



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Comportamiento organizacional y gestión del conocimiento de
los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.,
Rímac, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

López Abregu, Alexandra (ORCID: 0000-0003-3284-7890)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ
2020

Dedicatoria

Con todo mi corazón a mi madre Victoria y a mi padre Rafael, que son el pilar de mi vida, por su apoyo incondicional y su perseverancia para realizarme como profesional; A mi hermano Kevin y a mis sobrinas que son mi motivación para salir adelante, la razón de mi felicidad y mis deseos de superación; A mi prometido Diego Alonso por ser mi compañero de vida y por guiarme en el camino correcto.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por las bendiciones, a mis padres, a mi amado prometido, a mi asesora la Dra. Rosa Elvira Villanueva por su infinita paciencia y confianza, por sus enseñanzas brindadas y a mi alma mater la Universidad Cesar Vallejo

Índice de contenidos

Caratula		
Dedicatoria	ii	
Agradecimiento	iii	
Índice de contenidos	iv	
Índice de tablas	v	
Índice de figuras teórico	vi	
Resumen	vii	
Abstract	viii	
I	INTRODUCCIÓN	1
II	MARCO TEÓRICO	4
III	METODOLOGÍA	10
3.1	Tipo y diseño de investigación	10
3.2	Variables y operacionalización	11
3.3	Población	16
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección	17
3.5	Validez	18
3.6	Confiabilidad	18
3.7	Procedimientos	19
3.8	Método de análisis de datos	19
3.9	Aspectos éticos	20
IV	RESULTADOS	21
V	DISCUSIÓN	32
VI	CONCLUSIONES	35
VII	RECOMENDACIONES	36
	REFERENCIAS	
	ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Descripción de la unidad de análisis	17
Tabla 2	Resultados del nivel de comportamiento organizacional	21
Tabla 3	Resultados del nivel de comportamiento individual	22
Tabla 4	Resultados del nivel de comportamiento grupal	23
Tabla 5	Resultado del nivel de comportamiento en la estructura organizativa	24
Tabla 6	Resultados del nivel de la gestión del conocimiento	25
Tabla 7	Resultado del nivel de conocimiento tácito	26
Tabla 8	Resultado del nivel de conocimiento explícito	27
Tabla 9	Correlación variable comportamiento organizacional y variable gestión del conocimiento en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.	28
Tabla 10	Correlación variable comportamiento organizacional y dimensión conocimiento tácito en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.	28
Tabla 11	Correlación variable comportamiento organizacional y dimensión conocimiento explícito en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.	29

Índice de figuras

Figura 1	Cuadro de formas del conocimiento	16
Figura 2	Variable comportamiento organizacional	21
Figura 3	Dimensión comportamiento individual	22
Figura 4	Dimensión comportamiento grupal	23
Figura 5	Dimensión comportamiento en la estructura organizativa	24
Figura 6	Variable gestión del conocimiento	25
Figura 7	Dimensión conocimiento tácito	26
Figura 8	Dimensión Conocimiento explícito	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. El estudio tuvo una metodológica hipotético- deductivo considerando un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, transaccional descriptivo, con un nivel correlacional. La muestra de estudio tuvo la totalidad de la población que comprendió a 32 trabajadores, como técnica de recolección usamos la encuesta donde nuestro instrumento fue el cuestionario.

El resultado empleado a través del Rho de Spearman demostró que las variables comportamiento organizacional y gestión del conocimiento tuvieron una correlación positiva baja ya que su coeficiente de correlación fue de 0,231, así mismo nos dio el valor de significancia de 0,001 siendo menor a 0,05 y aceptando la H_1 , que nos dice que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión de conocimientos de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, aprendizaje, comportamiento organizacional e impacto.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational behavior and knowledge management of the employees of the company Dial Proyectos & Obras S.A.C. The study had a hypothetical-deductive methodological considering a quantitative approach of applied type, non-experimental design, descriptive transactional, with a correlational level. The study sample had the entire population that comprised 32 workers, as a collection technique we used the survey where our instrument was the questionnaire.

The result used through the spearman rho showed that the variables organizational behavior and knowledge management had a low positive correlation since their correlation coefficient was 0.231, likewise it gave us the significance value of 0.001 being less than 0.05 and accepting H1, which tells us that if there is a significant relationship between organizational behavior and knowledge management of the workers of the company DIAL Proyectos & Obras SAC

Keywords: Knowledge management, learning, organizational behavior and impact.

I.- INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han visto obligadas a adaptarse a cambios repentinos, por los cuales surgen problemas dentro de las mismas, la coyuntura que estuvo viviendo nuestro país hizo que las empresas se reestructuren y se digitalicen por ese motivo tuvieron que surgir encaminadas a la vanguardia del día a día, esto hizo que las empresas pongan énfasis en sus problemáticas internas y externas. En este estudio observamos una realidad problemática que seguramente estuvieron pasando varias empresas comenzando por los colaboradores no capacitados y sin conocimientos teóricos y/o prácticos, el exceso de confianza que tienen con los superiores, la prioridad que se le da al vínculo del entorno de los jefes y la gran ausencia de comportamiento y compromiso hacia las empresas por parte de los trabajadores.

Debido a esta información exploramos a nivel internacional los cambios que tienen las organizaciones en otros países con las mismas problemáticas de este estudio, encontramos en la revista de estudios empresariales de la Universidad de Málaga en España un artículo de (Ruiz, junio del 2013), donde nos dice que los valores se han modificado, por tanto, las motivaciones también. Nos hacen ver que el impulso para un comportamiento laboral adecuado en los colaboradores hoy en día no es de superar al competidor sino determinados fundamentos más cuantiosos y comprometidos a nivel personal con suficiente acicate para provocar una consciente responsabilidad del propósito de cada organización. Podemos decir entonces que dependiendo de cuál sea la motivación o incentivo que brinden las empresas se puede medir el comportamiento organizacional de los colaboradores en otros países.

Coincidiendo con Tziner, Kaufman, Vasiliu y Tordera.(2011) en su artículo científico de la ciudad de Madrid que nos dicen que los valores pueden definirse como creencias personales sobre el deseo relativo de diferentes comportamientos y estados finales de la existencia. Además de entender los valores como creencias, los valores también pueden verse como un cambio en las necesidades psicológicas. Por lo tanto, el valor se puede definir con referencia a la categoría de demanda, por lo que se puede considerar como una “demanda de segundo orden”. Creen que los valores se definen mejor como estructuras de creencias que también

están relacionadas con categorías específicas de necesidades. Por tanto, estos valores representan elementos comunes en la dimensión de demanda y se utilizan como dimensión de referencia para describir la demanda. A través de la conexión con las necesidades, los valores pueden generar tensión psicológica, Conducen a la cognición, la emoción y el comportamiento, que se verán reflejado en sus labores y funciones dentro de las organizaciones

Por otro lado, cuando nos referimos a cambios podemos mencionar también a las variaciones internas que surgen dentro de las organizaciones por ello citamos a (Barroso, 2015) en su artículo científico donde nos dice que el marco emprendedor requiere procesos efectivos de adquisición, uso y transferencia de conocimiento que les permitan ser exitosas en sus mercados, por lo que la gestión del conocimiento es una importante fuente de ventaja competitiva. ya que a mayores niveles de efectividad en conocimiento en las empresas estas son consecuentes con un mejor desempeño organizacional y con un posicionamiento más fuerte en el mercado.

Con otro punto de vista en Paraguay vemos como las empresas evolucionan partiendo de sus problemáticas nos dice que las organizaciones deben fortalecer los ambientes de aprendizaje y la clave radica en la implementación efectiva de dichos entornos. Según la experiencia el coeficiente intelectual de los equipos se ha desarrollado en ambientes de trabajo colaborativos o grupales, es potencialmente superior al de los colaboradores de manera individual. (Ferrer, 2018).

Así también apreciamos en el ámbito nacional que la carencia de compromiso organizacional se ve reflejada en el comportamiento de los colaboradores de muchas empresas, (Gestión, 21 de noviembre del 2015), nos dice en su artículo que involucrar a los trabajadores sirve de confort para las empresas porque a través de ellos pueden establecer y comunicar las averiguaciones graves de una manera sistematizada y eficaz con el fin de obtener las áreas dañadas en las organizaciones. Nos hace referencia este artículo que a nivel de nuestro país las empresas necesitan del compromiso de los colaboradores para su adecuado comportamiento, el cual sirva para el incremento de la productividad, así como para

encontrar las áreas cuestionadas para mejora, obteniendo resultados en las rentabilidades de las empresas.

En el mismo diario, otro artículo nos habla de la carencia e importancia que se le da a la gestión del conocimiento, (Gestión, 22 de noviembre del 2015), en cual nos dice que la escasez de capacitación y/o conocimientos se debe a que somos congruentes con la ausencia de entendimiento y esto inmoviliza al crecimiento empresarial.

Apreciamos a la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., la cual nos sirvió como objeto de estudio, que su realidad problemática no los dejaba surgir, la falta de conocimientos de sus colaboradores hacía que los proyectos que ejecutaban se retrasen y no cumplan con los cronogramas establecidos en muchas ocasiones.

Dial proyecto & obras S.A.C., fue nuestra materia de investigación ya que en dicho empresa encontramos problemas reales como su deficiencia en el crecimiento empresarial, observábamos en su estructura de trabajo los puntos de quiebre y el por qué no pueden llevar varias obras en paralelo en un mismo tiempo determinado al igual que sus trabajadores laboraban de manera rotativa y no perennes, contando con pocos operarios capacitados ya que es una empresa joven que se abre al mercado por los aproximadamente 14 años de experiencia de uno de los socios que labora en rubro de servicios generales, el cual se proyectó para constituir la empresa, está se dedica actualmente a los servicios generales teniendo como sucursal principal el distrito del Rímac, maneja sus propuestas de servicios de manera presencial y mediante las redes sociales. La empresa está orientada a la implementación de oficinas, así como mantenimiento, instalaciones eléctricas, construcción y todos derivados en obras civiles y obras de acabos, este trabajo es muy agotador, pero a la vez de ingresos muy favorables.

Cuando iniciamos la investigación la empresa contaba con 5 colaboradores en planilla y varios de ellos de manera eventual, donde su método de pago eran recibos por honorarios, el modo de trabajo de sus colaboradores era de forma rotativa dependiendo la necesidad y requerimiento de los proyectos.

Por ello formulamos el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa dial proyectos & obras S.A.C., Rímac, 2020?

Los motivos que nos llevaron a estudiar las variables comportamiento organizacional y gestión del conocimiento se debió a las deficiencia que atravesaba nuestro objeto de estudio, esto sirvió para ofrecerles estrategias, herramientas y recomendaciones partimos de la comprobación de que dichas variables guardarían relación afirmando que los resultados dados harían que se plasmen cambios y desarrollos para adaptarse a las nuevas circunstancias y a la evolución de mejora en varios ámbitos de la empresa, nos enfocamos también en otras empresas similares las cuales busquen el beneficio y la optimización satisfactoria para sus actividades tomando como ejemplo nuestra investigación, de manera social se aportó dando hincapié a nuestros lectores de que el tener conocimientos, estudios, habilidades, etc. Para su uso y transferencia siempre será trascendental para nuestra sociedad como personas y a nivel profesional.

La justificación de esta investigación fue práctica ya que en su artículo científico (Fernández, 2020) nos dice que las justificaciones practicas se da cuando su progreso ayuda a solucionar un problema o en todo caso plantea estrategias que al ponerse en práctica aportaran a la resolución.

Esta investigación se realizó para aportar una revisión crítica, así como soluciones de lo que se expuso en su momento nuestro objeto de estudios, estudiando las variables y llevando acabo un autoanálisis de los trabajadores, pues consideramos que los análisis previos han pasado por alto cierto detalles que se han entablado en nuestra investigación, como el encontrar la fuente de la diversificación de la empresa permitiendo aplicar un proceso entre transmisión de conocimientos y de impacto a causa del comportamiento dentro de la organización logrando una mejora continua.

El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. El primero objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el comportamiento

organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.

Así como su hipótesis general fue saber si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. Para este estudio de investigación las hipótesis específicas fueron: 1.-Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. 2.- Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.

II.- MARCO TEÓRICO

En antecedentes disponemos de Ruiz; Camargo (2017) en su artículo científico donde tuvo como objetivo exponer un instrumento de diagnóstico que le ayude a medir e identificar los recursos y capacidades relacionadas con la gestión del conocimiento de sus colaboradores, con un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), este artículo fue de tipo aplicado, no experimental con una población de 10 empresarios los cuales resolvieron una encuesta compuesta por 58 preguntas distribuidas respectivamente en finanzas, crecimiento, clientes, etc. Llegando a la conclusión que el problema específico que poseen las Pymes es la falta de modelos, instrumentos y herramientas que les permitan medir su gestión del conocimiento, especialmente en relación con temas intangibles, para este caso, la solución fue un instrumento que les facilite la auditoria de recursos y capacidades para gestionar el conocimiento.

Artiles; Pumar (2013) en su artículo científico donde su objetivo fue analizar los métodos, modelos y metodologías que se tienen en cuenta en proceso de identificación de conocimientos. Su muestra estuvo conformada por 21 trabajadores, su metodología fue mixta (cuantitativa y cualitativa), la técnica usada

fue la encuesta, observación y paneles de debate. Concluyendo que la aplicación de las metodologías y técnicas de investigación sirvieron para identificar los conocimientos en la empresa GECYT así como su estado actual lo cual permitió visualizar 45 conocimientos derivados del análisis de los currículos vitae de la muestra seleccionada. Se agruparon los conocimientos identificados en rangos teniendo en cuenta la Matriz de Competencias de la empresa ya establecida que incluye el saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer de GECYT

Echeverri, Lozada y Arias (2018) en su artículo científico indico que estudiaba la manera de como el conocimiento puede ser gestionado dentro de las organizaciones. El objetivo del artículo es evidenciar las prácticas concretas de gestión del conocimiento que tienen incidencia sobre la creatividad organizacional, su metodología tubo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 160 empresas con representatividad a nivel nacional concluyendo en que se debe reconocer que la implementación de prácticas específicas de gestión del conocimiento promueve el entorno organizacional, proporciona recursos y desarrolla procesos que promueven la creatividad y los procesos de innovación. Por ello, es fundamental desarrollar una cultura organizacional que fomente la generación de nuevas ideas y formas de hacer las cosas, y que preste especial atención al proceso de aprendizaje organizacional, como la realización de programas de capacitación y el desarrollo de sistemas de gestión. Mejora continua, así como prácticas de gestión de habilidades de los empleados y sistemas de compensación diseñados para medir, mejorar, comunicar y reconocer sus habilidades

Vega (2018), en su tesis la gestión del conocimiento y su relación con el crecimiento empresarial en las mipymes exportadores del sector de calzado en la ciudad de Trujillo en el año 2017 donde su ideal del estudio fue averiguar la afinidad que coexiste en medio de la gestión del conocimiento y desarrollo corporativo de las mipymes exportadoras de calzado, el planteamiento de la investigación fue no practico y de nivel correlacional, con una estadística de muestra de 120 colaboradores de las 12 mipymes exportadoras de calzado la cual fue su población, su mecanismo de recolección fue la encuesta, entrevista y análisis documentario, su deducción en ese estudio fue hallar la afinidad eficaz de manera transversal entre la gestión del conocimiento y el desarrollo corporativo para las Mipymes ya

que el factor es expresivo de manera favorable en un cálculo de 0.05, y la medida de dicho factor en la investigación fue de 0.871.

Francisco (2018) en su tesis donde su finalidad fue evaluar en qué medida el comportamiento organizacional incluye en la disciplina, laboral, su metodología fue no experimental, transaccional, correlacional con un enfoque mixto y obtuvo de muestra según formula de 123 trabajadores, concluyendo que si existe una correlación inversa y significativa entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Supe pueblo.

Hurtado (2018), en su tesis donde el objetivo de dicha investigación fue decretar el nexo que tiene el procedimiento de cognición y el performance profesional en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Moquegua, el diseño fue no experimental y nivel correlacional. Su población fue de 360 colaboradores y su muestra fue de 190 colaboradores. Obteniendo como consecuencia de la investigación que el nivel de la gestión del conocimiento fue usualmente usado por los colaboradores de manera regular en la sede del Gobierno Regional de Moquegua para la mejora de su performance profesional.

Obtuvimos también como antecedente la tesis de Zambrano (2015) donde su estudio tuvo como propósito ejecutar una valoración del comportamiento organizacional en la empresa agropecuaria para la elaboración de un programa de proceso profesional de manera que la utilidad del rendimiento se refleje en los empleados. La metodología de esta investigación fue el método descriptivo, deductivo e inductivo, su población fue de 7 empleados, se empleó como herramienta la encuesta llegando a concluir con el detalle de las causas negativas que identificaron en la encuesta realizada, pudieron plantear sus objetivos, tomar acciones, identificar autores y el periodo de realización para así aportar en el desarrollo del comportamiento organizacional de los colaboradores y el grado directivo de dicha empresa.

Sanz (2017), en su tesis para obtener el grado de Doctor, la intensión del estudio fue evaluar la probabilidad de instaurar un método de configuración llamado eLearning en una organización que a la vez pueda ejercerse como un instrumento de gestión del conocimiento, para adquirir el entender-producir de los

colaboradores que conforman la organización logrando una efectividad incorporada a las técnicas de la empresa; La investigación fue aplicada, cuasi experimental, con enfoque cuantitativo, su muestra fue de 50 colaboradores pero en su investigación indico que solo 28 contestaron su cuestionario; El resultado fue que el producto investigado expresa que si es factible llevar acabo un método de elaboración como el eLearning en la organización ya que los colaboradores tienen una desmedida disposición y un criterio beneficioso con el sistema que deseaba ejercer.

López (2016) en su tesis donde su intención de la investigación científica es examinar y especificar las causas que respaldan la preparación de gestión del conocimiento en las organizaciones públicas de diversos organismos, la metodología fue cuantitativa, de diseño descriptivo y nivel correlacional con una muestra de 267 asalariados, los cuales se tomó de la población de 80 organizaciones de la AP costarricense, la deducción de la investigación expreso que la gestión de conocimiento posee la capacidad de extender e incrementar la efectividad en el sustento general de cognición de las organizaciones.

Como teorías relacionadas con las variables de comportamiento organizacional y gestión del conocimiento tenemos la teoría del comportamiento humano de Herbert Alexander Simón en su libro escrito en 1947. Encontramos lo siguiente que dicha teoría ha pasado por distintas fases en las cuales ha contribuido de desigual manera para el refuerzo de las empresas y distintivamente a la gestión como persona, nos dice que los colaboradores siempre han tenido una labor importante en las empresas, por este motivo obtuvieron el crecimiento y así poder mantenerse en el interior del mercado. Por ello la trascendencia de los colaboradores para el sostenimiento y expansión de las organizaciones no solo como agentes fundamentales en el desarrollo fructífero sino también en todas las dimensiones de la organización, esta teoría está orientada al rendimiento y responsabilidad que se puede apreciar en un colaborador hacia su jefe y de coyuntura que pueden reflejar para diferenciarnos de los competidores fomentando una cualidad de levantamiento en el recurso humano para cubrir las necesidades de las empresas.(Diaz,2015).

También como teoría relacionada podemos hablar de la administración científica la cual nace por la obligación de alzar el rendimiento dentro de las organizaciones. En el siglo XX el país con mayor potencia mundial como es EEUU,

decía que sufrían por la falta de disposición de mano de obra. El método más drástico para incrementar la producción era impulsando la capacidad de los colaboradores como nos indica la teoría de la administración científica que se creó gracias a que autores como Taylor, Gantt y Gilbreth descubrieron fundamentos pudiendo sobre salir dicha teoría. (Stoner, Freeman, Gilbert, 2006, p.36). Vemos en un artículo de (Gestiopolis, 23 de marzo del 2020), donde nos dice que los cuatro principios de la administración científica son: el desarrollo científico de cada miembro en el trabajo, selección científica y preparación del colaborador, relación mutua entre administración y trabajadores, por último, delegación con igualdad en las responsabilidades. Por estas razones la teoría científica nos da a conocer las estrategias propuestas para la problemática esta de investigación.

Henry Fayol, es valorado como el padre de la Teoría Clásica, esta teoría nos habla que se manifiesta la obligación de hallar la dirección para dirigir empresas complejas, fue el inicio de la normativa en el comportamiento gerencial, encontramos que dicha teoría tiene 14 fundamentos de administración y para la conducción son piezas claves para una labor infalible en alguna organización. (Collado.1997). Que son: División de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación de interés individual al bien común, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados, firme pero justos, estabilidad del personal, iniciativa, espíritu de equipo. La Teoría Clásica es el cimiento para la empresa formal o la conformación de la empresa sin dejar significativamente al factor humano. En estas épocas, muchas empresas usan remuneraciones, premios, incentivos, entre otras, para motivar a sus colaboradores. (Mancera, 2016).

Para enfocarnos en el comportamiento organizacional que percibimos de los colaboradores identificamos un enfoque psicoterapéutico de Arnold A. Lazarus donde introduce la terapia de conducta de modo que nos ayudara a definir y describir personalidades de los colaboradores por ello nos habla de la terapia multimodal que en consecuencia nos sirve para analizar la procreación de los humanos como seres biológicos que actúan, sientan, perciban e interactúen, su enfoque multimodal nos habla del comportamiento de la persona donde recalca que

debemos tener como prioridad que existimos como individuos únicos, generalmente los colaboradores fracasan en conseguir un nivel bastante extenso de habilidades por lo tanto las organizaciones deberían promover las terapias de comportamiento mediante evaluaciones a través del cuestionario multimodal sobre la historia de la vida.(Wikipedia, 03 de marzo de 2020).

Asimismo, vemos el enfoque conductual donde autores como Thosesen en Walsh (1985) y Shertzer y Stone (1972) nos hacen referencia que existen cinco puntos que ayudan a explicar la orientación conductual, estos son: La conducta humana es aprendida por lo tanto tiende a realizar muchos cambios; el contexto del ser humano sirve para transformar su conducta, su ambiente lo mueve a ciertas modificaciones en su comportamiento, el aprendizaje social se emplea como progreso de orientación para su conducta, el asesoramiento adecuado y sus resultados son la base de cambios en la conducta de los individuos, estos asesoramientos no pueden ser permanentes ni inalterados tienen que fijarse en facilitar ciertas situaciones predeterminadas. (Naranjo, 2004, p.25).

El mismo autor nos habla del enfoque cognitivo el cual aporta convicciones propias, capacidades, posturas, el desarrollo de toma de decisiones, las facilidades de solucionar conflictos, dominios de razonamiento. En todo caso es impredecible el cambio del entendimiento de responsabilidad y el comportamiento no ajustable si desean cambios relevantes. Este enfoque se fundamenta en el planteamiento de forma mecánica de la persona y sus problemas, esto se debe que el analista identifica el problema que cree tener el sujeto, el cual le ocasiona sentimientos y/o pensamientos disfuncionales, se observan los motivos desencadenantes para expresar conclusiones del porque la persona asume dichos problemas. (Naranjo, 2004, p.85).

Encontramos también un artículo de (Gestiopolis, 27 de noviembre del 2014) que nos indica sobre el enfoque metodológico de la gestión de la conocimiento la cual nos da entender que tienen que precisar las empresas puntos claves de conocimientos, así como también el reconocimiento a los colaboradores que impulsan el aprendizaje convirtiéndose en una ventaja competitiva para las organizaciones, mantener de manera accesible el conocimiento transformado por los colaboradores de más rendimiento, determinar las competencias duras y

blandas favorables de los colaboradores para así detectar la información que serviría para las mejoras dentro de la organización, por ultimo como base del enfoque metodológico nos dice que fidelizar la cultura organizacional funcionaria para ejecutar estrategias de transferencia de conocimientos. Entré los colaboradores de una misma empresa.

Lo que nos ha mencionado el autor del artículo son las etapas del enfoque metodológico de la gestión del conocimiento y concluye explicándonos que hoy en día vivimos en un mundo adaptable donde es primordial la capacidad de aprender, el adquirir conocimientos dentro y fuera de una organización puesto que el aprendizaje tiene que ser constante y las capacitación e instrucciones tiene que ser interminables así se conseguirá ser una organización inteligente porque llevarían a sus colaboradores a un rendimiento alto y beneficioso para las empresas.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada este tipo de investigación tendrá objetivos prácticos, quiere decir que indagaremos para cambiar, modificar, variar u ocasionar variaciones en un definido lugar de existencia. (Carrasco, 2006).

El diseño de investigación fue no experimental, transaccional descriptivo. Según (Carrasco, 2006) afirma que “estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo”. (p.72).

Trabajaremos con un nivel correlacional el cual según (Hernández, 2014) nos dice que su objetivo es comprender el grado de asociación que se puede hallar entre dos o más definiciones, especies o variables de un entorno determinado.

Este estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, donde “se parte de identificar y formular un problema científico”. (Torres P., 2016)

Este enfoque presenta una serie de conjuntos de procesos secuenciales y probatorios. (Hernández, 2014)

La investigación tuvo un método hipotético – deductivo; “Parte de la observación de casos particulares para formular un problema y a través de un proceso inductivo remite a una teoría. Después, apoyándose en la teoría, formula unas hipótesis de un modo deductivo que intenta validar empíricamente”. (Martínez, 2014, p.37)

Nos da entender el autor que para aplicar este método debemos observar a fondo el fenómeno del problema de investigación del cual extraeremos varias hipótesis, deduciremos los resultados más relevantes de la propia hipótesis y por ultimo nos indica que tendremos que comprobar la fiabilidad de lo deducido equiparándolo con las experiencias.

3.2. Variables y operacionalización

La variable comportamiento organizacional se define según Amorós como:

[...] El campo de estudio que se encarga de investigar el impacto de los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento de las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización. (2007, p.7).

Precisa el autor que las empresas son elementos de la comunidad a nivel social que guía de manera perseverante, constituida por individuos que opera con un sustento de persistencia para alcanzar sus metas proyectadas. Para constituir una organización no basta con un grupo de individuos; ni incluso es bastantes que todos ellos tengan una determinación en común. Lo verdaderamente fundamental es que dichos individuos planifiquen y administrar sus labores, disponiendo la actividad conjunta hacia la obtención de rendimiento. Detalla el autor sus dimensiones como componentes desglosando la variable comportamiento organizacional, (Amorós, 2007) están son:

Primera dimensión es el comportamiento individual; Se menciona a las singularidades propias de cada individuo, éstas tienen por finalidad y sustracción obtenerse de forma sencilla dentro de los registros de personal.

Como indicadores tenemos la habilidad; Es la idoneidad que tiene un individuo para dirigir una labor completa, es un operante existente de lo que uno consigue ejecutar. (Amorós, 2007).

También como indicador tenemos a la personalidad; Que alude a un conjunto permanente de características y orientaciones que precisan determinados niveles generales. Son las cualidades y virtudes que el colaborador domina como individuo que adopta de su familia y entorno social son de importante vitalidad porque deben ser consecuentes con sus valores organizacionales. (Amorós, 2007).

Cómo último indicador de esta dimensión el autor nos habla del aprendizaje que expone confín de una transformación, más o menos tenaz en la continuidad con la que sucede un comportamiento individual establecido. (Amorós, 2007).

Como segunda dimensión tenemos al comportamiento grupal; Es un conjunto de personas de dos o más que se compenetran o interrelacionan entre sí, para que juntos puedan cumplir objetivos y propósitos. (Amorós, 2007).

Asimismo, tenemos la definición de otro autor con significado similar que nos dice que el comportamiento grupal proyecta la evolución de la conducta de un conjunto de individuos de manera factible para la conformación y coordinación del aprendizaje de sus labores. (Romero, 2010).

Nos quedaremos con la definición de Amorós que nos brinda los siguientes indicadores: La motivación; El cual nos explica cómo usarla y proyectarla en una organización, mas no su definición por ello buscamos su concepto en otro autor que nos dice que es una característica esencial para el estudio del comportamiento organizacional, es crucial para obtener la durabilidad de los colaboradores de una empresa. Es la noción de mandato para un individuo el cual tenga que realizar una actividad, abarca las razones que servirían para tomar una determinación o persuadir como se conduce al individuo a través de sus intereses particulares. (De La Cruz, 2005).

El autor Amorós (2007), nos hace a lución como segundo indicador a la comunicación donde nos dice que es imprescindible para una organización el poder transmitir y entenderse entre los colaboradores de todos los rangos y a través de ello se pueda propagar la información, entendimientos, juicios, opiniones etcétera; Esperando que los receptores comprendan lo que se le desea impartir para un cambio organizacional y se analice la valoración para alcanzar el estímulo de los colaboradores y el gráficamente desempeño en su labor.

Como tercera dimensión tenemos al comportamiento en la estructura organizativa; Donde nos dicen que es la forma en que seleccionan, reúnen, asocian y clasifican la estructura de la empresa donde se da a conocer sus labores. (Amoros,2007).

En la búsqueda de los indicadores encontramos el diseño del trabajo que nos dicen que hay muchas particularidades en las labores en general, pero se procura explorar a través del reconocimiento de los atributos de las tareas que se implantaron para los puestos. (Amorós, 2007).

Por otro lado, también encontramos como indicador la práctica de selección que nos sirve según el autor para ajustar las cualidades que tienen las personas con la exigencia del puesto, los gerentes deben procurar el acomodamiento de estos dos factores, para esto se debe iniciar desde el valor de requerimiento del puesto y las necesidades de las demandas. (Amorós, 2007).

En la variable gestión del conocimiento veamos sus definiciones, según Davenport “es una mezcla fluida de experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco teórico para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información”. (Valhondo, 2003).

También (Cegarra y Martínez, 2017). Nos dicen que el conocimiento es un factor esencial para las organizaciones que procuran penetrar e instaurar mejores raciocinios, a través de su propagación de enseñanzas para sus colaboradores ocasiona el calificativo de capital intelectual, que pasa a ser un operativo invisible que no se aprecia en el contexto de las actividades ejecutadas para las organizaciones a un activo de mucho valor.

En cambio, según (Hernández, Olivero, Acosta, 2017). Nos dice como definición de la gestión del conocimiento que “Es una herramienta que permite implementar la estrategia competitiva de una organización, gobernando un proceso que consiste en: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, compartir, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito, convirtiéndose así en una herramienta de aprendizaje y en un catalizador para la innovación”

Tomando en cuenta estas definiciones (Antošová, M. 2011). en su artículo científico “el comportamiento organizacional en el contexto de gestión del conocimiento” nos manifiesta su percepción y nos dice que hoy en día, la filosofía de la gestión del conocimiento se considera la tendencia más moderna en la actualidad, la gestión del conocimiento es un paso necesario para crear en el futuro un factor clave para el éxito de la empresa en el siglo XXI, la nueva era trae nuevas esperanzas, pero también trae beneficios ocultos. No les importa reconocer el rápido desarrollo. el mercado, los clientes, la tecnología y la competencia están en constante cambio.

Encontramos su primera dimensión el cual nos indica que estas son los tipos de conocimiento:

El conocimiento tácito “el que las personas poseen” (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p.29). El punto de vista del autor es que el conocimiento tácito tiene un panorama que se determina de acuerdo a la forma en la que se adquiere el conocimiento creando y coordinando sus propias experiencias.

Para (Zeynep E., Georg K., Ikujiro N. 2008) En su artículo científico nos expresaron que el conocimiento vinculado a los sentidos, las habilidades de movimiento, las experiencias físicas, la intuición o las reglas generales implícitas es tácito.

Así como también nos define (Sánchez y Juárez, 2016) el conocimiento tácito es “el saber cómo “, que tiene una persona, por ejemplo, sus vivencias. Es personal y de manera complicada su expansión y propagación por que se aprende a través de la práctica. En este caso investigamos como los colaboradores transfieren sus experiencias dentro de la labores encomendadas para cumplir los objetivos de la empresa de servicios en estudio

Encontramos también su segunda dimensión en el conocimiento explícito o también dicho codificado, es “es el que se procesa, se codifica, se transfiere en un lenguaje técnico y sistemático” (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p. 29).

Hallamos también los siguientes indicadores que según (Hernández, Olivero, Acosta, 2017) son cuatro formas del proceso del conocimiento:

1.-Socialización: “Compartir experiencias” (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p. 30). El autor nos indica que es un proceso de conocimiento tácito a tácito quiere decir que sin usar el lenguaje podemos adquirir conocimiento con verlo, observarlo, imitarlo y entenderlo, podría el autor hablarnos de un conocimiento empírico, encontrando que el secreto de extraer conocimiento tácito es la experiencia.

2.-Exteriorización: “Creación de metáforas” (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p. 30). Es un proceso del cual el conocimiento va de ser tácito a explícito, quiere decir que pasa de ser práctico a teórico, creando sus propias experiencias en representaciones que guardan relación, suposiciones, analogías, conceptos, hipótesis etcétera. Creando los individuos sus propios conceptos combinando la deducción con la inducción.

3.-Combinación: “Conocimiento sistemático” es la formación metódica de nociones de manera sistemática que ocasiona una teoría de conocimiento, los individuos interaccionan y mezclan conocimiento que atribuyeron a través de estudios como licenciamientos, maestrías, certificaciones, diplomados, etcétera. El autor no habla de que los conocimientos adquiridos de preparaciones. (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p. 30).

4.- Interiorización: “Aprender haciendo” en este proceso los individuos se vuelven activos muy valiosos, ya que adquieren conocimientos socializando con los diferentes rangos de la organización, estos colaboradores ya en su puesto han adquirido un conocimiento de la forma laboral dentro de su organización a través de investigaciones, planeaciones, estructuras, etcétera. Para que el conocimiento teórico se vuelva práctico y se interiorice se debe dar a conocer de forma oral, documentarse con manuales o charlas para que así todo el conocimiento alcanzado dentro de las áreas de una organización se plasme en los individuos que no

conocen el sistema aun, transfiriendo los conocimientos logrados. (Hernández, Olivero, Acosta, 2017, p. 30).

	Conocimiento Tàcito	A	Conocimiento explícito
Conocimiento Tàcito	SOCIALIZACIÓN		EXTERIORIZACIÓN
DESDE Conocimiento explícito	INTERIORIZACIÓN		COMBINACIÓN

Figura 1. Cuadro de formas del conocimiento (Nonaka y Takevchi, 1999, p.69)

La escala de medición para el presente proyecto será la escala de Likert, es la escala más usada en las encuestas de investigación fundamentalmente en las ciencias sociales esta es una variante de la escala ordinal, cuya definición según Rensis Likert es un método de evaluaciones sumarias donde se detalla el grado de acuerdo o desacuerdo para responder en nuestro proyecto a los ítems que se elaboraran a través del cuestionario.

3.3. Población

Entendemos por población que es el grupo de elementos que corresponden a un mismo contexto donde se desenvuelve un trabajo de investigación (Carrasco, 2006)

El estudio de investigación estuvo compuesto por 32 trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras que se encuentra en el distrito del Rímac, periodo del año 2020, estos estarán distribuidos entre jefes de obra, operarios, oficiales y ayudantes, todos del área de producción de dicha empresa.

La unidad de análisis del presente proyecto serán los trabajadores del área de producción de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. Conformados por los siguientes individuos:

Tabla 1
Descripción de la unidad de análisis

	N°	CARGO
	3	Jefes de obra
	2	Maestros constructores
	5	Operarios
	8	Oficiales
	14	Ayudantes
TOTAL	32	

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de esta investigación comprendieron un grupo de reglas y pautas que dirigen trabajos para que los investigadores puedan procesar investigaciones científicas (Carrasco, 2006).

La técnica que usamos para esta investigación fue la encuesta; esta “es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2006, p.314).

El instrumento de recolección que usamos fue el cuestionario, es uno de los instrumentos más usados, se realiza a través de una hoja de preguntas que se basan a la investigación teórica que se ha realizado en este estudio. Las preguntas del cuestionario se construyen para darle atención a las variables del problema de investigación. (Carrasco, 2006).

La clase de cuestionario que aplicaremos según (Carrasco, 2006), es el cuestionario de respuesta indirecta porque sus singularidades son el trato personal directo encuestador – encuestado. Será un modo de conversación formalizada con

los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C., dichos cuestionarios los podemos encontrar en el anexo 4.

3.4.1. Validez

La investigación se validó a través del método de juicio de expertos el mismo fue integrado por docentes altamente capacitados de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo.

La validez de un instrumento tiene como capacidad medir y establecer condiciones donde sus resultados puedan ser utilizados adecuadamente (Hernández, Fernández y Batista, 2017, p.2010). A través del juicio de expertos puesto en práctica en la presente investigación se evidencio que el instrumento está correctamente redactado y de manera coherente con sus dimensiones de las variables el cual fue aprobado por magister y doctores altamente calificados como se muestra en el anexo 3.

3.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de escarbado se refiere al cargo en que su aplicación repetida al mismo quídam u sensación produce resultados iguales. (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.200).

Se efectuó una prueba piloto con una muestra de 8 personas de la empresa D'FARFAN, la cual es competencia directa con nuestro objeto de estudio, para analizar la confiabilidad del instrumento usamos el programa SPSS, mediante el Alfa de Crombach, que se aplicó para cada instrumento realizado por variable, donde encontramos un alto grado de confiabilidad de 0,902 para la variable comportamiento organizacional y 0,874 para la variable gestión del conocimiento reflejado en el anexo 7

3.5. Procedimientos

En esta etapa del estudio de investigación solicitamos la autorización de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. Mediante un documento al gerente general de la empresa el cual suscitó una entrevista para poder explicarle la finalidad de la investigación, dándonos acceso y autorización para generar la recopilación de datos a través de las encuestas elaboradas.

En la siguiente etapa tuvimos acceso a una reunión donde se pudo dar una charla de concientización para la colaboración del desarrollo de la investigación explicándoles a los colaboradores lo beneficioso que iba ser la veracidad de sus respuestas para la empresa y para ellos como mejora de su ambiente laboral y su perspectiva profesional. Finalmente realizamos la encuesta de manera presencial la duración de tomar los resultados fue de 30 minutos generando la base de datos para las respectivas interpretaciones a través del programa estadísticos SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación utilizamos un análisis descriptivo el cual “trata del recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos por las observaciones. Se construyen tablas y se representan gráficos que permiten simplificar la complejidad de los datos que intervienen en la distribución”. (Borrego, 2008, p.2).

En la investigación también utilizamos el análisis inferencial el cual “resuelve el problema de establecer previsiones y conclusiones generales sobre una población a partir de los resultados obtenidos de una muestra. Su construcción y estudio están basados en el cálculo de probabilidades”. (Borrego, 2008, p.4)

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene como aspecto ético en primer lugar la honestidad, nos basamos en la transparencia del desarrollo del estudio en todo momento, comenzando por solicitar y mantener informado de los acontecimientos que se estarán dando con la empresa Dial proyectos & obras S.A.C., la cual es nuestro objeto de estudio. Mantuvimos en todo momento la autonomía con un consentimiento informado.

Fuimos objetivos en todo aspecto de la investigación, siendo confiables, respetando la privacidad de las respuestas que obtuvimos en la encuesta que se realizó como técnica de recolección de datos, teniendo cuidado en evitar errores y negligencia.

Otro ámbito que se recalca en la investigación es el respeto a la propiedad intelectual, no se usamos ningún tipo de material, datos o información sin permiso o sin citar a los autores.

Partimos también de la beneficencia para el actuar con la empresa con la finalidad de darle mejoras a favor de su desarrollo sostenible.

Vimos que se imparta la justicia y que este estudio de investigación pueda llegar al conocimiento de todo aquel que se beneficie del mismo, distribuyendo los recursos de manera óptima para reducir la desigualdad.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 2.

Resultados del nivel de comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	10	31,3	31,3	31,3
	SIEMPRE	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

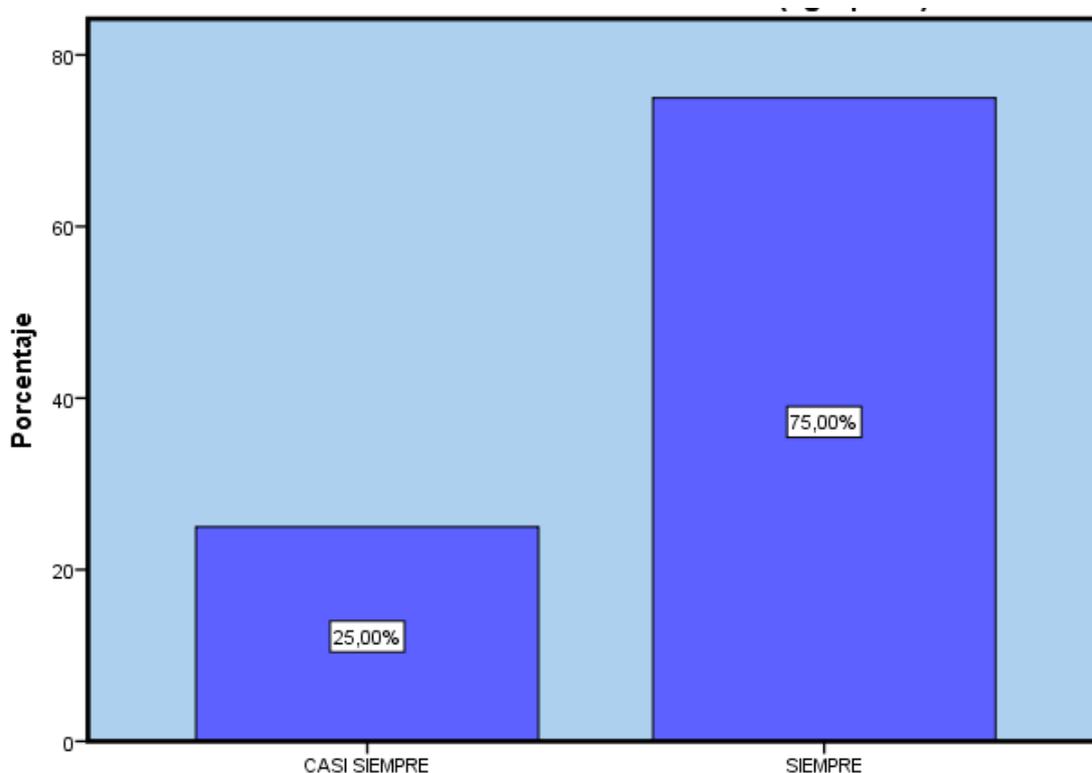


Figura 2. Variable comportamiento organizacional

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 75% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” hay un adecuado comportamiento organizacional por el contrario el 25% de los trabajadores manifestaron “casi siempre” con respecto a la citada variable.

Tabla 3

Resultado del nivel de comportamiento individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	10	31,3	31,3	31,3
	SIEMPRE	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

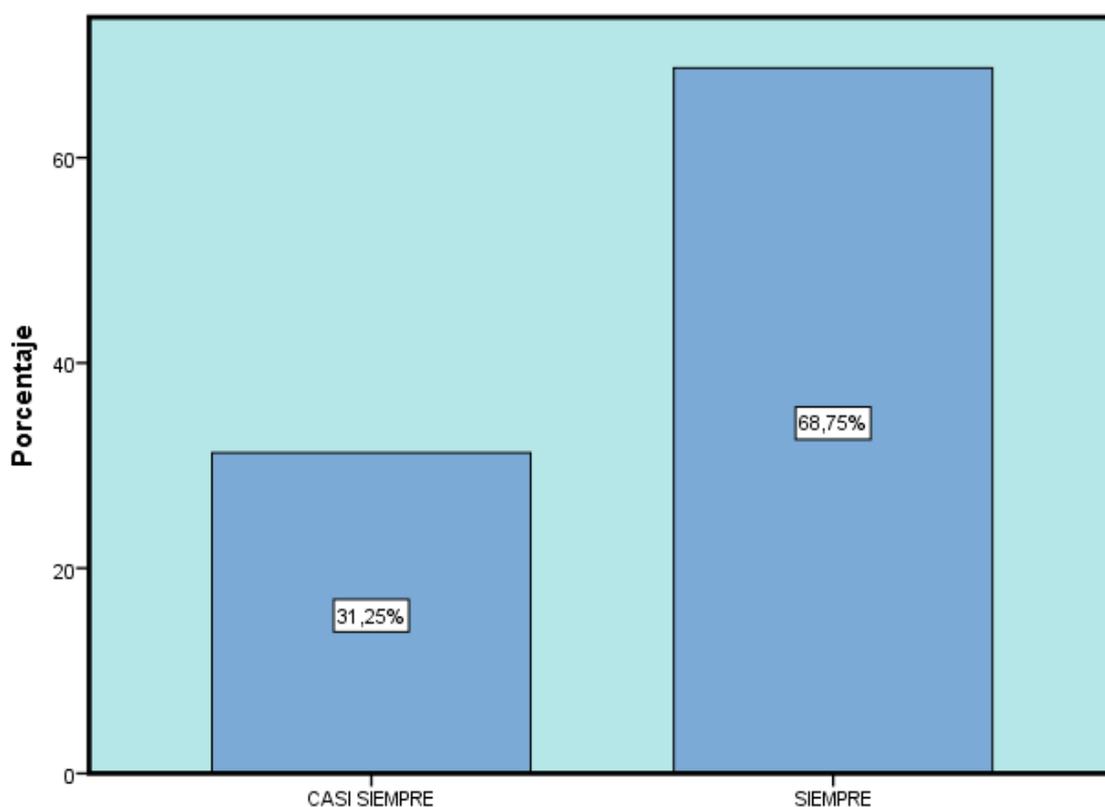


Figura 3. Dimensión comportamiento individual

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 68,8% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” expresan un adecuado comportamiento individual por el contrario el 31,3% de los trabajadores manifestaron “casi siempre” con respecto a la dimensión comportamiento individual, confirmando la veracidad de la problemática.

Tabla 4.

Resultados del nivel de comportamiento grupal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	21	65,6	65,6	65,6
	SIEMPRE	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

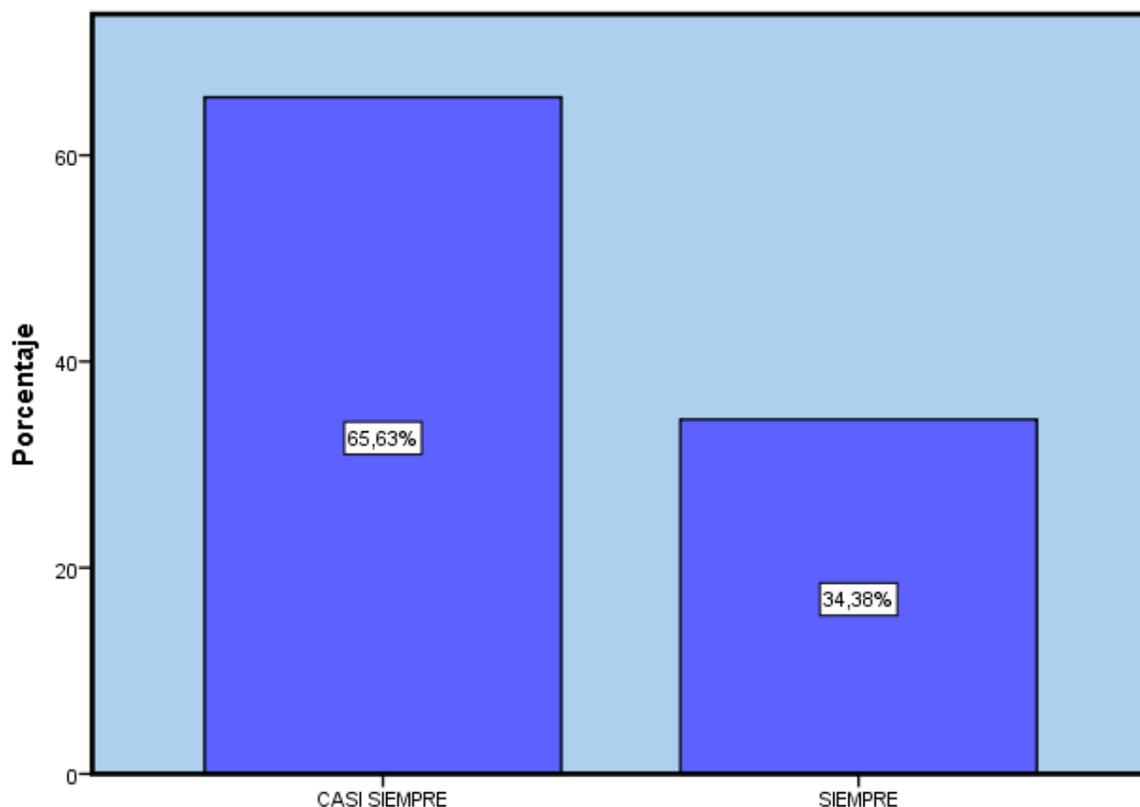


Figura 4. Dimensión comportamiento grupal

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 34,4% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” existe un adecuado comportamiento grupal por el contrario el 65,6% de los trabajadores manifestaron “casi siempre” mantienen un adecuado comportamiento en grupo haciéndonos referencia a la dimensión comportamiento grupal.

Tabla 5.

Resultados del nivel de comportamiento en la estructura organizativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	14	43,8	43,8	43,8
	SIEMPRE	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

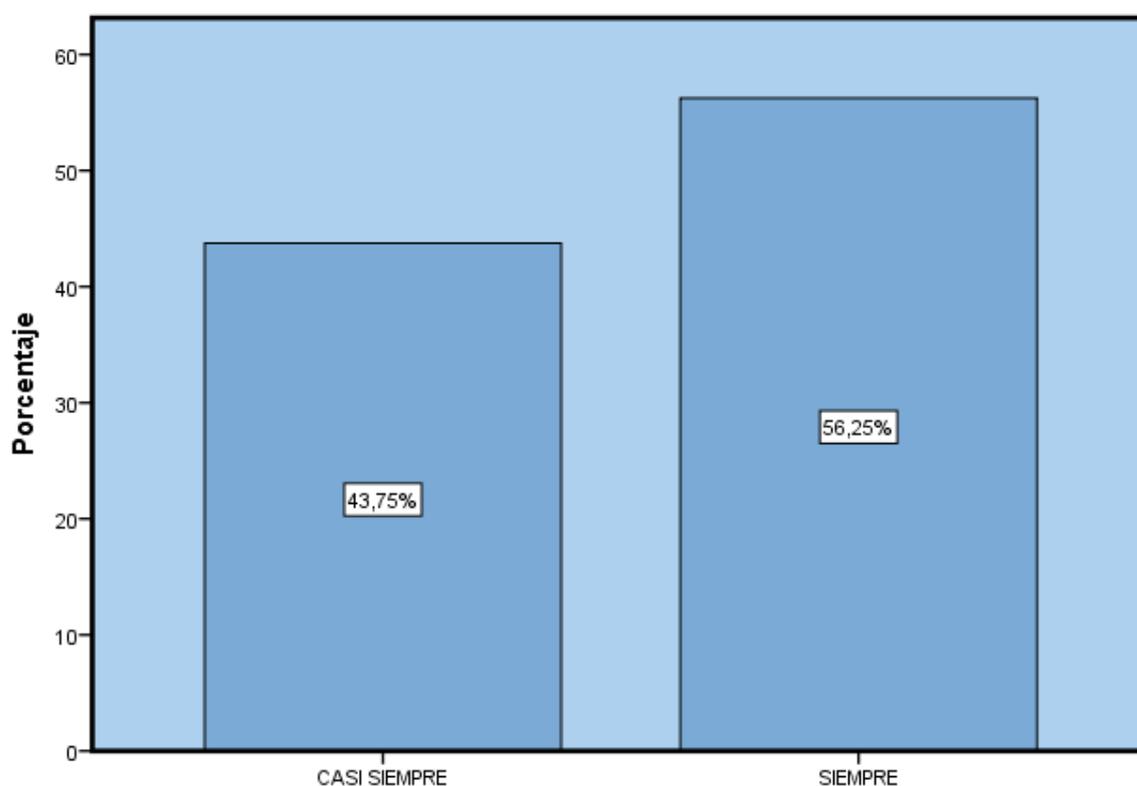


Figura 5. Dimensión comportamiento en la estructura organizativa

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 56,3% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” se expresa un buen nivel de comportamiento dentro de la organización por el contrario el 43,8% de los trabajadores manifestaron “casi siempre” lo que conlleva a que casi la mitad de la población encuestado no tienen la perspectiva fija de un buen nivel de comportamiento entorno a la organización.

Tabla 6

Resultados del nivel de la gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	25	78,1	78,1	78,1
	SIEMPRE	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

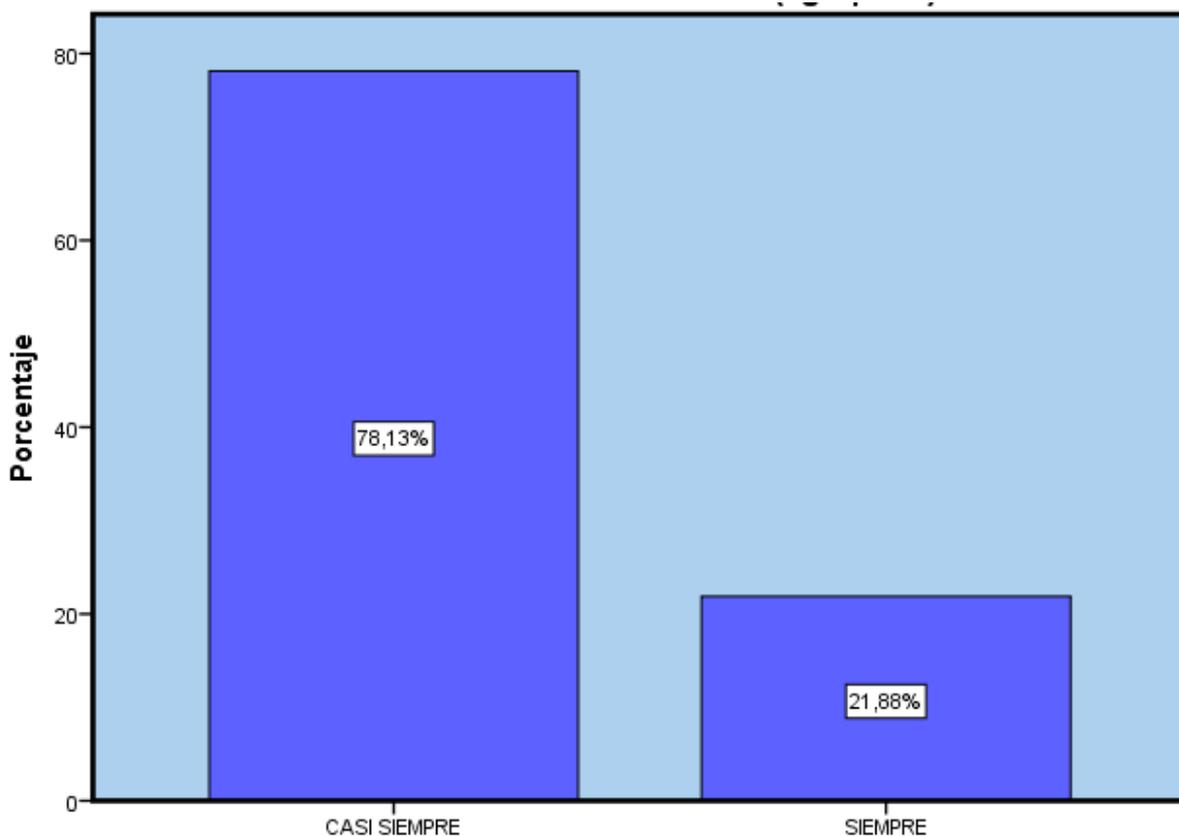


Figura 6. Variable gestión del conocimiento

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 21.9% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” se manifiesta una adecuada gestión del conocimiento dentro de la organización por el contrario el 78,1% de los trabajadores expresan que no están del todo convencidos que se ejerza una adecuada gestión del conocimiento dentro de la organización.

Tabla 7

Resultados del nivel de conocimiento tácito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	21	65,6	65,6	65,6
	SIEMPRE	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

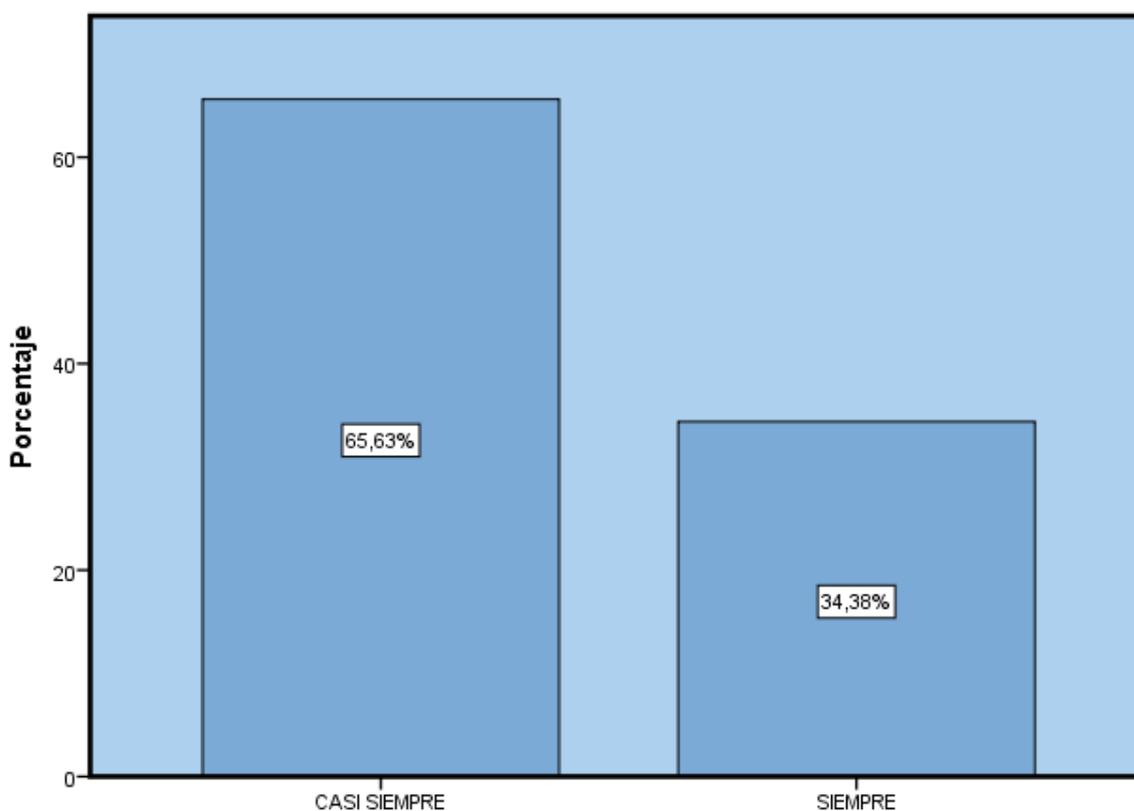


Figura 7. Dimensión conocimiento tácito

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 34,4% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” se transmiten conocimientos entre ellos dentro de la organización mientras que el 65,6% del porcentaje válido de “casi siempre” correspondieron a el compromiso que tienen los superiores en compartir conocimientos que aportan al mejor desenvolvimiento de los trabajadores, en lo cual observamos que no están completamente de acuerdo.

Tabla 8

Resultados del nivel del conocimiento explícito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	19	59,4	59,4	59,4
	CASI SIEMPRE	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

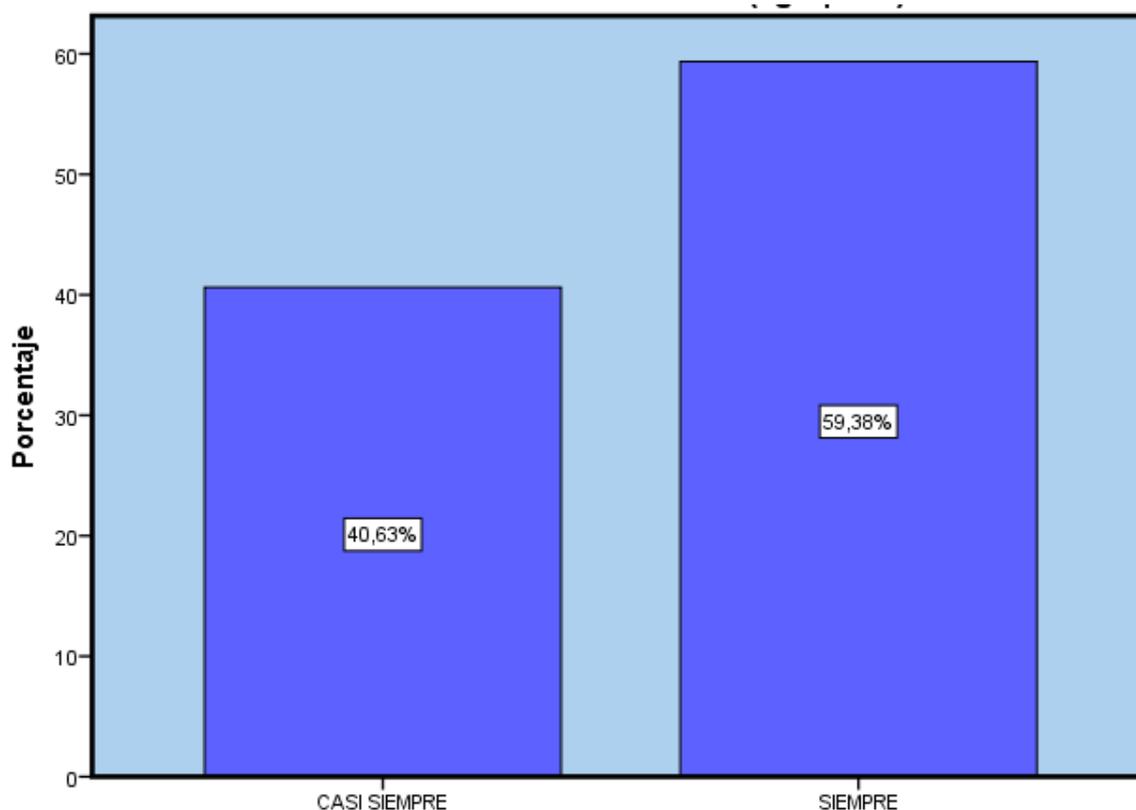


Figura 8. Dimensión de conocimiento explícito

Interpretación: Se evidencia que del 100% de las personas encuestados el 59,4% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” se transfiere en un lenguaje técnico y sistemático dentro de la organización mientras que el 40,6% del porcentaje válido de “casi siempre” correspondieron a que sus conocimientos a través de manuales, uso de herramientas e información codificada no es muy a menudo.

4.2. Estadística inferencial

Datos:

$$p = 0,05$$

Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

$p < 0,05$ Rechazar hipótesis nula (H_0)

$p > 0,05$ Aceptar hipótesis nula (H_0)

Prueba de Hipótesis General:

H_0 : No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

H_1 : Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C

Tabla 11

Correlación Variable comportamiento organizacional y Variable gestión del conocimiento en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.

			V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	V2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)
Rho de Spearman	V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,231
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	V2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (agrupado)	Coeficiente de correlación	,231	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

Interpretación: En la tabla 11, se evidencia un Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,231 el cual significa que las variables tienen una correlación positiva baja, al mismo tiempo un nivel de significancia de 0,001. Por la regla de decisión el “p” siendo este valor menor al 0,05 entonces se debe rechazar la H_0 , concluyendo que se acepte la H_1 que nos dice que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_0 : No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

H_1 : Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Tabla 12

Correlación variable comportamiento organizacional y dimensión conocimiento tácito en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.

			V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	V2D1: CONOCIMIENTO TÁCITO (agrupado)
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,135
	V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	32	32
		Coefficiente de correlación	,135	1,000
	V2D1: CONOCIMIENTO TÁCITO (agrupado)	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	32	32

Interpretación: En la tabla 12, se evidencia un Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,135 el cual significa que la variable comportamiento organizacional y la dimensión conocimiento tácito tienen una correlación positiva muy baja, al mismo tiempo un nivel de significancia de 0,004, por la regla de decisión el “p” siendo este valor mayor al 0,05 entonces se debe rechazar la H_0 , concluyendo que se acepte la H_1 que nos dice que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

H_1 : Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Tabla 13.

Correlación variable comportamiento organizacional y dimensión conocimiento explícito en la empresa Dial proyectos & obras S.A.C.

			V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	V2D2: CONOCIMIENTO EXPLÍCITO (agrupado)
Rho de Spearman	V1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,001
		Sig. (bilateral)	.	,158
		N	32	32
		Coefficiente de correlación	,001	1,000
	V2D2: CONOCIMIENTO EXPLÍCITO (agrupado)	Sig. (bilateral)	,158	.
		N	32	32

Interpretación: En la tabla 13, se evidencia un Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,158 el cual significa que la variable comportamiento organizacional y la dimensión conocimiento explícito tienen una correlación positiva muy baja, al mismo tiempo un nivel de significancia de 0,001, por la regla de decisión el “p” siendo este valor mayor al 0,05 entonces se debe rechazar la H_0 , concluyendo que se acepte la H_1 que nos dice que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de nuestro estudio fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. Se planteó la hipótesis si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C. Evidenciando como resultados a través del análisis descriptivo que 75% de los trabajadores asumen que siempre tienen un adecuado comportamiento organizacional, así como 78,1% de los trabajadores también afirmaron que casi siempre se ejerce una adecuada gestión del conocimiento expresando que no están del todo convencidos.

Por otro lado, en el análisis inferencial aplicado a través del Rho de Spearman nos indica que las variables comportamiento organizacional y gestión del conocimiento presentaron una correlación positiva baja ya que su coeficiente de correlación arrojó 0,231, así mismo nos dio el valor de significancia de 0,001 siendo menor a 0,05 se acepta la H_1 , que nos dice que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión de conocimientos de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.

Ruiz; Camargo (2017) en su artículo científico que realizó, concluyó que su investigación solucionó la deficiencia por las que pasan muchas Pymes, brindándoles un posible instrumento a usar ya que se carece de modelos, herramientas e instrumentos que permitan medir su gestión de conocimiento, nos dice que, si existe este tipo de recursos para medir las capacidades de los

colaboradores dentro de las organizaciones, pero estos son de valor cuantioso por ello lo llevan a cabo las grandes organizaciones. Esto se asemeja con nuestra investigación ya que nuestro objeto de estudio es una Pyme, de igual manera se trabajó con un enfoque cuantitativo también identificando la misma problemática la cual nos dice que no cuentan con colaboradores capacitados afirmando lo observado con los resultados obtenidos en la Tabla 8 con un 78,1% de encuestados donde nos indicó que los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C no están totalmente convencidos de ejercer una gestión del conocimiento adecuada, puesto que no tienen un instrumento para su medición o evaluación.

Artiles; Pumar (2013) este estudio tuvo como hallazgo que la gestión de conocimientos se puede evaluar en un enfoque gerencial queriendo exponer que solo ese rango podría ser partícipe de una evaluación, De igual manera el estudio tuvo una población pequeña de 21 trabajadores divididos en consultores, directivos y especialistas. Llegando a la conclusión que en su objeto de estudio se realiza de forma satisfactoria el proceso de gestión del conocimiento. Sin embargo, nuestra investigación tiene como diferencia que los resultados obtenidos son de la unidad de análisis de los menores rangos de la empresa, si bien es cierto se utilizó el método de juicio de expertos para la aprobación de nuestro instrumento nuestro encuestados realizaron un autoanálisis y/o autoevaluación en el que ellos representaron los niveles de exhibición de sus conocimientos dándonos como resultado que el 65,6% y el 40,6% no están totalmente satisfechos del proceso de gestión de conocimientos que ellos mismos llevan en la empresa, como muestran nuestras tablas 9 y 10.

Echeverri, Lozada y Arias (2018) en su investigación, quien al estudiar la gestión del conocimiento expuso que si partimos por lo teórico el conocimiento tácito no es fácil de comunicar, requiere interacción entre personas (generalmente un equipo o el equipo de una organización) para aplicar y transferir, esto lo vemos en nuestra investigación a través de los indicadores socialización e interiorización donde el 65,6% del porcentaje válido fue de “casi siempre” correspondiendo a el compromiso que tienen los superiores en compartir y transferir conocimientos que aportan al mejor desenvolvimiento de los trabajadores, afirmando que la gestión de conocimientos en su dimensión de conocimiento tácito se realiza en grupo

Hurtado (2018) en su investigación donde su resultado fue que se encontró relación significativa entre la gestión del conocimiento y desempeño laboral, se pudimos comparar dichos resultados con nuestra investigación ya que en el aspecto metodológico de su enfoque y diseño son iguales al de nuestra investigación siendo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional. Obteniendo como resultado favorable que si existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión de conocimientos.

Vega (2018), quien en su estudio sobre las mipymes exportadoras de calzado tubo como hallazgo que, en las referencias en el sistema de evaluación y valoración, se observó que el 74% de los encuestados indicaron estar de acuerdo con la empresa para brindar orientación para la evaluación general de la gestión. El 85% de los encuestados dijo que no está de acuerdo con que la empresa no utilice un sistema de evaluación del desempeño. De igual manera en nuestra investigación se adaptó los items al indicador combinación de la dimensión conocimiento explicito dando como resultado que el 40,6% de los trabajadores no está totalmente de acuerdo con los manuales, herramientas, charlas y evaluaciones dispuestas por la empresa.

Sanz (2017) quien en su estudio para implementar un sistema de formación eLearning analizo a la variable gestión del conocimiento, su investigación fue de enfoque cuantitativo al igual que nuestra investigación, pero lo que nos llamó la atención fue que dentro de su instrumento tenían un item muy similar a la de nuestra investigación, "Consideras adecuado tu nivel de formación para su labor en la empresa". Y en nuestro cuestionario el item 8 es "su formación adquirida aporta a la empresa", estos dieron como resultado en la investigación de Sanz que al menos alrededor del 50% de empleados reciben formación sobre su desempeño laboral, enfocando sus resultados en niveles de puestos por el contrario nuestro resultado lo acoplamos a la dimensión conocimiento explicito enfocado en el indicador de combinación dando como resultado que el 59,4% manifestaron que "siempre" se puede transferir el conocimiento codificado, quiere decir entonces que por más acercamiento que pudo haber en la formulación del instrumento obtuvimos resultados diferentes.

López (2016) quien en su investigación plasmo la definición de la gestión del conocimiento como nivelar el conocimiento organizacional, crear ventajas competitivas, identificar recursos clave y áreas de conocimiento relacionándolo con la comprensión de lo que entiende la organización y cuál es el objetivo de la misma, esta definición está orientada a lo que puede lograr la gestión del conocimiento en cambio en nuestra investigación la definición es una mezcla fluida de experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco teórico para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información, orientándonos en la síntesis de la variable.

Por otro lado, en la variable comportamiento organizacional encontramos a Francisco (2018) que al igual que nuestra investigación tienen como dimensión al comportamiento individual y grupal con resultados muy similares del cómo ejerce su unidad de análisis su comportamiento de modo personal y en equipo como podemos observar en nuestros resultados nos dio que el 68,8% de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C. apreciaron que “siempre” tienen un comportamiento adecuado dentro de la organización (tabla 5) así como en la investigación de Francisco nos dice que el 55% de sus encuestados manifestaron que “casi siempre” tienen un adecuado comportamiento, dando resultados semejantes.

Zambrano (2015) en su investigación analizó la variable comportamiento organizacional dándole como resultado que el 57% de encuestados manifestó una escala medianamente favorable con respecto al comportamiento organizacional que venía atravesando su empresa, de igual manera tuvo una población pequeña que se asemeja con nuestra investigación pero por el contrario en nuestra investigación el 75% de los trabajadores de la empresa Dial proyectos & obras S.A.C. apreciaron que “siempre” hay un adecuado comportamiento organizacional (tabla 4), lo cual no concuerda con la problemática observada.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación positiva baja entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020, donde se presentó a través del Rho de Spearman que su nivel de significancia obtuvo un valor de 0.001 y su coeficiente de correlación fue de valor 0.231.

Segundo: Existe una relación positiva entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020. Dicha relación es significativa al 0.004, y su coeficiente es 0.135, mostrando una muy baja relación

Tercero: Existe una relación positiva entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020. Dicha relación es significativa al 0.001, y su coeficiente es 0.158, mostrando una muy baja relación

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al existir una relación entre las variables se le recomienda a la empresa Dial proyecto & obras S.A.C. Realizar un diagnóstico regular del comportamiento organizacional esto les permitirá mejorar continuamente su ambiente de trabajo, efectividad del proceso, relación entre trabajadores y a través de la comunicación Intercambiar ideas, conocimientos y responder a solicitudes mejorar.

Segundo: Fomentar la preparación y el aprendizaje para adquirir experiencia, realizando actividades para su desarrollo profesional. Proporcionar informes sobre el trabajo realizado en años anteriores con el fin de que los empleados pueden utilizar y observar cómo realizar actividades existentes dentro de la empresa

Tercero: Determinar un proceso adecuado para entablar una cultura organizacional en los trabajadores para obtener la fidelización de los mismo para su correcto comportamiento organizacional ya se de manera individual, grupal y como organización

Cuarto: Plantear un área de RRHH donde se proyecte el reconocimiento y valorización de los trabajadores, así como el filtro de reclutamiento para evaluar sus conocimientos y competencias, ya sea en el proceso de selección, como también con los trabajadores que ya laboran en la empresa para conseguir su nivel de conocimientos tanto explícito como tácito

Quinto: Gestionar e integrar al plan de trabajo de la empresa las capacitaciones de manera continua y fomentar dentro de las mismas la comunicación clara y precisa entre todos los colaboradores sin importancia de rango, por otro lado, pedir el apoyo correspondiente para que participen de ciertas capacitaciones a los proveedores donde puedan desarrollarse el buen uso de herramientas y materiales.

Sexto: Ampliar el alcance de la investigación para analizar la gestión del conocimiento. y las consecuencias de la naturaleza económica y financiera que se basan en el rendimiento de los trabajadores basándonos en el impacto general de este nuevo paradigma administración que su perspectiva tiene la transmisión de los conocimientos teóricos y empíricos.

REFERENCIAS

- Amorós E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de las ventajas competitivas*. USAT.
https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Antošová, M. (2011). Organizational Behavior in Context of Knowledge Management. *Journal on Law, Economy & Management*. Vol. 1, no. 1. 62-66.
https://www.researchgate.net/publication/258437352_Organizational_Behavior_in_Context_of_Knowledge_Management
- Artiles S.; Pumar M. (2013). Gestión del conocimiento: elementos para mejorar el proceso de identificación en las organizaciones. *GECONTEC: Revista internacional de gestión del conocimiento y tecnología* Vol.1 (2).
https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/744/pdf_3
- Barroso F. (junio,2015). Gestión del conocimiento como vía hacia el éxito empresarial. *Revista Sinergia* Vol. 6, Número 1. Páginas 18-29.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197611>
- Barrios K.; Olivero E.; Acosta J. (2017). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación. Modeló, sistemas y aplicaciones*. Universidad Simón Bolívar.
https://www.researchgate.net/profile/Julio_Cesar_Acosta-Prado/publication/325367105_Gestion_del_Conocimiento_y_Capacidad_de_Innovacion_Modelo_Sistemas_y_Aplicaciones/links/5b081b8d0f7e9b1ed7f2e0db/Gestion-del-Conocimiento-y-Capacidad-de-Innovacion-Modelo-Sistemas-y-Aplicaciones.pdf?origin=publication_list
- Borrego S. (2008). Estadística descriptiva e inferencial. *Revista Digital de innovación y experiencias educativas*. Numero 13 Paginas:1-12.
https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Carrasco D., S. (2006). Metodología de la investigación científica. (1ª ed.), Perú: Editorial San Marcos.
- Cegarra J. y Martínez A. (2017). *Gestión del conocimiento. Una ventaja competitiva*. ESIC EDITORIAL.
https://books.google.com.pe/books?id=9LcrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- De la Cruz, N. (2005). *La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización. Perspectivas psicológicas*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>
- Díaz, R. (2015). *El comportamiento humano en la organización*. Universidad militar Nueva Granada.

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7213/ENSAYO%20FIN_N?sequence=1

Doorman (2002). *La metodología del diagnóstico en el enfoque “investigación adaptativa”*.

<https://books.google.com.pe/books?id=LG4qAAAAYAAJ&pg=PA68&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es19&sa=X&ved=0ahUKEwjOpue08cbpAhUuU98KHZviBDYQ6AEIcDAJ#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false>

Erra, C. (2020, 23 de marzo). Administración científica, fundamentos y principios de Taylor. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>

Fernández V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, Vol. 4, No. 3 julio a septiembre 65-76. <https://www.espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/207/275>

Ferrer R. (julio, 2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*. Vol. 5, Número 2. Páginas 169-178. <http://dx.doi.org/10.30545/academo>

Flores (2011). *Artículos y libros, teoría del comportamiento humano*. <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/>

Francisco, A (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016*. [Tesis para grado licenciado de administración]. Repositorio institucional Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestión (21 de noviembre del 2015) El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

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

Gutiérrez, E.; Gutiérrez, K. (2019). *Comportamiento organizacional*. https://books.google.com.pe/books?id=CorHDwAAQBAJ&pg=PA37&dq=estructura+organizativa+en+el+comportamiento+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj_9L3wksnpAhVRdt8KHe2qBE4Q6AEIODAC#v=on

epage&q=estructura%20organizativa%20en%20el%20comportamiento%20organizacional&f=false

- Hernández, S. F., & Fernández, I. M. S. (2017). Inteligencia emocional con dispositivos móviles: un análisis de apps para niños en edad infantil. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*. https://www.researchgate.net/publication/323668915_Inteligencia_emocional_con_dispositivos_moviles_Un_analisis_de_apps_para_ninos_en_edad_infantil
- Hernández, N. (27 de noviembre del 2014). Teoría de la gestión del conocimiento. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill / interamericana editores.
- Hurtado Pantos, P. F. J. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*. [Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad] Repositorio institucional Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; Trujillo, Perú.
- López (2016). *Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas*. *Revista Administrativa*. Repositorio institucional Universidad de Guanajuato, México.
- Mancera, M. (10 de octubre, 2016). Teorías del comportamiento organizacional. *La revista Seguridad Minera* n° 100. <https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>
- Martínez C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Universidad Nacional de educación a distancia. <https://books.google.com.pe/books?id=iiTHAAQBAJ&pg=PA37&dq=metodo+de+analisis+de+datos+hipotetico+deductivo&hl=es-bobDqAhWFd98KHQ2rD08Q6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=metodo%20de%20analisis%20de%20datos%20hipotetico%20deductivo&f=false>
- Naranjo P.M. (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=M_EeExBQnzcC&oi=fnd&pg=PA1&dq=enfoque+conductista&ots=nHgaax6l_o&sig=dUsH-NA8zw12-32L0KMSIlmU11g#v=onepage&q=enfoque%20conductista&f=false
- Nonaka I. y Takeuchi H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf

- Ramírez M.G. (2004). *Desempeño organizacional, retos y enfoques contemporáneos*.
<https://books.google.com.pe/books?id=fpf7g2PhY6MC&pg=PA10&dq=enfoque+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjVtZe21sbpAhVLh-AKHTRaDtcQ6AEIQzAD#v=onepage&q=enfoque%20organizacional&f=false>
- Ramírez T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela. Panapo.
- Romero, D. (mayo 30 del 2010). *La dimensión grupal en el comportamiento organizacional*. Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 3(1): 27-38. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905161.pdf>
- Ruiz, J. (junio del 2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1. Páginas: 67 – 86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Ruiz, L.; Camargo, D. (2017). Propuesta para la evaluación de recursos y capacidades en pymes que hacen gestión del conocimiento. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XIII, núm. 25, paginas. 71-91. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409655122008.pdf>
- Sábado J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*.
<https://books.google.com.pe/books?id=MHgap8IN124C&pg=PA25&dq=definicion+de+variables+cuantitativas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiknJi-zenpAhVOoHIEHWMKBmwQ6AEIRzAE#v=onepage&q=definicion%20de%20variables%20cuantitativas&f=false>
- Sanz (2017). *Convergencia de la Gestión del Conocimiento y el eLearning en el Portfolio Profesional*. [Tesis obtener el grado académico de doctor]. Repositorio institucional Universidad autónoma de Madrid, España.
- Sánchez A. y Juárez A. (2016). El comportamiento organizacional que presentan las mipymes durante el desarrollo de la gestión del conocimiento en el proceso de producción. *Revista multidisciplinaria de avances de investigación*. Vol. 2
 Numero 02 Paginas 1-14.
<http://148.204.103.53/index.php/REMAI/article/view/19/18>
- Stoner J., Freeman B., Gilbert D. (2006). *Administración*.
<https://books.google.com.pe/books?id=eW0vsi2iYC&pg=PA36&dq=teoria+de+administracion+cientifica&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiwrX11MDpAhXFhOAKHUGIDqgQ6AEIJjAA#v=onepage&q=teoria%20de%20administracion%20cientifica&f=false>

Terapia Multimodal (03 de marzo del 2020). En *Wikipedia*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Terapia_multimodal

Torres P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas revista científica pedagógica*. Vol. 2 Nro. 34. abril – junio págs. 1-15.
<http://www.reed-edu.org/wp-content/uploads/2014/02/Acerca-de-los-enfoques-cuantitativo-y-cualitativo-en-la-investigaci%C3%B3n-educativa-cubana-actual..pdf>

Tziner, Kaufman, Vasiliu y Tordera.(2011) Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?. *Rev. psicol. trab. organ.* [online]. 2011, vol.27, n.3, pp.205-211. ISSN 2174-0534.

Valhondo D. (2003). *Gestión del conocimiento del mito a la realidad*.
<https://books.google.com.pe/books?id=8eMPQLvXRvAC&printsec=frontcover&dq=DEFINICION+GESTION+DEL+CONOCIMIENTO&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiJltnY4enpAhVsoXIEHQVEDBsQ6AEIJzAA#v=onepage&q=DEFINICION%20GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO&f=false>

Vega Polo, S. U. V. (2018). *La gestión del conocimiento y su relación con el crecimiento empresarial de las mipymes exportadoras del sector calzado de la ciudad de Trujillo, año 2017*. [Tesis maestra en administración de negocios – MBA]. Repositorio institucional Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; Trujillo, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17570/vega_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano (2015). *Diagnóstico del comportamiento organizacional y plan de mejora laboral para el registro de la propiedad y mercantil del cantón bolívar*. [Tesis para el título de ingeniera comercial con mención especial en administración pública]. Repositorio institucional Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López; Calceta, Ecuador.

Zeynep E., Georg K., Ikujiro N. (2008). La calidad del conocimiento tácito gradual *Journal of Strategic Information Systems* 17- 4–18.
<https://scholar.google.com/citations?user=fcwTsHMAAAAJ&hl=en>

Anexo 1

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Comportamiento organizacional	(Amorós, 2007). [...] El campo de estudio que se encarga de investigar el impacto de los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento de las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización.	(Amorós, 2007). El autor identificó tres dimensiones: Comportamiento individual en el cual se halló tres indicadores; como segunda dimensión vimos el comportamiento grupal donde determino dos indicadores y la tercera dimensión es el comportamiento en la estructura organizativa se conoció dos indicadores.	Comportamiento individual	Habilidad	1.-Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización 2.-Los programas de capacitación que aplica la organización permite desarrollar sus habilidades	Escala ordinal Técnica LIKERT
				Personalidad	1.-Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización 2.-Es considerado como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo	
				Aprendizaje	1.-Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje 2.-Adquiere Ud. Aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para su desarrollo laboral.	
			Comportamiento grupal	Motivación	1.-Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal 2.-Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un compromiso grupal.	
				Comunicación	1.-Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivos laborales 2.-Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal para la organización.	
			Comportamiento en la estructura organizativa	Diseño del trabajo	1.-Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización. 2.-Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización.	
				Prácticas de selección	1.- Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora. 2.-Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de desempeño mejoraría la productividad de la organización	

Matriz de operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión del conocimiento	<p>(Hernández K.; Olivero E.; Acosta J.,2017). Es una herramienta que permite implementar la estrategia competitiva de una organización, gobernando un proceso que consiste en: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, compartir, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito, convirtiéndose así en una herramienta de aprendizaje y en un catalizador para la innovación</p>	<p>(Hernández K.; Olivero E.; Acosta J.,2017). El autor identifico dos dimensiones conocimiento tácito el cual tiene dos procesos de conversión en las personas que usaremos como indicadores y la segunda dimensión es conocimiento explícito que cuenta igualmente con procesos de conversión que serán nuestros indicadores.</p>	Conocimiento tácito	Socialización	<p>1.-Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización 2.- Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y practica dentro de la organización</p>	Escala ordinal Técnica LIKERT
				Interiorización	<p>1.- Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento. 2.-Sirven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora continua en sus labores.</p>	
			Conocimiento explícito	Exteriorización	<p>1.- Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas. 2.-Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejerce su puesto de trabajo</p>	
				Combinación	<p>1.- Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización 2.- Su formación profesional adquirida aporta a la organización</p>	

Validación de Juicio de Experto de Asesora



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Comportamiento individual							
1	Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización	✓		✓		✓		
2	Los programas de capacitación que aplica la organización permite desarrollar sus habilidades	✓		✓		✓		
3	Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización	✓		✓		✓		
4	Es considerado como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo	✓		✓		✓		
5	Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Adquiere Ud. Un Aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para su desarrollo laboral	✓		✓		✓		
	Dimensión : Comportamiento Grupal							
7	Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal	✓		✓		✓		
8	Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un compromiso grupal	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivos laborales	✓		✓		✓		
10	Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal para la organización	✓		✓		✓		
	Dimensión: Comportamiento en la estructura organizativa							
11	Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización.	✓		✓		✓		
13	Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora.	✓		✓		✓		
14	Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de desempeño mejoraría la productividad de la organización	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Conocimiento tácito							
1	Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización	✓		✓		✓		
2	Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y practica dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento.	✓		✓		✓		
4	Sirven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora continua en sus labores	✓		✓		✓		
	Dimensión : Conocimiento explícito							
5	Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejerce su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas	✓		✓		✓		
7	Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización	✓		✓		✓		
8	Su formación profesional adquirida aportan a la organización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

Los Olivos, 25 de junio del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Validación de Juicio de Experto N°2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Comportamiento individual							
1	Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización	✓		✓		✓		
2	Los programas de capacitación que aplica la organización permite desarrollar sus habilidades	✓		✓		✓		
3	Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización	✓		✓		✓		
4	Es considerado como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo	✓		✓		✓		
5	Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Adquiere Ud. Un aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para su desarrollo laboral	✓		✓		✓		
	Dimensión : Comportamiento Grupal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal	✓		✓		✓		
8	Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un compromiso grupal	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivos laborales	✓		✓		✓		
10	Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal para la organización	✓		✓		✓		
	Dimensión: Comportamiento en la estructura organizativa							
11	Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización.	✓		✓		✓		
13	Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora.	✓		✓		✓		
14	Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de desempeño mejoraría la productividad de la organización	✓		✓		✓		



Validación de Juicio de Experto N°2

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Conocimiento tácito							
1	Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización	✓		✓		✓		
2	Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y practica dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento.	✓		✓		✓		
4	Sirven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora continua en sus labores	✓		✓		✓		
	Dimensión : Conocimiento explicito							
5	Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejerce su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas	✓		✓		✓		
7	Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización	✓		✓		✓		
8	Su formación profesional adquirida aportan a la organización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CARDEAS SAAVEDRA ABRAHAM DNI: 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

LIMA 27 de 06 del 2020



Firma del Experto Informante.

Validación de Juicio de Experto N°3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Comportamiento individual							
1	Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización	✓		✓		✓		
2	Los programas de capacitación que aplica la organización permite desarrollar sus habilidades	✓		✓		✓		
3	Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización	✓		✓		✓		
4	Es considerado como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo	✓		✓		✓		
5	Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje	✓		✓		✓		
6	Adquiere Ud. Un aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para su desarrollo laboral	✓		✓		✓		
	Dimensión : Comportamiento Grupal							
7	Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal	✓		✓		✓		
8	Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un compromiso grupal	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivos laborales	✓		✓		✓		
10	Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal para la organización	✓		✓		✓		
	Dimensión: Comportamiento en la estructura organizativa							
11	Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización.	✓		✓		✓		
13	Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora.	✓		✓		✓		
14	Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de desempeño mejoraría la productividad de la organización	✓		✓		✓		

Validación de Juicio de Experto N°3



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión : Conocimiento tácito							
1	Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización	✓		✓		✓		
2	Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y practica dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento.	✓		✓		✓		
4	Sirven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora continua en sus labores	✓		✓		✓		
	Dimensión : Conocimiento explícito							
5	Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejerce su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas	✓		✓		✓		
7	Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización	✓		✓		✓		
8	Su formación profesional adquirida aportan a la organización	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Víctor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUCO BOMBAY

22 de junio de 2020

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Ficha técnica

Autor: López Abregu Alexandra

Nombre del instrumento: Medición de variables comportamiento organizacional y gestión del conocimiento

Año de elaboración: 2020

Lugar de aplicación: Empresa Dial proyectos & obras S.A.C

Fecha de aplicación: junio 2015

Objetivo: El instrumento tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.

Forma de aplicación: Es una prueba de opciones múltiples, para que se resuelvan de forma individual, en el cual se debe marcar una de las opciones

Tiempo de aplicación: Se aplica en 30 minutos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Comportamiento organizacional y gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere correspondiente de acuerdo a los ítems de los casilleros siguientes

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización					
2	Los programas de capacitación que aplica la organización permiten desarrollar sus habilidades					
3	Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización					
4	Es considera como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo					
5	Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje					
6	Adquiere Ud. Aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para su desarrollo laboral					
7	Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal					
8	Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un compromiso grupal					
9	Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivos laborales					
10	Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal para la organización					
11	Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización					
12	Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización					
13	Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora					
14	Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de desempeño mejoraría la productividad de la organización.					

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Comportamiento organizacional y gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los colaboradores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere correspondiente de acuerdo a los ítems de los casilleros siguientes

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización					
2	Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y práctica dentro de la organización					
3	Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento					
4	Sirven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora continua en sus labores					
5	Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas					
6	Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejerce su puesto de trabajo					
7	Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización					
8	Su formación profesional adquirida aporta a la organización					

Anexo 4

Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: 1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020? 2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.</p> <p>Objetivos específicos: 1.-Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C. 2.- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.</p> <p>Hipótesis específicas: 1.-Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento tácito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C. 2.-Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el conocimiento explícito de los trabajadores de la empresa DIAL Proyectos & Obras S.A.C.</p>	<p>Variable 1: Comportamiento organizacional Dimensión 1: Comportamiento individual Dimensión 2: Comportamiento grupal Dimensión 3: Comportamiento en la estructura organizativa</p> <p>Variable 2: Gestión del conocimiento Dimensión 1: Conocimiento Tácito Dimensión 2: Conocimiento Explícito</p>	<p>1.-Enfoque: Cuantitativo 2.-Tipo de estudio: Aplicada 3.-Diseño de estudio: No experimental 4.-Nivel de estudio: Correlacional 5.-Metodo de investigación: Hipotético- Deductivo</p>

ANEXO 5

B ase de datos de la prueba piloto – V1 Comportamiento Organizacional

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

8 : ITEM02 2 Visible: 14 de 14 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	var	v
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2		
2	2	3	1	3	4	1	5	2	3	1	2	3	2	4		
3	1	3	4	3	2	5	4	3	3	2	3	1	5	2		
4	3	1	2	3	2	3	1	4	2	5	2	3	1	1		
5	3	2	1	1	2	1	3	4	5	2	3	1	5	1		
6	1	1	4	4	1	2	4	1	3	1	4	1	2	3		
7	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	5	1	3	4		
8	1	2	5	2	2	1	2	5	2	2	2	1	5	5		
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alin
1	ITEM01	Númérico	1	0	Sus habilidades contribuyen al compromiso de la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
2	ITEM02	Númérico	1	0	Los programas de capacitación que aplica la organización permite desarrollar sus habil...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
3	ITEM03	Númérico	1	0	Sus valores personales se aproximan con los valores de la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
4	ITEM04	Númérico	1	0	Es considerado como persona talentosa como empleado y compañero de trabajo	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
5	ITEM05	Númérico	1	0	Su ambiente laboral es un incentivo en el aprendizaje	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
6	ITEM06	Númérico	1	0	Adquiere Ud. Un aprendizaje continuo de cómo usar las herramientas de trabajo para s...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
7	ITEM07	Númérico	1	0	Celebrar los éxitos en equipo es una motivación de desempeño y comportamiento grupal	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
8	ITEM08	Númérico	1	0	Las reuniones de confraternidad y celebraciones festivas le motivan a Ud. para un com...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
9	ITEM09	Númérico	1	0	Existe una comunicación clara y precisa entre tus compañeros para lograr los objetivo...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
10	ITEM10	Númérico	1	0	Existe una interacción fluida con sus jefes que logre en usted un compromiso grupal p...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
11	ITEM11	Númérico	1	0	Su experiencia teórica y empírica le facilita sus labores en la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
12	ITEM12	Númérico	1	0	Desarrolla las mismas funciones que indica su perfil del puesto en la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
13	ITEM13	Númérico	1	0	Siente Ud. Que cumple con los atributos necesarios para el puesto en el que labora	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
14	ITEM14	Númérico	1	0	Un proceso de selección con instrumentos como entrevistas, exámenes escritos y de ...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	De
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									

Vista de datos Vista de variables

Base de datos de la prueba piloto – V2 Gestión del Conocimiento

*Sin titulo2 [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	VAR00003	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	SUMA	var	var	var	var	var	var
1	1,00	3	1	1	1	1	1	1	1	16,00						
2	2,00	2	1	1	1	1	1	1	1	13,00						
3	3,00	4	3	2	2	1	1	2	2	18,00						
4	4,00	4	3	3	2	3	1	2	3	18,00						
5	5,00	5	5	2	3	3	1	2	4	17,00						
6	6,00	1	1	2	2	1	1	1	2	12,00						
7	7,00	5	3	3	2	2	1	2	3	20,00						
8	8,00	5	3	1	3	2	2	3	2	19,00						
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	AR00003	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal
2	EM01	Numérico	1	0	Comparten sus superiores las habilidades técnicas que tienen dentro de la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
3	EM02	Numérico	1	0	Adquirió conocimiento a través de la observación, imitación y práctica dentro de la org...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
4	EM03	Numérico	1	0	Las charlas orales y reuniones con los superiores le generan conocimiento	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
5	EM04	Numérico	1	0	Siven la documentación de reclamos y quejas para el conocimiento de una mejora co...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
6	EM05	Numérico	1	0	Practica e investiga Ud. Fuera de la organización sobre sus labores manuales que ejer...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
7	EM06	Numérico	1	0	Los manuales de las herramientas puestas en almacén le ayudan al uso de las mismas	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
8	EM07	Numérico	1	0	Recibe información adecuada de sus superiores para ejercer su cargo en la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
9	EM08	Numérico	1	0	Su formación profesional adquirida aportan a la organización	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Escala
10	UMA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 6

Base de datos de la totalidad de la población

	V1D1P 1	V1D1P 2	V1D1P 3	V1D1P 4	V1D1P 5	V1D1P 6	V1D2P 7	V1D2P 8	V1D2P 9	V1D2P 10	V1D3P 11	V1D3P 12	V1D3P 13	V1D3P 14	V2D1P 15	V2D1P 16	V2D1P 17	V2D1P 18	V2D2P 19	V2D2P 20	V2D2P 21	V2D2P 22
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5
7	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	5
9	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	1
10	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5
11	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5
13	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	5
15	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
16	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5
17	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5

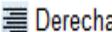
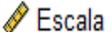
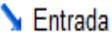
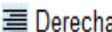
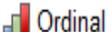
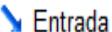
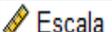
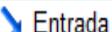
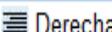
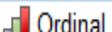
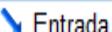
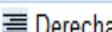
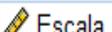
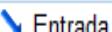
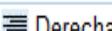
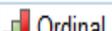
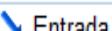
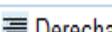
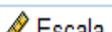
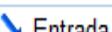
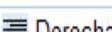
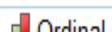
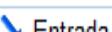
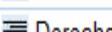
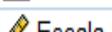
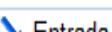
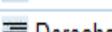
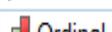
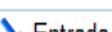
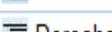
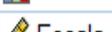
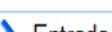
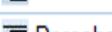
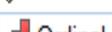
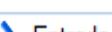
	V1D1P	V1D1P	V1D1P	V1D1P	V1D1P	V1D1P	V1D2P	V1D2P	V1D2P	V1D2P	V1D3P	V1D3P	V1D3P	V1D3P	V2D1P	V2D1P	V2D1P	V2D1P	V2D2P	V2D2P	V2D2P	V2D2P
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5
25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5
26	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5
27	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
28	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5
29	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5
30	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4
31	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	4	4

ANEXO 7

Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos – V1 Comportamiento Organizacional

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1D1P1	Numérico	8	0	Sus habilidade...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1D1P2	Numérico	8	0	Los programas ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1D1P3	Numérico	8	0	Sus valores per...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
4	V1D1P4	Numérico	8	0	Es considera c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
5	V1D1P5	Numérico	8	0	Su ambiente la...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
6	V1D1P6	Numérico	8	0	Adquiere Ud. A...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
7	V1D2P7	Numérico	8	0	Celebrar los éxi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
8	V1D2P8	Numérico	8	0	Las reuniones ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
9	V1D2P9	Numérico	8	0	Existe una com...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
10	V1D2P10	Numérico	8	0	Existe una inter...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1D3P11	Numérico	8	0	Su experiencia ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
12	V1D3P12	Numérico	8	0	Desarrolla las ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
13	V1D3P13	Numérico	8	0	Siente Ud. Que...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
14	V1D3P14	Numérico	8	0	Un proceso de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
15	V2D1P15	Numérico	8	0	Comparten sus...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
16	V2D1P16	Numérico	8	0	Adquirió conoci...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
17	V2D1P17	Numérico	8	0	Las charlas ora...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
18	V2D1P18	Numérico	8	0	Sirven la docu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
19	V2D2P19	Numérico	8	0	Los manuales ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
20	V2D2P20	Numérico	8	0	Practica e inve...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
21	V2D2P21	Numérico	8	0	Recibe informa...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
22	V2D2P22	Numérico	8	0	Su formación pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	4	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1	Numérico	8	2	COMPORTAMI...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
24	NUEVOV1	Numérico	5	0	V1: COMPORT...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada

Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos – V2 Gestión del Conocimiento

25	V2	Numérico	8	2	GESTIÓN DEL ...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
26	NUEVOV2	Numérico	5	0	V2: GESTIÓN ...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
27	V1D1	Numérico	8	2	COMPORTAMI...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
28	NUEVOV1D1	Numérico	5	0	V1D1: COMPO...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
29	V1D2	Numérico	8	2	COMPORTAMI...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
30	NUEVOV1D2	Numérico	5	0	V1D2: COMPO...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
31	V1D3	Numérico	8	2	COMPORTAMI...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
32	NUEVOV1D3	Numérico	5	0	V1D3: COMPO...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
33	V2D1	Numérico	8	2	CONOCIMIENT...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
34	NUEVOV2D1	Numérico	5	0	V2D1: CONOCI...	{1, CASI SI...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
35	V2D2	Numérico	8	2	CONOCIMIENT...	{1,00, NUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
36	NUEVOV2D2	Numérico	5	0	V2D2: CONOCI...	{1, ALGUN...	Ninguna	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	8	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,959	15

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,874	,911	9

Carta de autorización de la entidad de estudio

SERVICIOS GENERALES

AV.EL SOL 146 RIMAC-LIMA

TELEFONO : 01-6368463

CELULAR : 989086562

E-MAIL : diegofarfan@gmail.com



Sr. Farfán Castro Diego Alonso

GERENTE GENERAL, EMPRESA DIAL PROYECTO & OBRAS S.A.C.

Presente.-

Autorizo a la Srta. ALEXANDRA LOPEZ ABREGU, identificado con DNI 74146214, lo siguiente:

Llevar a cabo un proyecto de investigación titulado "Comportamiento organizacional y gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa Dial Proyectos & Obras S.A.C., Rímac, 2020"; donde el objeto de estudio es la empresa que lidero; concediéndole se le brinde las facilidades del caso en cuanto a información y accesibilidad con los colaboradores ya que realizara una encuesta con el área de productividad, dicho estudio tiene como finalidad brindar posibles soluciones o estrategias de mejora para las problemáticas existentes en la empresa.

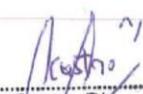
La estudiante viene cursando el 9no ciclo de la carrera de Administración de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo; la presente autorización tiene como efecto de tiempo hasta el 10mo ciclo que curse la estudiante concluyendo con los resultados de su investigación.

Con saludos cordiales.

Atentamente,

Rímac, 03 de julio del 2020


.....
Estudiante: ALEXANDRA LOPEZ
ABREGU


.....
Farfan Castro Diego Alonso
GERENTE GENERAL