20	3	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	19
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	17
9	2	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	2	39	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	28
10	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	3	1	4	1	1	3	1	3	21
11	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	52	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	45
12	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	17	2	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	18
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	27	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	30
14	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	2	2	38	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	19
15	2	2	3	5	4	5	4	3	4	3	1	4	40	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	19
16	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	20
17	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	24
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
19	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	19	1	1	1	4	3	2	3	3	2	2	3	2	27
20	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	53	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	54
21	2	1	5	3	2	2	1	2	1	1	1	2	23	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	18
22	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	41	4	4	4	4	3	1	1	2	4	1	1	2	31
23	5	4	5	4	3	4	3	1	3	1	1	3	37	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	17
24	3	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	50	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	5	5	47
25	4	4	5	3	2	4	5	3	5	5	3	5	48	3	4	1	3	1	4	2	4	4	4	4	2	36
26	5	4	5	4	3	4	3	2	1	1	1	1	34	2	2	1	3	5	4	5	4	3	4	3	1	37
27	4	5	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	40	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	32
28	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	53	5	4	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	44
29	5	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	21	5	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	21
30	5	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	20	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	2	19
31	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	35	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	32
32	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	52	4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	2	2	41
33	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	18	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15

34	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	25	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	22
35	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	20	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	24
36	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	31	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	27
37	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	22	1	1	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	33
38	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	24	
39	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	16
40	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	2	2	38	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	20
41	2	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	47	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	37
42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	15
43	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	2	2	36	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	33
44	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	22	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	16
45	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	24
46	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	16
47	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	21	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	22
48	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	20	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	24
49	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	25	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	22
50	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	31	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	27
51	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	26	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	26
52	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	18	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	19
53	4	3	4	3	4	3	4	1	5	5	5	3	44	3	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	3	42
54	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	52	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	34
55	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	50	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	30
56	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	27	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	29
57	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	2	2	36	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	33
58	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	19	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	19
59	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	2	48	1	1	4	2	1	5	5	3	2	4	1	2	31
60	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	22	1	1	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	33
61	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	24
62	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	16
63	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	21	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	18
64	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	20	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	24

1	4	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	23	2	4	4	3	1	1	2	2	1	4	2	2	28	98
2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	27	94
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	33	123
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	20	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	20	95
2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	21	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21	85
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16	62
3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	105
2	4	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	44	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	51	179
1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15	58
3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	40	4	4	3	4	4	3	3	5	2	3	5	2	42	151
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	20	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	20	78
2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	21	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21	85
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16	64
3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	90
2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	27	94
1	4	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	23	2	4	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	31	101
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	33	123
1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	22	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	24	98
1	1	2	1	1	1	3	1	4	1	5	1	22	1	1	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	24	83
4	3	3	4	2	3	3	1	4	4	2	4	37	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	41	164
1	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	37	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	54	177
2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	31	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	23	134
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	27	5	5	5	4	3	4	4	4	1	5	4	4	48	131
3	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	1	37	4	4	3	4	4	3	3	5	2	3	5	2	42	148
1	1	2	1	1	1	3	1	4	1	5	1	22	1	1	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	24	84
2	5	2	5	1	3	1	1	4	2	1	2	29	2	3	2	2	2	4	4	3	2	5	3	2	34	142
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	5	4	26	5	4	3	4	3	1	2	2	2	5	4	5	40	121
2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	21	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	21	85
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16	62
3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	86
2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	27	94
1	4	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	23	2	4	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	31	101
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	33	123
1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	22	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	23	97

68	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	19	
69	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	46	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41	
70	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46	
71	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	18	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	4	23	
72	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	26
73	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	17	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	17	
74	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	17	
75	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	19	2	3	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	22	
76	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	19
77	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	36	
78	1	5	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	21	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	16	
79	1	1	1	2	1	2	4	3	1	3	1	1	1	21	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	17	
80	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	24	3	4	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	28	
81	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	28	
82	1	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	20	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	20	
83	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	52	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	45	
84	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	16	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	18	
85	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	27	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	30	
86	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	20	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	19	
87	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	4	4	23	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	19	
88	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	20	2	2	1	3	1	4	1	1	1	2	3	2	23	
89	1	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15	
90	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	19	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	20	
91	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	14	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	19	
92	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	24
93	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	17	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	16	
94	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	4	40	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	33	
95	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	53	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	54	
96	3	2	5	3	2	5	4	3	3	5	3	4	4	42	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40	
97	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	45	4	4	5	4	3	4	2	4	3	3	1	4	41	
98	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	41	4	4	4	4	3	1	1	2	4	1	1	2	31	
99	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	20	1	1	1	3	2	2	3	1	1	4	2	4	25	
100	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	17	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	16	

