



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento y compromiso organizacional en
trabajadores de la Municipalidad de Chillia-Pataz, 2021.

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

AUTOR:

Chaupe Rubio, Yasser Jose (ORCID: 0000-0002-2678-6772)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por no abandonarme en estos tiempos difíciles.

A mi esposa e hijos por ser el motivo de superación.

A mis hermanos por su apoyo incondicional.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional SIEMPRE.

YASSER CHAUPE

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todos los que me brindaron apoyo, para ser posible mi trabajo de investigación.

A los docentes y a la Universidad Privada Cesar Vallejo, por permitirme a los servidores y funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Chillia.

YASSER CHAUPE

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 3 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y Diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 12 |
| 3.5. Procedimientos | 12 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 13 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 13 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 19 |
| V. CONCLUSIONES | 24 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 25 |
| REFERENCIAS | 26 |
| ANEXOS | 35 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Prueba de normalidad inferencial mediante el estadístico Shapiro-Wilk</i> | 14 |
| Tabla.2 <i>Correlación entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Compromiso organizacional</i> | 15 |
| Tabla.3 <i>Correlación entre las dimensiones Creación de conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento con la variable Compromiso organizacional</i> | 16 |
| Tabla 4 <i>Nivel de la variable Gestión del conocimiento y sus dimensiones</i> | 17 |
| Tabla 5 <i>Nivel de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones</i> | 18 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el Compromiso organizacional, mediante un diseño de investigación correlacional, contando con una muestra de 26 trabajadores de la Municipalidad de Chillia-Pataz, y utilizando como instrumentos de evaluación la Escala de Gestión del conocimiento y la Escala de Compromiso organizacional. Se obtuvo como resultados que en la Gestión del conocimiento predomina el nivel Medio con el 80.8%, mientras que en el Compromiso organizacional predomina el nivel Medio con 69.2%, así mismo, la relación entre las variables reporta $r = .734$; $p < .01$. Se concluye que las variables de estudio se relacionan, es decir, al aumentar la Gestión del conocimiento también aumentará el Compromiso organizacional.

Palabras clave: Gestión del conocimiento; Compromiso organizacional; Sector público.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Knowledge Management and Organizational Commitment, through a correlational research design, with a sample of 26 workers from the Municipality of Chillia-Pataz, and using the Scale as evaluation instruments of Knowledge Management and the Scale of Organizational Commitment. It was obtained as results that in Knowledge Management the Medium level predominates with 80.8%, while in Organizational Commitment the Medium level predominates with 69.2%, likewise, the relationship between the variables reports $r = .734$; $p < .01$. It is concluded that the study variables are related, that is, by increasing Knowledge Management, Organizational Commitment will also increase.

Keywords: Knowledge management; Organizational commitment; Public sector.

I. INTRODUCCIÓN

El conocimiento es un requisito para que la organización sea dinámica y competitiva en la época moderna, por ende, su adecuada gestión resulta necesaria para el éxito empresarial (Al-Emran et al., 2018). En ese sentido, su estudio debe ser tan importante como otros activos, ya que impulsa la innovación y amplía la productividad (Oktari et al., 2020; Shujahat et al., 2019).

Por gestión del conocimiento se entiende al proceso de transferir conocimientos del lugar donde se genera hasta el elemento objetivo (trabajador), así como la difusión del mismo entre sus miembros, con el fin de que sea valorado y asimilado para su uso (De Lucas y Mayo, 2020). En el contexto organizacional, la gestión del conocimiento tiene como fin que cada trabajador que conforma la empresa cuente con el conocimiento pertinente para el cumplimiento de sus actividades, resolver problemas, crear competencias esenciales, y de esta forma contribuir a la sostenibilidad de las ventajas competitivas (Muhammed y Zaim, 2020)

Desde la década pasada, la gestión del conocimiento es valorada como un componente básico para el éxito organizacional y se está adoptando como una estrategia de estabilidad en la empresa (Witherspoon et al., 2013); y se conoce que existen múltiples factores que la afectan, aquellos que no se pueden cambiar son la edad y el sexo, y aquellos que si son modificables son actitud hacia el intercambio de conocimiento, la confianza con la organización, la cultura organizacional, vías de comunicación y el compromiso organizacional (Gopinath, 2019; Millán, 2019).

Respecto a este último, el compromiso organizacional se entiende como una actitud de unión hacia la empresa que favorece directamente el cumplimiento de actividades (Mustafa et al., 2020), lo cual, de ser objetivo de la empresa gestionar de manera óptima el conocimiento, se espera que los trabajadores comprometidos con la organización favorezcan dicha gestión (Riska et al., 2020).

A nivel internacional, diversos estudios reportan relación entre las variables (Marques et al., 2019; Razzaq et al., 2019; Rulidha et al., 2021) y

explican la necesidad de tener una adecuada gestión del conocimiento y compromiso organizacional para contar con trabajadores innovadores y alcanzar el éxito empresarial. A pesar de ello, su estudio ha sido poco abordado en el contexto nacional a diferencia de otras variables organizacionales. Tras la revisión en bases de datos como Renati y Alicia se identificaron 4 estudios con las variables objetivo, en estas se precisa la existencia de relación, aunque con diferente tamaño de efecto, tal es el caso de Cárdenas (2020), Díaz (2017) y Segura (2019) donde se identifica $r > .500$, mientras que en el estudio de Muñoz (2020) el valor es de $r < .500$. Así mismo, se puede apreciar un aumento en la tendencia de su estudio en los últimos años.

De manera específica, en la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz, se ha observado limitaciones en el manejo de la información con la que debe contar los trabajadores para realizar sus actividades de manera efectiva, y en el caso cuenten con dicha información, esta es solo la necesaria, generando poca innovación en sus actividades y escaso interés en sus labores.

Por lo anterior expresado, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? Para obtener respuesta a lo planteado se tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, mientras que los objetivos son determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y la variable compromiso organizacional, así como identificar los niveles de ambas variables de estudio.

Respecto al aporte de esta investigación a nivel teórico permitirá conocer el comportamiento de las variables en el contexto específico estudiado, así como servir de antecedente para estudios futuros que indaguen las mismas variables; así también es conveniente, ya que responde a la necesidad de contribuir con el reporte de datos empíricos sobre las variables en territorio nacional donde su estudio es escaso, por otro lado, también responde a la necesidad de conocer su relación en la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz a fin de, a futuro, tomar medidas preventivas o de intervención en el caso sea necesario.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los estudios previos a nivel internacional. Muhammad et al. (2018) examinaron si el impacto de las prácticas de gestión del conocimiento y el compromiso organizacional fomenta la satisfacción laboral. Para ello, encuestaron a 114 trabajadores bancarios de Pakistán. Los resultados comprueban el modelo hipotetizado, donde la satisfacción laboral se ve influenciada por la gestión del conocimiento y media el compromiso organizacional ($R^2 > .40$). De manera específica, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional presenta una relación directa y estadísticamente significativa $r = .623$; $p < .01$, así como entre sus dimensiones $r > .450$ y $< .680$, $p < .01$. Entre las conclusiones más relevantes, se destaca que la gestión del conocimiento permite el aumento del compromiso organizacional, a su vez, esta dinámica favorece la satisfacción laboral.

Mohammad y Khaldun (2020) examinaron el papel mediador de la infraestructura de las tecnologías de la información y la comunicación (IT) entre la gestión del conocimiento (GC) y el compromiso organizacional (CO). Para ello, encuestaron a 88 trabajadores bibliotecarios de Jordania, de 22 años a más y con diferentes grados académicos. Los resultados comprueban el modelo hipotetizado $\beta = 0.299$; $p < 0.05$, en ese sentido la GC influye en el CO siempre y cuando las IT sean favorables. De manera específica, la GC y el CO presentan una relación directa y estadísticamente significativa $r = .607$; $p < .01$. Se concluye que la infraestructura del IT dentro de la biblioteca media la relación entre KM y OC al facilitar y allanar el camino para que los empleados obtengan todo el conocimiento que necesitan y utilicen todas las herramientas que puedan facilitar su trabajo y ayudarlos a desempeñarse mejor.

Razzaq et al. (2019) investigaron sobre el papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y el desempeño de los trabajadores ($n = 341$) del departamento de salud del sector público de la provincia de Punjab, Pakistán. Los resultados evidencian que las dimensiones de la variable gestión del conocimiento (creación, codificación, retención y compartir) se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) con valores $r > .200^{**}$ y $<$

.600**. Se concluye que el compromiso organizacional media parcialmente la relación entre las prácticas de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Naghavi et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de investigar la asociación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en un grupo de 98 investigadores de la Tehran University of Medical Sciences en Iran. Los resultados evidencian una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión de gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, sin embargo, las dimensiones de almacenamiento del conocimiento, difusión del conocimiento y la utilización del conocimiento no presentaron correlación con el compromiso organizacional. Se concluye que el rol de los trabajadores, en este caso investigadores, es indispensable para la implementación de una adecuada gestión del conocimiento y el aumento de la eficiencia en la organización.

En el ámbito nacional se identificó que Díaz (2017) buscó comprobar si existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión de conocimiento en los servidores públicos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la ciudad (MIMP) de Lima. Para ello encuestó a 76 trabajadores, se emplearon instrumentos válidos y confiables. Los resultados evidencian una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande $r=.747$; $p<.001$ entre las variables de estudio. Así mismo, las dimensiones de compromiso organizacional presentan la misma tipología de correlación con la gestión del conocimiento ($r > .500$ y $< .700$; $p<.001$). De esta manera se concluye que un elevado compromiso organizacional facilitará una adecuada gestión de conocimiento en servidores públicos del MIMP, lo cual favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales y contacto interpersonal entre trabajadores.

Muñoz (2020) indagó en la relación entre la gestión del conocimiento y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de la ciudad de Ica. Para ello encuestó a 112 trabajadores, se emplearon instrumentos válidos y confiables. Los resultados evidencian una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto mediano $r=.439$; $p<.001$. Así mismo, las dimensiones de la gestión del conocimiento presentan la misma tipología de correlación con el compromiso organizacional ($r > .330$ y $< .450$; $p <$

.001). Concluyendo que en un entorno laboral donde el conocimiento sea adecuadamente gestionado, el trabajador sentirá mayor compromiso hacia su empresa.

Cárdenas (2020) realizó un estudio con el fin de determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, para ello encuestó a 80 docentes del Grupo San Luis – San Martín de Porras. Los resultados reportaron relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande ($r = .677$; $p < .001$). Así mismo, las dimensiones Conocimiento tácito, Conocimiento explícito, Conocimiento individual, Conocimiento interno y Conocimiento externo, se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional, con un valor $r > .410^{**}$ y $< .650^{**}$. Se concluye, que las variables de estudio presentan una fuerte asociación entre ellas.

Respecto a la información teórica de las variables de estudio se da a conocer sobre la variable gestión del conocimiento, el conocimiento es la capacidad del ser humano de acrecentar su pensamiento basado en información (García,2014), se origina mediante la conjugación de la experiencia, el contexto y la reflexión (Escorcía y Barros, 2020), a través de la cognición (Nonaka y Konno, 1998),

La gestión del conocimiento se conceptualiza como la interrelación entre información, valores y experiencias, siendo la habilidad que permite fomentar y actualizar el conocimiento (Correa y Benjumea, 2019). Tiene en consideración la obtención, incremento, contención y sondeo del conocimiento (Millán et al., 2019).

Además, se conoce como un procedimiento mediante el cual se obtiene información que facilita la toma de decisiones (Nonaka y Takeuchi 2009). Esta diligencia aprueba la utilidad y el descubrimiento organizacional a través de la adquisición y distribución de bienes intelectuales; así mismo, procrea y utiliza el conocimiento para potenciar la competitividad, se enlaza con los activos intangibles y la habilidad de instruirse para crear conocimientos actuales (Cabezas et al., 2020; Castro et al., 2019).

Para obtener un contexto que de valor al conocimiento este se debe compartir entre dos o más personas, el conocimiento tiene que socializarse en las empresas (Cuevas, 2021). Del mismo modo, Condori (2019) resalta el reto que implica el hecho de distribuir conocimiento entre los líderes de una empresa, con el objetivo de que los trabajadores apliquen los conocimientos generados para beneficio de su centro de labores.

En síntesis, es la disposición para llevar a cabo actividades que conlleven a la generación de conocimientos actuales con el propósito de aumentar convenientemente, la repercusión del conocimiento en el cumplimiento de metas esperado en la empresa (Castro et al., 2019).

El modelo teórico empleado es el de Nonaka et al. (1995) dónde se diferencian el conocimiento tácito del explícito, en el primero se considera la integridad Individual del ser humano, formada por sus pensamientos, valores y es más complicado de socializarlo con los demás; mientras que el segundo, se comparte con mayor facilidad de manera que todos con los que se desea compartir puedan comprenderlo.

McLean (2004) detalla que la gestión del conocimiento plantea cuatro esquemas que van a permitir la distribución de conocimiento actual en la organización. El primero de estos es de tácito a tácito, basado en el proceso de observación, repetición o práctica; transformándolo en conocimiento inherente, sin embargo, no se logra una sistematización de los artífices, impidiendo su utilización organizada en la empresa. El segundo esquema es de explícito a explícito, este se presenta al realizar una actualización de conocimiento ya existente; no obstante, esto no asegura su aplicación en la empresa. El tercer esquema es de tácito a explícito, se presenta al transmutar conocimiento tácito en explícito con lo que se amplían los conocimientos institucionales. El cuarto esquema se da de explícito a tácito, manifestándose al otorgar a la empresa el conocimiento explícito para ser utilizado por los demás colaboradores y así ampliar su discernimiento alcanzado.

Los esquemas antes mencionados se realizan mediante un enérgico intercambio en el que el conocimiento pasa a formar parte de una espiral de entendimiento, mismo que favorece el desarrollo de la institución incrementando

vertiginosamente su nivel; por ende, el propósito de la gestión del conocimiento es sostener los procesos de fundación, transmisión y aplicación del entendimiento en las empresas (Rojas y Torres, 2017).

La gestión del conocimiento está compuesta de 3 procesos: primero, creación del conocimiento, proceso cambiante del discernimiento, mismo que manifiesta que es el ser humano quien origina y difunde el conocimiento implícito y explícito mediante las interrelaciones sociales teniendo en cuenta las diversas formas de compartir el entendimiento especialmente en el ámbito laboral. En cuanto a la organización, se sabe que es la capacidad que posee una institución para originar y transmitir conocimientos recientes que sean utilizados con el pasar del tiempo (Ono & Valente, 2020).

Segundo, transferencia del conocimiento, es el proceso mediante el cual se da una interrelación de conocimiento entre organizaciones, áreas o unidades orgánicas, a través de los aprendizajes, estrategias y planes de cada uno, propiciando variaciones en las conductas y actitudes que fomenten el cumplimiento de metas. La transferencia del conocimiento se puede evidenciar de forma tácita o explícita por medio de reuniones a manera de socialización (mediante la experiencia), combinación, externalización (generación de conceptos y precisarlos de manera verbal) e internalización (actualización de conocimiento existente) (Ono & Valente, 2020).

Y tercero, aplicación del conocimiento, se vuelve lo más importante para una empresa puesto que se genera una modificación enérgica obteniendo un producto o servicio en el que se aplicará la generación de conceptos recientes (Ono & Valente, 2020).

Por ende, es relevante emplear un sistema que ayude al manejo y utilización del conocimiento para aplicar la información se conoce, la relevancia de crear y diligenciar conocimiento se basa en emplearlo correctamente para beneficio de la organización (Nonaka y Takeuchi, 2009). La correcta gestión del conocimiento motivará la innovación y el éxito empresarial, así mismo, fomenta una cultura de aprendizaje partiendo de la internalización de los conocimientos (Ladino y Aguirre, 2020).

Abordando la segunda variable de estudio, Baez et al. (2019) comentan que el compromiso organizacional busca que los colaboradores de una empresa alcancen la realización de un mayor número de metas mediante el incremento de participación, confianza y afectividad entre compañeros de labores. Es así que los trabajadores desarrollan un sentido de pertenencia a la organización, motivándose a mejorar su desempeño (Salvador y Sánchez, 2018).

El compromiso organizacional, favorece la cuantificación de metas y resultados alcanzados (Palomino et al., 2021), mismos que aportarán a la modificación de la cultura organizacional, orientada a lograr la excelencia inclusiva. Además, puede actuar como intercesor entre el cambio organizacional y la satisfacción laboral (Verduzco et al., 2018), adoptando un rol conciliador en la interacción entre lo que se observa de la eficacia de procesos de cambio organizacional y la satisfacción laboral.

Por consiguiente, un alto nivel de compromiso en el servicio público, se logra a partir de una correcta realización de políticas de las organizaciones (Fierro et al., 2018), es por esto que, para alcanzar un rendimiento superior se toma en cuenta la evaluación del desempeño, políticas de selección y formación, así como retributivas, la participación y comunicación.

El compromiso organizacional según Sánchez y Franco (2019) se vincula con la satisfacción alcanzada por los colaboradores al lograr alcanzar los objetivos propuestos en la organización, puesto que esto resalta en distintas áreas de la empresa y no solo se relaciona con la lealtad de los empleados a su centro de trabajo. La creación y la evolución de este constructo varían entre los colaboradores, debido a que se relaciona con las características particulares de cada uno, así como con sus vivencias en su centro de labores y el comportamiento ético de la institución.

Finalmente, como mencionan Espinosa et al. (2017) esta variable hace referencia a las capacidad de un trabajador para desarrollar sentido de pertenencia a la organización donde labora repercutiendo en nivel de desempeño.

El modelo teórico empleado para esta variable es la de Meyer y Allen, para quienes el compromiso organizacional es un estado psicológico que

favorece la relación ideal entre el colaborador y la institución a la que pertenece, teniendo en cuenta la libertad del trabajador para fidelizarse y desarrollarse en la organización o cambiar de empleo, esto va a depender de las experiencias por las que atraviese en su centro de labores (Medeiros y Enders, 1998).

El compromiso laboral se ve influenciado por el tipo de experiencias por las que atraviesa el colaborador dentro de la organización, ya que se desarrollan vínculos que van a determinar el desenvolvimiento de este, por lo que se recomienda fomentar la generación de vivencias positivas (Hurtado, 2017; Jaros, 2007).

La variable se compone de 3 tipos de compromiso. Compromiso afectivo: es el nexo afectivo que se crea entre el colaborador y la institución, considerando la complacencia de necesidades e intereses del empleado. De la misma forma, se asocia al ámbito familiar puesto que se estrechan vínculos emocionales adecuados que potencien el involucramiento del empleado y obtener un compromiso (Vila y Fura, 2020).

Pedraza (2020) manifiesta que el componente afectivo propicia que el trabajador se sienta identificado con la organización, lo que se refleja mediante el aumento de su autoconfianza y seguridad individual y laboral influyendo en la institución. Lupano y Castro (2018) describen cuatro categorías en base a los estudios revisados de Meyer & Allen (1991): características personales: grupo etario, género, educación; características estructurales: relación colaborador / empleador, el cargo, el nivel del puesto; características relativas al trabajo: demostrar sus cualidades e integridad personal; Experiencias profesionales.

Compromiso de continuidad: se relaciona con la toma de decisiones en base a la situación económica del trabajador y las ofertas brindadas por la organización para determinar la permanencia o rotación del empleado, que en muchas oportunidades no renuncia por temor a no hallar un nuevo empleo (Vila y Fura, 2020).

El compromiso de continuidad se asocia con el reconocimiento integral del colaborador en la organización, aceptando también la decisión voluntaria del colaborador de permanecer o desvincularse de la empresa. Si se le presentaran nuevas oportunidades laborales tendría libertad suficiente como para cambiar de

empleo dependiendo de su grado de lealtad, ocasionado por las experiencias vividas en su centro de labores, la dedicación a sus actividades y los gastos económicos asumidos por el trabajador (Araya et al., 2018). El no otorgarle la opción de desvinculación al colaborador puede percibirse como obligación a permanecer con la organización.

Compromiso Normativo: implica mantenerse en la organización por una situación moral de reciprocidad más que por el deseo auténtico de permanecer, se basa principalmente en la lealtad y responsabilidad (Vila y Fura, 2020). El nivel de satisfacción del compromiso normativo puede evidenciarse factores como el trato individualizado y los progresos laborales (Fonseca et al., 2019).

Respecto a la cohesión del trabajador, Meyer & Allen (1991) explican que empieza al sentir una retribución evidenciada mediante el hecho de brindar un voto de confianza o algún reconocimiento. El hecho de que el colaborador reciba retribuciones por los servicios ofrecidos a la organización no garantiza que se geste el compromiso laboral; no obstante, el desarrollo de habilidades, la inducción y el reconocimiento de valores y objetivos organizacionales incrementan la probabilidad de desarrollar compromiso laboral en los colaboradores.

Böhrt y Larrea (2018) indican que el compromiso normativo se rige a través de las convicciones y sentimientos de los colaboradores que les permiten lograr propósitos en una institución en retribución por haberlos obtenido de la organización, sin embargo, los trabajadores tienen la posibilidad de decidir libremente si desean realizarlo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación se desarrolla bajo la tipología cuantitativa, es decir, la información que se recoja sobre las variables de estudio será mediante mediciones numéricas, mismas que facilitan su análisis objetivo. Así mismo, el diseño empleado será el descriptivo-correlacional, lo cual permite conocer características de las variables y medir el grado de asociación entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

En el Anexo 1 se puede observar la operacionalización de las variables de estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población objetivo fueron los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chillia, los cuales están conformados por 74 personas. Respecto a la muestra, estuvo constituida por un total de 26 trabajadores.

Criterios de Inclusión

Fueron incluidos aquellos trabajadores que cuenten con mínimo 3 meses laborando en la Municipalidad Distrital de Chillia, que sean mayores de 18 años y que accedan a participar de manera voluntaria.

Criterios de Exclusión

Mientras que se excluyó a aquellos que realicen un doble llenado de datos o decidan retirarse en cualquier etapa de la resolución de los instrumentos.

El muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, mismo que facilita integrar a la muestra a aquellos voluntarios a los que se tenga acceso al momento de aplicar los instrumentos; si bien este tipo de muestreo presenta sus limitaciones, considerando las características de la investigación resulta la más adecuada (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a emplearse fue la encuesta, misma que permite recoger los datos de manera cuantitativa y procesarlos de forma coherente respecto a los objetivos y diseño de investigación propuesto. Esto favorece el análisis objetivo de los datos (Baena, 2017).

El primer instrumento a empleado fue la Escala de Gestión del conocimiento, desarrollada por Medina et al. (2019), en su propuesta se realiza una extensa revisión teórica para proponer los ítems y su validez se dio mediante la técnica de Ladov, obteniendo el valor de .916, considerándose adecuado para su uso (Fernández et al., 2019). La técnica de Ladov confirma la factibilidad del uso del instrumento, reflejando aceptación de la propuestas y utilidad, Fernández et al (2020) expresan que su proceder es similar a la validez basada en el contenido. Bravo (2020) reporta propiedades métricas del instrumento como parte de su investigación, relación ítem-test $r > .390$, $V > .70$ y fiabilidad $\alpha = .965$. El instrumento consta de 25 ítems dividido en 3 dimensiones, su aplicación tiene un tiempo estimado de 20 minutos.

El segundo instrumento empleado fue la Escala de Compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1991), en esta ocasión se usará la versión adaptada de Jiménez (2018), misma que reporta índices de ajuste $RMR = .118$, $GFI = .949$, $AGFI = .930$, $PRATIO = .882$ y $PNFI = .771$., las cargas factoriales oscilan entre .37 y .56., la confiabilidad se obtuvo mediante consistencia interna omega $\Omega = .82$. Esta versión cuenta con 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones, el tiempo estimado de aplicación es de 15 minutos.

Ambos instrumentos pueden apreciarse en el Anexo 2.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se procedió a realizar la validez basada en el contenido de la Escala de Gestión del conocimiento, con el fin de asegurar que los ítems sean adecuados según la población objetivo. La escala de Compromiso organizacional cuenta con un historial de validez de contenido, por lo que se obviará dicho análisis.

Se solicitó un permiso a la secretaría de la Municipalidad Distrital de Chillia para aplicar los instrumentos a la muestra objetivo. Posterior a ello, mediante Google Formulario, se plasmó los instrumentos de forma virtual y se les envió a los participantes mediante su correo corporativo. Esto ayudó a que los participantes puedan responder con mayor comodidad a los instrumentos, a su vez permitió que la información recogida se organizase en un archivo Excel, mismo que crea de manera automática Google Formulario. Finalmente, estos datos fueron procesados de forma estadística.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos se procesaron mediante el programa SPSS V25. Se empleó estadística descriptiva de frecuencia y estadística inferencial. En el primer caso, se detalló los niveles de cada variable estudiada. En el segundo caso, se analizó la normalidad inferencial de los datos mediante la prueba de Shapiro Wilk, correspondiente al tamaño de muestra $n < 50$; esto permitió elegir entre la prueba R de Pearson para determinar la relación entre las variables (Hernández et al., 2014); los valores resultantes de este último análisis fueron interpretados bajo la propuesta de Cohen (1988), quien propone puntos de corte para comprender la magnitud de las relaciones. Finalmente, la fiabilidad de los instrumentos se halló mediante la consistencia interna Alfa, bajo el criterio de $\alpha > .70$.

Respecto a la validez de la Escala de Gestión del conocimiento, se asumió el valor $V = > 0.70$ (Charter, 2003) como punto de corte.

3.7. Aspectos éticos

Al momento de interactuar con los participantes se tuvo en cuenta diversos aspectos éticos: se les informó sobre la finalidad de la investigación y se dejó en claro que su participación es voluntaria (Consentimiento informado); su identidad no fue expuesta en ningún momento (anonimato); los datos solicitados se emplearon únicamente para la actual investigación (confidencialidad). Así mismo, los ítems de los instrumentos empleados están diseñados para no causar ningún daño psicológico en los participantes (Hall, 2017). Finalmente, la información empleada está citada y referenciada, respetando la propiedad intelectual de los autores.

RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad inferencial mediante el estadístico Shapiro-Wilk

| Variable y dimensión | Estadístico | gl | p |
|---------------------------------|-------------|----|------|
| Gestión del conocimiento | .920 | 26 | .045 |
| Creación de conocimiento | .934 | 26 | .098 |
| Compartimiento del Conocimiento | .980 | 26 | .868 |
| Aplicación del Conocimiento | .841 | 26 | .001 |
| Compromiso organizacional | .955 | 26 | .298 |

En la Tabla 1 se observa que algunos valores de normalidad inferencial reflejan una distribución paramétrica ($p > .05$) y otros una distribución no paramétrica ($p < .05$). Frente a ello, y siguiendo el principio de parsimonia, se decidió asumir una distribución paramétrica, por ende, los datos para el análisis correlacional serán procesados mediante el estadístico R de Pearson.

Tabla 2

Correlación entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Compromiso organizacional

| | Estadístico | Compromiso organizacional |
|--------------|-------------|---------------------------|
| Gestión del | <i>r</i> | .734 |
| conocimiento | <i>p</i> | < .01 |

En la Tabla 2 se observa que la variable Gestión del conocimiento y la Variable Compromiso organizacional se relacionan de manera directa, estadísticamente significativa, con tamaño de efecto grande. Es decir, al aumentar la Gestión del conocimiento, se verá un gran incremento en el Compromiso organizacional.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones Creación de conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento con la variable Compromiso organizacional

| | Estadístico | Compromiso organizacional |
|--------------------|-------------|---------------------------|
| Creación de | <i>r</i> | .637 |
| conocimiento | <i>p</i> | < .01 |
| Compartimiento del | <i>r</i> | .646 |
| Conocimiento | <i>p</i> | < .01 |
| Aplicación del | <i>r</i> | .749 |
| Conocimiento | <i>p</i> | < .01 |

En la Tabla 3 se observa que las dimensiones Creación del conocimiento, Compartimiento de conocimiento y Aplicación del conocimiento, se relacionan de manera directa, estadísticamente significativa, con tamaño de efecto grande, con la variable Compromiso organizacional. Es decir, al aumentar el puntaje en dichas dimensiones, se verá un gran incremento en el Compromiso organizacional.

Tabla 4

Nivel de la variable Gestión del conocimiento y sus dimensiones

| Nivel | Var | | Dim01 | | Dim02 | | Dim03 | |
|-------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Nivel Bajo | 1 | 3.8 | 1 | 3.8 | 1 | 3.8 | 1 | 3.8 |
| Nivel Medio | 21 | 80.8 | 20 | 76.9 | 21 | 80.8 | 21 | 80.8 |
| Nivel Alto | 4 | 15.4 | 5 | 19.2 | 4 | 15.4 | 4 | 15.4 |
| Total | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 |

Nota: Var = Variable Gestión del conocimiento; Dim01 = Dimensión Creación del conocimiento; Dim02 = Dimensión Compartimiento del conocimiento; Dim03 = Dimensión Aplicación del conocimiento.

En la Tabla 4 se observa en la variable Gestión del conocimiento y sus dimensiones (Creación del conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento) una clara tendencia hacia el nivel Medio, en menor medida hacia el nivel alto.

Tabla 5

Nivel de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones

| Nivel | Var | | Dim01 | | Dim02 | | Dim03 | |
|-------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Nivel Bajo | 0 | 0 | 2 | 7.7 | 2 | 7.7 | 0 | 0 |
| Nivel Medio | 18 | 69.2 | 15 | 57.7 | 16 | 61.5 | 16 | 61.5 |
| Nivel Alto | 8 | 30.8 | 9 | 34.6 | 8 | 30.8 | 10 | 38.5 |
| Total | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 | 26 | 100.0 |

Nota: Var = Variable Compromiso organizacional; Dim01 = Dimensión Compromiso afectivo; Dim02 = Dimensión Compromiso de continuidad; Dim03 = Dimensión Compromiso normativo.

En la Tabla 5 se observa en la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones (Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo) una clara tendencia hacia el nivel Medio y Alto.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se enmarca en resaltar la importancia de las variables abordadas en el estudio, ya que son diferentes los beneficios que estas traen para el desarrollo óptimo de una organización (Al-Emran et al., 2018), y especialmente para las municipalidades (Razzaq et al., 2019). Por ello, se propuso como objetivo central determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

Se consideró oportuno incluir solo aquellos trabajadores que tengan una temporalidad mayor a 3 meses en la municipalidad, ya que es un tiempo prudente para que el trabajador conozca los distintos mecanismos de la organización, socializar y construir una apreciación propia sobre su trabajo. Los datos se recogieron de manera virtual para contribuir con el menor contacto físico por la COVID-19.

Previo al análisis de correlación, se procedió a realizar la prueba de normalidad inferencial mediante el estadístico Shapiro-Wilk, los resultados permitieron decidir emplear el estadístico Pearson para el análisis correlacional. Es así que, el reporte de dicho análisis permite afirmar que las variables de estudio presentan una correlación directa, estadísticamente significativa, con tamaño de efecto grande. Esto implica que, al aumentar la gestión del conocimiento, se aumentará en gran medida el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

Estos resultados coinciden con los estudios internacionales previos, Muhammad et al. (2018) precisa que las variables de estudios presentan una correlación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande, concluyente que la adecuada gestión del conocimiento permite el aumento del compromiso organizacional, a su vez, esta dinámica favorece la satisfacción laboral. En ese sentido, se puede afirmar que el impacto de esta relación trae otros beneficios para la empresa, resaltando su importancia y cuidado. Por su parte, Mohammad y Khaldun (2020) reportan una elevada asociación entre las variables, aunque destacan la importancia de contar con una adecuada infraestructura de las tecnologías de la información y la comunicación para que el conocimiento pueda ser transmitido de forma afectiva, ya que en la época

moderna en la cual se vive no se puede esperar a intercambiar el conocimiento de manera presencial, por lo que las tecnologías informativas representan una necesidad de implementación. A su vez, Naghavi et al. (2019) aportan a la relación entre las variables, la importancia de reconocer que determinados cargos de trabajo representan un aporte mayor a la gestión del conocimiento, es decir, existen puestos de trabajo con mayor influencia en la gestión del conocimiento que otros y, por ende, reconocerlos ayudará a poder comprometer de manera más natural a los demás trabajadores.

Así mismo, Correa y Benjumea (2019) mencionan que la gestión del conocimiento tiene que ver con la información relacionada a la actividad del trabajador, pero, además con los valores y experiencias que se dan en la organización. Fomentar ello permite que los vínculos entre los trabajadores se actualicen y pueda fortalecerse a su vez el sentido de pertenencia a la organización (Salvador y Sánchez, 2018).

La relación entre estas variables implica beneficios importantes para la organización, ya que la gestión del conocimiento apertura e incentiva a que los trabajadores sean innovadores (Cabezas et al., 2020), y el compromiso organizacional facilita que dichos cambios puedan ser aceptado por el demás personal (Verduzco et al., 2018), así mismo, de presentarse inconvenientes, serán los mismos empleados que mediarán estas situaciones (Palomino et al., 2021).

Para poder tener un escenario como el propuesto, es necesario que el conocimiento que se genere en la organización se comparta entre sus trabajadores (Cuevas, 2021), si bien ello puede darse mediante capacitaciones o eventos similares, el reto se encuentra en crear vías de comunicación entre los líderes de la organización (Condori, 2019). En el sector público, esto implica necesariamente contar y aplicar de manera correcta sus propias políticas internas (Fierro et al., 2018).

Respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación entre las dimensiones de la variable Gestión del conocimiento (Creación de conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento) con la variable Compromiso organizacional, los resultados reportan una relación

directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande. Esto implica que al aumentar cualquiera de las dimensiones de la gestión del conocimiento, se evidenciará un gran aumento en el compromiso organizacional.

Este resultado coincide con los estudios previos nacionales de Cárdenas (2020), Díaz (2017) y Muñoz (2020), donde se precisa que esto favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales y contacto interpersonal entre trabajadores y que un adecuado entorno laboral donde el conocimiento sea adecuadamente gestionado hará al trabajador mayor compromiso hacia su empresa. Así mismo, en los estudios previos a nivel internacional, se mantiene los resultados que corroboran dichas relaciones, sin embargo, los valores oscilan entre $r > .200$ y $< .700$, es decir, la correlación suele ser menor. Esto puede deberse a la propia cultura laboral peruana, donde la transmisión del conocimiento suele darse en gran medida mediante capacitaciones, algo que aún no es del todo normalizado y por ende tiene gran valor para los trabajadores (Diario Gestión, 2018).

Este proceso de facilitar la información permite tomar mejores decisiones (Nonaka y Takeuchi 2009), potenciar la competitividad, crear conocimiento actualizado y adquirir activos intangibles, mismos que suelen representar objetivos personales de los trabajadores (Castro et al., 2019). Ello se vincula con la satisfacción, y, por ende, con el compromiso organizacional (Sánchez y Franco, 2019), aumentando el sentido de pertenencia del trabajador con la organización.

Por ende, el desarrollo de actividades que conlleven a la generación de conocimientos actuales con el propósito de aumentar convenientemente, la repercusión del conocimiento en el cumplimiento de metas esperado en la empresa (Castro et al., 2019), permite a su vez aumentar en el trabajador experiencias que se asocian con el fortalecimiento del vínculo positivo con su organización (Hurtado, 2017).

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de ambas variables de estudio y de sus respectivas dimensiones. Abordando la Gestión del conocimiento y sus dimensiones Creación del conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento, la tendencia es hacia el nivel medio.

Ello implica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz, poseen la capacidad para crear conocimiento implícito y explícito a través de la interacción con sus demás colegas y el entorno laboral (experiencia); así mismo, esto refleja que la organización facilita la creación del conocimiento (Ono & Valente, 2020). Además, dicho conocimiento creado puede transferirse tanto entre compañeros como entre áreas o unidades orgánicas, ya sea mediante la comunicación directa de estrategias o planes detallados. Esto a su vez propicia variación en la conducta y la actitud del trabajador, orientándolo hacia el cumplimiento de objetivos. Finalmente, los datos revelan que la organización también cuenta con mecanismos que permiten aplicar este nuevo conocimiento adquirido y socializado, lo cual permite que se renueve este ciclo de aprendizaje, estimulando la creatividad e innovación dentro de la organización (Ladino y Aguirre, 2020). Esto resulta necesario e importante, ya que como afirma Witherspoon et al. (2013), la gestión del conocimiento es considerada como un componente básico para el éxito organizacional.

Sin embargo, es necesario precisar que los resultados reportados detallan una tendencia hacia el nivel medio, es decir, la gestión del conocimiento es una variable valorada y usada en la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz, pero puede y debe mejorarse si se desea considerarla como un elemento positivo para la organización.

Respecto al nivel de Compromiso organizacional y sus dimensiones Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo, la tendencia es hacia el nivel medio, aunque su distribución también favorece al nivel alto. En ese sentido, se afirma que el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz se es un elemento positivo para la organización.

A diferencia de la gestión del conocimiento, el compromiso organizacional presenta valores que permiten afirmar es la variable con mayor implementación en la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. Respecto a ello, son múltiples los beneficios que esto conlleva, principalmente el cumplimiento de objetivos y el deseo personal de continuar laborando en la organización (Mustafa et al., 2020)

De manera específica, los trabajadores cuentan con un vínculo afectivo con la organización, perciben que en este entorno se satisfacen sus necesidades e interés (Vila y Fura, 2020); lo cual se refleja en la confianza y seguridad al realizar sus actividades. Si bien el nivel de compromiso puede variar según diferentes características individuales, es necesario que la organización se enfoque en potenciar aquellos aspectos modificables como la relación entre el trabajador – supervisor, brindar capacitaciones y valorar cualidades del trabajador (Lupano y Castro, 2018).

Del mismo modo, estos trabajadores perciben una compensación suficiente por la labor que realizan, si bien esto puede estar asociado directamente con el salario que reciben, es necesario considerar otras características como la libertad de tomar su propia decisión de permanecer o retirarse de la organización (Vila y Fura, 2020).

Finalmente, también se identificó que existe un sentido de obligación moral por parte de los trabajadores en permanecer y ser fiel a su organización. Esto no debe asumirse como algo necesariamente negativo (Fonseca et al., 2019), ya que este sentir se genera por la necesidad de compensar a la organización por los beneficios que el trabajador ha percibido (Böhrt y Larrea)

Esta investigación concluye afirmando que las variables de estudio se relacionan, por ende, si la empresa desea cambiar la manera de gestionar el conocimiento, los trabajadores comprometidos con la organización favorecerán dicha gestión (Riska et al., 2020).

Respecto a las limitaciones de la investigación, es necesario reconocer que los resultados reportados no son generalizables para otras municipalidades del sector, ya que cada una de ellas cuenta con una cultura y necesidades propias. Sin embargo, se siguió aspectos metodológicos que aseguren la veracidad de los resultados. Las decisiones que se tomen en base a estos resultados deben ser orientadas al contexto donde se realizó el estudio.

V. CONCLUSIONES

La variable Gestión del conocimiento y la variable Compromiso organizacional presentan una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

Las dimensiones de la variable Gestión del conocimiento (Creación del conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento) presentan una relación directa, estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

La variable Gestión del conocimiento y sus dimensiones (Creación del conocimiento, Compartimiento del conocimiento y Aplicación del conocimiento) presentan una clara tendencia hacia el nivel medio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

La variable Compromiso organizacional y sus dimensiones (Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo) presentan una tendencia hacia el nivel medio y alto en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz.

VI. RECOMENDACIONES

Replicar la investigación en otras municipalidades a fin de corroborar los resultados y poder generalizar las conclusiones. Esto permitirá tener un conocimiento contextualizado sobre las variables de estudio y su relación.

Incluir otras variables de estudio que permitan comprobar modelos teóricos respecto a la Gestión del conocimiento y el Compromiso organizacional, mediante metodología Path analysis y SEM (modelamiento de ecuaciones estructurales).

Implementar mejoras en la vía de comunicación para la gestión del conocimiento. Si bien los resultados evidencian que no existen deficiencias en esta variable, tampoco alcanzó una frecuencia elevada, lo cual permite inferir que es necesario mejorarla para que la organización pueda obtener todos los beneficios de una adecuada gestión del conocimiento.

REFERENCIAS

- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., Kamaludin, A., & Shaalan, K. (2018). El impacto de los procesos de gestión del conocimiento en los sistemas de información: una revisión sistemática. *Revista Internacional de Gestión de la Información*, 43, 173–187. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.001>
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., Ramírez, P., & Alfaro, J. (2018). Explorando la relación Sistemas de Información y Rendimiento Organizativo, a través de la Satisfacción y Compromiso Laboral en Universidades. *Iberian Conference on Information Systems and Technologies, CISTI*, 1-4. <https://doi.org/10.23919/CISTI.2018.8399172>
- Baena, G. (2017). Metodología de Investigación. Patria.
- Baez, R. Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/961>
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 220-251. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000200001&script=sci_arttext
- Bravo, R. (2020). Gestión del conocimiento y buenas prácticas de gestión educativa desde la perspectiva de los trabajadores de la MUNICIPALIDAD, San Borja – 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53324>
- Cabezas, M., Moreno, A., Zabaleta, M., & Tovar, C. (2020). La gestión del conocimiento en las empresas cooperativas. *Conocimiento global*, 5(2), 53-69. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/103>
- Cárdenas, W. (2020). Gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019

[Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44760>

Cárdenas, W. (2020). *Gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44760>

Castro, S., Guzmán, G., & Aguilar, J. (2019). Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de ciencias sociales*, 25(1), 21-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025809>

Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130 (3), 290-304. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de: <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>

Correa, A., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

Cuevas, O. (2021). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la empresa Interconst Ingeniería SAS. *Universidad Antonio Nariño*. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4708>

De Lucas, E. F., & Mayo, I. C. (2020). Perception about the influence of ICT tools on knowledge management processes in grade of primary

education. *Píxel-Bit. Revista De Medios Y Educación*, 59, 65-96.
<https://doi.org/10.12795/pixelbit.75070>

Díaz, M. (2017). *Compromiso organizacional y gestión del conocimiento de los servidores públicos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15229>

Diario Gestión (2018). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/48-trabajadores-peruanos-recibio-capacitacion-actual-242979-noticia/>

Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 83-97.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6896>

Espinosa, N., Icaza, M., Sadi, G., & Adell, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral comunicación*, 6(1), 133-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>

Fernández, A., López, A., Gómez, A. (2020). Sistema de indicadores para prever, diseñar y medir el impacto de los proyectos de investigación. *Revista de ingeniería agrícola*, 10(2), 50-58.
<https://revistas.unah.edu.cu/index.php/IAgric/article/view/1245/2129>

Fernández, A., Sánchez, N., y Reyes, Y. (2019). El proceso de validación mediante la Técnica de ladov en cursos por encuentros. *Revista de ingeniería agrícola*, 10(1), e10.
<https://www.redalyc.org/journal/5862/586262449010/html/>

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría*,

Administración e Informática, 7(20), 1-13.
<https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>

Fonseca, J., Cruz, C, y Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>

García, E. (2014) Aprendizaje y construcción del conocimiento. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Gopinath, R. (2019). Job involvement influence to knowledge management – a study. *International Journal of Research*, 8(5), 1461- 1466. http://14.139.186.108/jspui/bitstream/123456789/31863/1/Article_4.pdf

Hall, R. (2017). *Ética en la investigación social*. Universidad Autónoma de Querétaro: Unidad Bioética. unidadbioetica.com/libros/E%CC%81tica-de-la-investigacio%CC%81n-social.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw Hill Education

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V

Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.

Jiménez, S. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la

- Ladino, V., y Aguirre, C. (2020). Efectos de la gestión del conocimiento en el rendimiento de las Pymes de la ciudad de Pereira, durante el año 2019. *Cuaderno de investigaciones: semilleros andina*, (13), 232-238. <https://doi.org/10.33132/26196301.1765>
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.
- Marques, J., La Falce, J., Marques, F., De Muylder, C., & Silva, J. (2019). The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 489-507. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0199>
- McLean, L. (2004). A review and critique of Nonaka and Takeuchi's theory of organizational knowledge creation. In *Fifth International Conference on HRD Research and Practice across Europe by AHRD and UFHRD*, 1. <https://mcleanglobal.org/public/MGC/publications/Nonaka%20and%20Takeuchi.pdf>
- Medeiros, C., & Enders, W. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração contemporânea*, 2, 67-87. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- Medina, Y., Assafiri, Y., Nogueira, D. y Medina, A. (2019). Propuesta de un cuestionario para el desarrollo de la auditoría de Gestión del Conocimiento. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 61-71. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1293/1306>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Millán, J., Díaz, M., & Millán, O. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista*

Virtual Universidad Católica del Norte, (58), 116-138.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>

- Mohammad, A., y Khaldun, A. (2020). Impact of knowledge management in developing organizational commitment within Jordanian libraries: mediating influence of it. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(7), 15475-15490.
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5955>
- Muhammad, M., Muhammad, I., y Abu, A. (2018). The impact of Knowledge management (KM) and Organizational Commitment (OC) on employee job satisfaction (EJS) in banking sector of Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, 11(1).
<https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Hanif-21/publication/326450055>
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455-2489.
<https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>
- Muñoz, R. (2020). *Gestión del conocimiento y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ica, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65117>
- Mustafa, M., Nordin, M., Razzaq, A., & Bin, B. (2020). Organizational Commitment of Vocational College Teachers in Malaysia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 5023-5029.
<https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>
- Naghavi, S., Mehrad, N., Pourabbsi, A., Yazdizadeh, B., y Adibi, H. (2019). A Survey on Knowledge Management Status and its Correlation with Organizational Commitment among the Employees of Research-based Organizations. *Journal Teb va Tazkiye*, 28(2), 41-53.
http://www.tebvatazkiye.ir/article_93275.html?lang=en

- Nonaka, I. y Konno, N. (1998) The Concept of “Ba”: Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*. 40(3), 40-54.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2009). *Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., o Nonaka, I., Ikujiro, N., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*, 105.
- Oktari, R., Munadi, K., Idroes, R., & Hizir. (2020). Knowledge Management Practices in Disaster Management: Systematic Review. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 101881. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2020.101881>
- Ono, A., & Valente, J. (2020). A criação do conhecimento de Nonaka Takeuchi: ponderações acerca das principais críticas à teoria. *Brazilian Journal of Development*, 6(6), 37421-37439. <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/11640>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology* 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomino, A., De la Gala, B., Quintana, F., & Ambrocio, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: Efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2176>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector". *Business Process*

Management Journal, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. y Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

Riska, S., Zainul, B., y Medina, B. (2020). Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 526.

Rojas, R., y Torres, C. (2017). Knowledge management based on the theory of Nonaka and Takeuchi. *Innova Research Journal*, 2(4), 30-37. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.147>

Rulidha, C., & Hermawan, S. (2021). The Influence of Knowledge Management and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Management of BUMDES in Sidoarjo Regency. *Proceedings of The ICECRS*, 9. <https://doi.org/10.21070/ICECRS2021900>

Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sánchez, V., & Franco, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>

Segura, L. (2019). *Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Nacional Digital de Ciencia Alicia.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b96abe8f6ccb5f44018ab1b98cc48bd5

Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>

Verduzco, R., Hernández, C., Gracia, K., & Ávila, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 66. <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>

Vila, S., & Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226.

Witherspoon, C., Bergner, J., Cockrell, C., Stone, D. (2013). Antecedents of organizational knowledge sharing: A meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250–277.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

| VARIABLES | Definición conceptual | Definición operacional | dimensiones | indicadores | ítems | Escala de medición |
|---------------------------|--|---|---------------------------------|--|--|--------------------|
| Gestión del conocimiento | Lugar en donde se genera conocimientos que luego son trasferidos y aplicados en toda organización (Nonaka y Takeuchi, 2009). | La variable será medida mediante Escala de Gestión del Conocimiento desarrollada por Medina et al. (2019) y adaptada por Bravo (2020). | Creación del conocimiento | Adquisición del conocimiento Organización del nuevo conocimiento | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8 | Intervalo |
| | | | Compartimiento del conocimiento | Difusión del conocimiento | 9, 10, 11, 12 y 13 | |
| | | | Aplicación del conocimiento | Uso el conocimiento Medición del uso del conocimiento | 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 | |
| | | | | | | |
| Compromiso organizacional | Estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991) | La variable será medida mediante la Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1991) y adaptada por Jiménez (2018) | Afectivo | Lazos emocionales Percepción de satisfacción | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 | Intervalo |
| | | | De continuidad | Pertenencia a la institución Necesidades de trabajo Opciones laborales | 7, 8, 9, 10, 11 y 12 | |
| | | | Normativo | Evaluación de permanencia Reciprocidad | 13, 14, 15, 16, 17 y 18. | |
| | | | | | | |

Anexo 2

Escala de Gestión del Conocimiento

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Dimensión 1: creación del conocimiento | | | | | | |
| 1 | ¿Considera que la municipalidad cuenta con recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura suficientes para actividades que permiten adquirir nuevos conocimientos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿La municipalidad es una organización que aprende de la interacción con el entorno (usuarios, proveedores, normativas)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿La municipalidad es una organización que aprende de otras instituciones u organizaciones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Considera que la municipalidad cuenta con los recursos necesarios que permiten organizar los nuevos conocimientos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿La municipalidad tiene identificados los conocimientos que se requieren para desempeñar adecuadamente mi puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿La municipalidad desarrolla planes para atender las necesidades de conocimiento de los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿En la municipalidad están claramente identificados los expertos en los diversos temas para consultarlos cuando es necesario? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Considera que su jefe inmediato atiende sus necesidades de formación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 2: compartimiento del conocimiento | | | | | | |
| 9 | ¿Considera que la municipalidad cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con la difusión del conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Lo que Ud. sabe hacer es transferido a otros trabajadores dentro de la municipalidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿La información de las actividades que desarrollo es accesible a todos los interesados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿En la municipalidad se hace uso de las TIC para compartir información? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿El conocimiento generado en los diferentes procesos de la municipalidad es puesto a disposición de toda la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 3: aplicación del conocimiento | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que la municipalidad cuenta con los recursos suficientes para actividades relacionadas con el uso del conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿Las capacitaciones recibidas en la municipalidad me han permitido mejorar el desempeño en mi puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿En la municipalidad se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para la capacitación a otros trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| 17 | ¿En la municipalidad se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el desarrollo de nuevos proyectos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | ¿En la municipalidad se aprovecha el conocimiento de los trabajadores para el mejoramiento en los procesos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Considera que la municipalidad cuenta con recursos suficientes para actividades relacionadas con la medición Del conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ¿La municipalidad comprueba la efectividad de las capacitaciones recibidas por sus trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ¿La municipalidad tiene mecanismos establecidos para detectar las necesidades de capacitación de los Trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿La municipalidad tiene identificada la diferencia entre el conocimiento que poseo y el que debería tener para Realizar mi trabajo de manera óptima? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | ¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta los cursos de capacitación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta la participación en eventos científicos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ¿En la evaluación de los trabajadores se tiene en cuenta las publicaciones científicas realizadas (libros, revistas, Artículos)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Escala de Compromiso Organizacional

Totalmente en Desacuerdo (TED) = 1, En Desacuerdo (ED) = 2, Levemente en Desacuerdo (LD) = 3, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) = 4, Levemente de Acuerdo (LA) = 5, De Acuerdo (DA) = 6, Totalmente de Acuerdo (TDA) = 7.

| PREGUNTAS | TED | ED | LD | NA ND | LA | DA | TDA |
|--|-----|----|----|----------|----|----|-----|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. No me siento emocionalmente ligado a la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. La organización donde trabajo merece mi lealtad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Siento que le debo mucho a esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

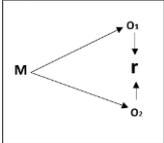
Anexo 3:

Fiabilidad de los instrumentos

| | α | Nº de ítems | Interpretación |
|---------------------------|----------|-------------|----------------|
| Gestión del conocimiento | .962 | 25 | Confiable |
| Compromiso organizacional | .941 | 18 | Confiable |

Nota: α = Consistencia interna mediante el coeficiente Alpha; Interpretación: >. 70 confiable, <.70 no confiable.

Anexo 4: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHILLIA-PATAZ, 2021 | | | | | |
| Problemas de investigación | Objetivos | Hipótesis | Marco teórico | VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES | Metodología |
| PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OBJETO GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | HIPOTESIS: La gestión del conocimiento se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | El modelo teórico de la Gestión del conocimiento es el propuesto por Nonaka et al. (1995), mismo que la define como un procedimiento mediante el cual se obtiene información que facilita la toma de decisiones (Nonaka y Takeuchi 2009). | V1: Gestión del conocimiento D1: Creación del conocimiento I1: Adquisición del conocimiento I2: Organización del nuevo conocimiento D2: Compartimiento del conocimiento I3: Difusión del conocimiento D3: Aplicación del conocimiento I4: Uso el conocimiento I5: Medición del uso del conocimiento V2: Compromiso organizacional D1: Compromiso afectivo I1: Lazos emocionales I2: Percepción de Satisfacción D2: Compromiso de continuidad I3: Pertenencia a la institución I4: Necesidades de trabajo I5: Opciones laborales D3: Compromiso normativo I6: Evaluación de pertenencia I7: Reciprocidad | Tipo de investigación: aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño: correlacional Esquema:  Dónde: M = muestra O1 = Gestión del conocimiento O2 = Compromiso organizacional Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. Muestra: 26 trabajadores. |
| Problemas específicos | Objetivo específico | Hipótesis específicas | | | |
| PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Creación del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OE1: Determinar la relación entre la dimensión Creación del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | H1: La dimensión Creación del conocimiento se relaciona con la variable Compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | El modelo teórico del compromiso organizacional es el propuesto por Meyer y Allen (1991), quienes la definen como un estado psicológico que favorece la relación ideal entre el colaborador y la institución a la que pertenece (Meyer y Allen, 1991; Salvador y Sánchez, 2018). | | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Encuesta, Escala de Gestión del conocimiento y la Escala de Compromiso organizacional Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva: frecuencia de niveles. Estadística inferencial: prueba de normalidad Shapiro-Wilk, R de Pearson, valor p . Puntos de corte Cohen y Coeficiente Alpha. |
| PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Compartimiento del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OE2: Determinar la relación entre la dimensión Compartimiento del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | H2: La dimensión Compartimiento del conocimiento se relaciona con la variable Compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | | | |
| PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Aplicación del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OE3: Determinar la relación entre la dimensión Aplicación del conocimiento y la variable compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | H3: La dimensión Aplicación del conocimiento se relaciona con la variable Compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | | | |
| PE4: ¿Cuál es el nivel de gestión del conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OE4: Identificar los niveles de gestión del conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | | | | |
| PE5: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz? | OE5: Identificar los niveles de compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chillia-Pataz. | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Chilia-Pataz, 2021.", cuyo autor es CHAUPE RUBIO YASSER JOSE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 04 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID 0000-0002-5241-6003 | Firmado digitalmente por: EHORNAC53 el 07-01- 2022 22:50:16 |

Código documento Trilce: TRI - 0251937