



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el
rendimiento laboral del personal de una institución educativa.**

Ventanilla, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Vilca Chaicha, Sonia Luz (orcid.org/0000-0002-6771-1822)

ASESOR:

Dr. Alva Palacios Gomez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2022

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales a mi familia por su paciencia, apoyo y tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis amigos compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud lograr mis objetivos, a mis padres que hoy ya no están conmigo por haberme forjado como la persona que soy, a mis hermanos que con el ejemplo me enseñaron que no hay límites para alcanzar nuestros anhelos, a mis profesores y las personas que me apoyaron de alguna u otra forma sin ellos no hubiera podido terminar estos estudios.

Índice de contenido

| | |
|--|------|
| Agradecimiento..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| Resumo..... | x |
| I. Introducción..... | 1 |
| II. Marco Teórico..... | 5 |
| III. Metodología..... | 14 |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación..... | 14 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos..... | 16 |
| 3.5. Procedimientos..... | 17 |
| 3.6. Método de Análisis de Datos..... | 17 |
| 3.7. Aspectos Éticos..... | 18 |
| IV. Resultados..... | 19 |
| 4.1. Resultados Descriptivos..... | 19 |
| 4.2. Resultados Descriptivos..... | 20 |
| 4.3. Resultados Descriptivos..... | 21 |
| 4.4. Resultados Inferenciales..... | 23 |
| 4.4.1. Prueba de Hipótesis General..... | 23 |
| V. Discusión..... | 26 |
| VI. Conclusiones..... | 31 |
| VII. Recomendaciones..... | 33 |
| VIII. Propuesta..... | 34 |
| Referencias..... | 37 |
| Anexos..... | 46 |
| Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables..... | 46 |
| Anexo 2: Matriz de consistencia..... | 49 |
| Anexo 3: Instrumentos..... | 52 |
| Anexo 4: Certificado de validez de juicio de expertos (validez de contenido de tipo cualitativo..... | 57 |
| Anexo 5: Prueba binomial (validez de contenido de tipo cuantitativo)..... | 62 |
| Anexo 6: Confiabilidad..... | 64 |
| Anexo 7: Ficha Técnica del instrumento para gestión de conocimiento..... | 66 |

| | |
|--|----|
| Anexo 8: Base datos..... | 67 |
| Anexo 9: Carta de consentimiento informado..... | 70 |
| Anexo 10: Carta de autorización | 71 |
| Anexo 11: Niveles y rangos | 72 |
| Anexo 12: Evidencias de trabajo estadístico | 73 |
| Anexo 13: Escala de valores para Alfa de Cronbach..... | 75 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Distribución de frecuencias de la variable gestión del conocimiento | 19 |
| Tabla 2 | Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión del conocimiento | 19 |
| Tabla 3 | Distribución de frecuencias de la variable habilidades gerenciales | 20 |
| Tabla 4 | Distribución de frecuencias de las dimensiones de habilidades gerenciales | 21 |
| Tabla 5 | Distribución de frecuencias de la variable rendimiento laboral | 21 |
| Tabla 6 | Distribución de frecuencias de las dimensiones de rendimiento laboral | 22 |
| Tabla 7 | Prueba de ajuste del modelo y Pseudo R cuadrado | 23 |
| Tabla 8 | Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado para las hipótesis específicas | 24 |
| Tabla 9 | Cronograma de actividades 2022 | 35 |
| Tabla 10 | Presupuesto 2022 | 36 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Esquema | 14 |
| Figura 2 Niveles de la gestión del conocimiento | 73 |
| Figura 3 Niveles de las habilidades gerenciales | 73 |
| Figura 4 Niveles del rendimiento laboral | 74 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general explicar la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021. El estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores N° 5130 Pachacutec, siendo su elección de modo no probabilístico, los instrumentos pasaron por pruebas de validez y confiabilidad para ambas variables. En los principales se observa que el 8.6% del personal encuestado perciben que la gestión del conocimiento es de nivel deficiente, mientras que el 57.1% señala que este es moderado. Sin embargo, el 34.3% manifiesta que el nivel de la gestión del conocimiento es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa del distrito de Ventanilla en el año 2021. Se concluyó que el análisis estadístico ha permitido corroborar que la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales influye de manera significativa de modo probabilístico con un 58.1% en el rendimiento laboral de una institución educativa del distrito de Ventanilla año 2021; con lo cual la relación causal de la hipótesis general queda demostrada (gl: 2 y p: ,000).

Palabras claves: Gestión del conocimiento, habilidades gerenciales, rendimiento laboral.

Abstract

The general objective of this research is to explain knowledge management and managerial skills that influence the work performance of the staff of an educational institution. Ventanilla, 2021. The study was developed in the quantitative approach of non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. The sample consisted of 105 workers N° 5130 Pachacutec, their choice being non-probabilistic; the instruments underwent validity and reliability tests for both variables. In the main ones, it is observed that 8.6% of the personnel surveyed perceive that knowledge management is of a deficient level, while 57.1% indicate that it is moderate. However, 34.3% state that the level of knowledge management is efficient, according to the perception of the staff of an educational institution in the district of Ventanilla in the year 2021. It was concluded that the statistical analysis has allowed corroborating that knowledge management knowledge and managerial skills have a significant influence in a probabilistic way with 58.1% in the work performance of an educational institution in the district of Ventanilla in 2021; with which the causal relationship of the general hypothesis is demonstrated (df: 2 and p: .000).

Keywords: Knowledge management, managerial skills, job performance

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa é explicar a gestão do conhecimento e as habilidades gerenciais que influenciam o desempenho laboral dos funcionários de uma instituição de ensino. Ventanilla, 2021. O estudo foi desenvolvido na abordagem quantitativa de desenho não experimental, transversal e correlacional causal. A amostra foi composta por 105 trabalhadores N° 5130 Pachacutec, sendo a escolha não probabilística, os instrumentos foram submetidos a testes de validade e confiabilidade para ambas as variáveis. Nas principais, observa-se que 8,6% do pessoal pesquisado percebe que a gestão do conhecimento é de nível deficiente, enquanto 57,1% indica que é moderada. No entanto, 34,3% afirmam que o nível de gestão do conhecimento é eficiente, de acordo com a percepção dos funcionários de uma instituição de ensino no distrito de Ventanilla no ano de 2021. Concluiu-se que a análise estatística permitiu corroborar que o conhecimento e a gestão do conhecimento as habilidades gerenciais têm uma influência significativa de forma probabilística com 58,1% no desempenho laboral de uma instituição de ensino no distrito de Ventanilla em 2021; com a qual se demonstra a relação causal da hipótese geral (df: 2 ep: .000).

Palavras-chave: Gestão do conhecimento, habilidades gerenciais, desempenho no trabalho

I. Introducción

En estos últimos años en América Latina, existe una barrera sobre el poco conocimiento en el uso de las herramientas digitales por parte del trabajador administrativo y personal docente en las instituciones educativas lo cual ha generado lentitud en el cumplimiento de las actividades, para Blácido (2021) se adiciona a ello en el sistema porque es lento en el momento de la realización de los trámites debido a la burocratización que existe desde el siglo XIX, en ese sentido las instituciones al parecer están visionando a agilizar dichos procesos, teniendo como ruta de inicio la aplicación de una reingeniería en casos específicos asimismo innovando así también como el retener al colaborador y fomentar nuevas lluvias de ideas para poder contar con profesional idóneo (Oros, 2020). En consecuencia, debemos enfocarnos en observar nuestro entorno y conocer cuál es el grado de insatisfacción que se presenta para plantear propuestas que ayuden a evolucionar a nuestras instituciones educativas volviéndolas más eficientes (Quintero, 2021).