1	1	2	5	1	1	3	1	2	1	5	1	24	1	1	5	2	2	2	4	1	3	2	2	2	27	89
3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	38	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	5	5	37	162
4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	50	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	16	159
1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	1	1	19	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	78
1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	22	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	24	98
1	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	21	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	5	1	20	75
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	14	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	19	68
1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	18	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	72
2	2	3	2	3	1	1	2	1	4	2	1	24	1	2	3	2	2	5	1	2	2	2	1	2	25	85
3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	34	2	2	5	2	2	2	3	5	2	5	5	2	37	140
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	2	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	25	75
1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	15	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	16	69
2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	28	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	3	27	107
3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	31	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	45	130
2	4	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	21	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	22	83
2	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45	4	3	3	3	4	3	3	2	1	4	2	3	35	177
3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	20	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	22	76
2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	28	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	5	3	37	122
1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	18	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	21	78
1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	20	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	20	82
3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	20	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	26	89
1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	19	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	15	67
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	17	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	22	78
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	20	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	17	70
2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	22	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	3	22	89
1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	18	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	16	67
3	2	4	2	2	2	3	3	3	5	3	3	35	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	30	138	
5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	55	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	37	199
4	3	3	4	2	1	3	4	5	3	3	3	38	5	5	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	39	159
3	5	5	4	3	2	4	4	5	4	3	4	46	1	1	2	5	2	3	2	4	1	2	4	4	31	163
2	3	1	2	1	3	4	4	4	4	3	3	34	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	44	150
5	4	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	24	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	20	89
1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	15	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	16	64

Anexo 6. Carta de presentación institucional



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de junio de 2021
Carta P. 0428-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Elisbán Ochoa Sosa
Gobernador regional del departamento de Loreto.
Gobierno regional de Loreto

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CLAROS SANDDY, JOSE ONECIMO; identificado con DNI N° 40571536 y con código de matrícula N° 7002353372; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el gobierno regional de Loreto, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CLAROS SANDDY, JOSE ONECIMO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 7. Print de turnitin

Feedback Studio

JOSE ONECIMO CLAROS SANDDY / TURNITIN: Informe de Similitud / Datos Operacionales / URL: URL DEL DOCUMENTO

Resumen de similitud: **23 %**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021

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

AUTOR:
Claros Sanddy Jose Onecimo (Orcid: 0000-0002-0647-1028)

ASESORA
Dra. Vargas Flores Rosa Luz (Orcid: 0000-0002-7570-2467)

1	...	14 %
2	...	5 %
3	...	+1 %
4	...	+1 %
5	...	+1 %
6	...	+1 %
7	...	+1 %
8	...	+1 %
9	...	+1 %
10	...	+1 %
11	...	+1 %
12	...	+1 %
13	...	+1 %
14	...	+1 %
15	...	+1 %
16	...	+1 %
17	...	+1 %
18	...	+1 %
19	...	+1 %
20	...	+1 %
21	...	+1 %

TURNITIN TESIS Gestion del Conocimiento y Cultura
Organizacional en el GOREL 2021-JOSE ONECIMO CLAROS
SANDDY

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%
INDICE DE SIMILITUD

21%
FUENTES DE INTERNET

1%
PUBLICACIONES

13%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	www.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	doczz.net Fuente de Internet	<1%
6	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
7	moam.info Fuente de Internet	<1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
9	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1%
12	www.upct.es Fuente de Internet	<1%

13	Nicola Carone, Nanette K. Gartrell, Esther D. Rothblum, Audrey S. Koh, Henny M.W. Bos. "The stability of psychological adjustment among donor-conceived offspring in the U.S. National Longitudinal Lesbian Family Study from childhood to adulthood: differences by donor type", Fertility and Sterility, 2021 Publicación	<1 %
14	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
15	id.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	interpolados.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
17	vinculando.org Fuente de Internet	<1 %
18	www.catholichealthservices.org Fuente de Internet	<1 %
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.unicef.org Fuente de Internet	<1 %
21	archive.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado