



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño gerencial y gestión del conocimiento en el Hospital
“Hermilio Valdizán”. Lima, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Silvia Elvira Marca Ignacio

ASESORA:

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERU - 2016

Página del jurado

.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presidente

.....
Dr. Carlos De la Cruz Valdiviano

Secretario

.....
Mgtr.. Sonia Lidia Romero Vela

Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi Dios y Señor de mi vida hacedor de todo cuanto existe en este mundo quien ha forjado en mí, el cambio de mi razón de vivir y deseo de superación constante, y quien me hace culminar una meta más en mi vida.

Dedico esta tesis a mi amada madrecita quien me educo con principios y valores y con su apoyo me impulso en todo momento a superar cada dificultad.

A mis amados hijos Marco Antonio y Fabrizio Gian Marco, quienes me supieron entender con acciones y palabras creyendo en mí y mantuvieron la fe; que cada adversidad se convierte en una nueva oportunidad al crecimiento personal.

Agradecimiento

Al apoyo permanente de mis profesores y director de la Maestría de Gestión Pública quienes me permitieron embarcarme en esta travesía hacia la culminación de uno de los pasos de una profesional con excelencia.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Silvia Elvira Marca Ignacio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo identificada con DNI 07315793, con la tesis titulada: “Desempeño Gerencial y Gestión del Conocimiento en el hospital "Hermilio Valdizán” Lima, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar, Mayo del 2016

Silvia Elvira Marca Ignacio.

DNI 07315793

Presentación

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presentamos el presente trabajo de investigación: “Desempeño Gerencial y Gestión del Conocimiento en el hospital "Hermilio Valdizàn” Lima, 2016”.

El mismo que ha sido realizado para obtener el grado de Magister en Ciencias Empresariales con Mención en Gestión Pública.

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el desempeño gerencial y la gestión del conocimiento en el “Hermilio Valdizan” de Lima, 2016”. En el trabajo mencionado describimos cuatro capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco metodológico, los resultados, la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

La autora

Lista de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Internacionales	15
1.1.2. Nacionales	18
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	20
1.3. Justificación	35
1.4. Problema	37
1.4.1. Realidad problemática	37
1.4.2. Formulación del Problema general	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos de la investigación	39
1.6.1. Objetivo general	39
1.6.2. Objetivos específicos	40
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de las variables	42
2.3. Metodología	44

2.4.	Tipo de estudio	44
2.5.	Diseño de investigación	45
2.6.	Población, muestra y muestreo	46
2.6.1.	Población	46
2.6.2.	Muestra	46
2.6.3.	Muestreo	47
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.7.1.	Validación y confiabilidad del instrumento	50
2.8	Método de análisis de datos	52
III. Resultados		
3.1.	Descripción de resultados	55
3.2.	Contraste de hipótesis general	69
3.2.1.	Hipótesis específica 1	69
3.2.2.	Hipótesis específica 2	70
3.2.3	Hipótesis específica 3	71
IV. Discusión		73
V. Conclusiones		77
VI. Recomendaciones		79
VII. Referencias Bibliográficas		81
Apéndice		
Anexo 1 – Matriz de Consistencia		88
Anexo 2 – Instrumentos de toma de datos		91
Anexo 3 – Validaciones de contenido por juicio de expertos		96
Anexo 4 – Revista		115

Apéndices

	FIGURAS	Pagina
Figura 1.	Figura 1. Diagrama de diseño correlacional.	46
Figura 2.	Descripción de los niveles de la dimensión 1: Organización	55
Figura 3.	Descripción de los niveles de la dimensión 2: Capacitación.	56
Figura 4.	Descripción de los niveles de la dimensión 3: Calidad del servicio.	57
Figura 5.	Descripción de los niveles de la dimensión 4: Comunicación.	58
Figura 6	Descripción de los niveles de la dimensión 5: Innovación.	59
Figura 7.	Descripción de los niveles de la dimensión 6: Liderazgo	60
Figura 8.	Descripción de los niveles de la dimensión 7: Planificación	61
Figura 9.	Descripción de los niveles de la dimensión 8: Toma de decisiones.	62
Figura 10.	Descripción de los niveles de la dimensión 9: Empoderamiento	63
Figura 11	Descripción de los niveles de la variable desempeño gerencial.	64
Figura 12.	Descripción de los niveles de la dimensión 1: Creación del conocimiento.	65
Figura 13	Descripción de los niveles de la dimensión 2: Transferencia del conocimiento.	66
Figura 14.	Descripción de los niveles de la dimensión 3: Aplicación del conocimiento.	67
Figura 15.	Descripción de los niveles de la variable gestión del conocimiento.	68

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Desempeño Gerencial.	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Gestión del Conocimiento.	43
Tabla 3	Muestra de estudio	46
Tabla 4	Ficha Técnica del Instrumento Desempeño Gerencial.	48
Tabla 5	Ficha Técnica del Instrumento Gestión del Conocimiento.	49
Tabla 6	Validez de contenido de juicio de expertos de la variable Desempeño Gerencial	51
Tabla 7	Validez de contenido de juicio de expertos de la variable Gestión del Conocimiento	51
Tabla 8	Confiabilidad variable Desempeño Gerencial.	52
Tabla 9	Confiabilidad variable Gestión del Conocimiento.	52
Tabla 10	Descripción de los niveles de la dimensión 1: Organización.	55
Tabla 11	Descripción de los niveles de la dimensión 2: Capacitación.	56
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión 3: Calidad del servicio.	57
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión 4: Comunicación...	58
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión 5: Innovación.	59
Tabla 15	Descripción de los niveles de la dimensión 6: Liderazgo.	60
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión 7: Planificación.	61
Tabla 17	Descripción de los niveles de la dimensión 8: Toma de decisiones.	62
Tabla 18	Descripción de los niveles de la dimensión 9: Empoderamiento.	63

Tabla 19	Descripción de los niveles de la variable desempeño gerencial.	64
Tabla 20	Descripción de los niveles de la dimensión 1: Creación del conocimiento	65
Tabla 21	Descripción de los niveles de la dimensión 2: Transferencia del conocimiento.	66
Tabla 22	Descripción de los niveles de la dimensión 3: Aplicación del conocimiento.	67
Tabla 23	Descripción de los niveles de la variable gestión del conocimiento.	68
Tabla 24	Correlación entre el las variables desempeño gerencial y gestión del conocimiento.	69
Tabla 25	Correlación entre el desempeño gerencial y la dimensión creación del conocimiento.	70
Tabla 26	Correlación entre el desempeño gerencial y la dimensión transferencia del conocimiento.	71
Tabla 27	Correlación entre el desempeño gerencial y la dimensión aplicación del conocimiento.	72

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el desempeño gerencial y la gestión del conocimiento en el hospital “Hermilio Valdizán” Lima, 2016 y como problema general ¿Qué relación existe entre desempeño gerencial y gestión del conocimiento en el hospital Hermilio Valdizán de Lima, 2016?

El tipo de investigación es de tipo no experimental diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó el muestreo no probabilístico. Se utilizó el cuestionario de desempeño gerencial dirigido servidores públicos entre ellos directores, funcionarios, jefes de departamento, de servicios, de oficinas y coordinadores que laboran con cargos de responsabilidad y el cuestionario de gestión del conocimiento a los mismos, instrumentos que han sido elaborados por la investigadora.

Se aplicó el estadístico no paramétrico, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño gerencial y la dimensión gestión del conocimiento; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.450** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una correlación positiva débil entre las variables, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Desempeño gerencial, gestión del conocimiento, eficacia y eficiencia.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between performance management and knowledge management in the "Hermilio Valdizán" Lima, 2016 hospital and as a general problem what is the relationship between performance management and knowledge management in the hospital Hermilio Valdizán of Lima, 2016?

The research is non-experimental correlational, descriptive transversal design. non-probability sampling was used. questionnaire managerial performance directed public servants including directors, officers, heads of departments, services, offices and coordinators who work in positions of responsibility and questionnaire knowledge management to, instruments that have been developed are used by the researcher.

Nonparametric statistics was applied, it was determined there is a positive and significant relationship between performance management and knowledge management dimension; a correlation coefficient of Spearman $\rho = 0.450^{**}$ which is interpreted the two-tailed 99% was obtained, the correlation is significant at the 0.01 level bilateral, interpreted as a weak positive correlation between variables, with $p = 0,000$ ($p < 0.05$), rejecting the null hypothesis.

Keywords: performance management, knowledge management.