Con respecto a la administración pública se observa a las instituciones que se caracterizan por tener un proceso tradicional y burocrático generando lentitud en el desarrollo de sus actividades, de tal manera requiere aplicar cambios para avanzar y brindar un servicio de calidad a la sociedad dando una atención inclusiva. Según Colón (2017) en esa misma línea afirma que existe muchos procesos para desarrollar una actividad generando atrasos. Según Báez (2017) el modelo de gestión es muy lento y tradicional siendo un problema que está arraigado en cada actividad. Para Pro, (2017) refiere que descendemos de un modelo francés en donde toda administración era ejercida por los servidores públicos quienes estaban a cargo de verificar si estas actividades se desarrollaban, además de garantizar un equilibrio en la ciudadanía, etc. Para Campos (2017) lo que se debe hacer es hallar nuevas miradas para dar soluciones a estas viejas prácticas que no han permitido tener un mayor crecimiento, por el contrario, ha permitido el enquistamiento en los puestos generando obsolescencia del trabajador público. Caracterizado por ello la fuga del talento al sector a la actividad privada.

En el contexto nacional hasta 1990 la carrera pública estaba basada por el D.L 276, para luego ser cerrado con el inicio de un nuevo presidente, la que formó parte de la reforma la cual conllevó a un despido abrumador, sumándose además el Instituto de Administración Pública (IAP), la cual ejercía un dominio del Sistema de Recursos Humanos. A raíz de esos cambios bruscos muchos profesionales quedaron sin trabajo a su suerte, parte de los desempleados fueron contratados de nuevo bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP), donde no responsabiliza estado, pasando después al DL 1057, en ese contexto con los cambios que se han dado ha generado que no exista un evaluación y selección meritocrática de los trabajadores administrativos para ocupar un cargo en las instituciones del estado considerando de manera específica como son los colegios

A nivel local, en la institución educativa N° 5130 Pachacútec se ha podido notar demoras con respecto a la solicitud de algún documento siendo solicitado por los padres de familia y docentes generando incomodidad, retraso y pérdida de tiempo, lo que limita al cumplimiento con los metas propuestas como institución, por otro lado se puede observar que la poca capacitación brindada a personal docente es un problema que se suma a las carencias lo que no permite avanzar en obtener sus resultados, es así estas deficiencias que se presentan son a raíz que el personal tiene poco conocimiento en el manejo de las herramientas digitales como también temor a malograr los equipos y sistema que se maneja en la institución educativa

Además, se realizó el planteamiento general: (a) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?

También se puntualizó los problemas específicos: (b) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el conocimiento y habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; problema específico (c) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; (d) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el trabajo en equipo del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; problema específico (e)

¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?

En ese sentido para, Fernández (2020) realiza la reafirmación indicando lo importante es la justificación. La justificación teórica se enfoca en motivar a la reflexión sobre las variables en un contexto actual lo que ameritan un estudio minucioso y exhaustivo para dar a conocer la relación de dependencia probabilística que existen entre ambas, se ha obtenido un resultado el cual se ha sistematizado para ello también se realizó una propuesta de valor para ser incluidos como soporte al conocimiento de ciencias sociales.

Porque a través de los resultados se buscó mejorar el rendimiento de los trabajadores del centro educativo. Acerca de la justificación social-práctica, mediante la presentación de un programa de capacitación se buscó obtener mejoras en el rendimiento de todos los colaboradores. La importancia metodología se ha construido el instrumento mediante cuestionarios el cual presenta novedades de acuerdo a contexto en el que nos encontramos, algunos de realizando su función desde la virtualidad según R. M. N° 072-2020-TR, de aplicación de manera obligatoria.

Con respecto a los instrumentos se ha realizado los criterios correspondientes que conlleven a dar mayor sustento a través de la validez y confiabilidad. Como justificación epistemológica, el estudio se enfocó en el positivismo y empirismo debido a la medición controlada de la información que se ha recabado la cual fue sometida al proceso confirmatorio inferencial deductivo, donde la relación con el objeto ha sido distante, asimismo se marcó distancia entre el sujeto y objeto (Ochoa et al., 2020; Cadena et al., 2017).

Se precisó el objetivo general: (a) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021. Así mismo, se establecieron los objetivos siguientes específicos: (b) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el conocimiento y habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (c) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (d) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo del

personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (e) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

Seguidamente, se detalló la hipótesis general: (a) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

Y finalmente, se presentó las hipótesis específicas: (b) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en el conocimiento y la habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (c) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (d) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente con el trabajo en equipo del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (e) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

II. Marco Teórico

Se presenta las siguientes investigaciones que han sido realizada a nivel nacional

Malpartida (2022) se enfocó en describir la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal de un colegio público, la metodología utilizada aplicada, siendo el diseño no experimental, descriptivo – correlacional-transversal. Los instrumentos han tenido un resultado de 0,95 y 0,96 e indican. Se concluyó que existe relación inversa entre las variables cuyo valor de 0.107 y el valor p es >0.05 no tiene significancia el estrés y rendimiento disminuye en las actividades que realizan en la empresa.

Vargas (2022) en su investigación: explicar cuál la relación de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de una institución pública. Aplicó un enfoque cuantitativo, con un diseño aplicado fue no experimental con un corte transversal, descriptiva y correlacional, utilizó un instrumento. Tuvo una muestra censal de 60 trabajadores. Tuvo como resultado que la gestión de conocimiento como la generación ($p\text{-valor} = 0.027 < 0.05$), se relacionan significativamente con las competencias profesionales.

Bendezú (2020) buscó establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa. fue descriptiva correlacional. Para la recolección de datos se elaboraron dos instrumentos para ambas variables que fueron tomadas de la escala de satisfacción laboral SL/SPC. Se utilizó una muestra de 18 docentes y 06 administrativos. Los resultados indicaron que existe una relación significativamente entre las variables estudiadas. Se concluye que la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.872 con un Rho de Spearman, siendo esta que corresponde a un nivel de correlación positiva alta.

Tarazona (2019) se fundamentó en establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del personal de una institución educativa. Conformado por 60 trabajadores. Con un estudio correlacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico, instrumentos que

se utilizaron fueron, una guía de entrevista y cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 68.3% el personal que tienen habilidades gerenciales tienen un buen desarrollo organizacional; asimismo según las dimensiones, el 68.3% del personal tiene habilidades conceptuales tienen un buen desarrollo organizacional; el 68.3% del personal que tienen habilidades técnicas tienen un buen desarrollo organizacional y el 68.3% del personal tienen habilidades humanas tienen un buen desarrollo organizacional.

Olivo (2018) en su investigación se basó en identificar la relación entre la “Habilidades gerenciales y desempeño laboral docente, la población censal conformada por 106 trabajadores. El tipo de investigación utilizada no experimental de nivel correlacional, con un estudio de tipo básico, se desarrolló instrumentos tipo escala de Likert. El resultado más importante obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman; se halló un nivel de correlación clara entre las variables investigadas.

Obispo (2018) se enfocó en describir la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa, la población censal es de 65. Se desarrolló una investigación hipotética deductiva. Diseño con el que se trabajó el no experimental de nivel correlacional, uno de los cuestionarios tuvo ítems 27 para la primera y 28 para la segunda en la escala de Likert con cinco elementos. Tuvo como conclusión la existencia de una evidencia afirmando que la variable estudiada se relaciona significativamente entre cada variable. Asimismo, se concluyó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.730, representó una alta correlación según las variables estudiadas.

De tal manera se realizó sobre investigaciones internacionales entre ellas

Rodríguez et al., (2022) buscó explorar las relaciones existentes entre las diferentes fases de la gestión del conocimiento: crear, almacenar, compartir y aplicar conocimiento. Se realizó un estudio exploratorio con una muestra de 35 líderes de unidades académicas de cinco instituciones chilenas. Con un análisis econométrico, descubriéndose así la existencia de un conjunto de relaciones estadísticamente significativas entre distintas fases del proceso analizado. Los hallazgos evidenciaron que la aplicación de conocimiento depende directamente de

los subprocesos de crear y compartir conocimiento. Se llegó a la conclusión que las variables utilizadas, su fiabilidad, y la exploración de relaciones con soporte teórico pone en relieve la importancia de promover y cultivar una gestión del conocimiento de alta calidad en cada una de sus fases

Valles et al., (2020) la investigación tuvo como objetivo analizar las habilidades gerenciales aplicadas por los docentes para el fortalecimiento de la enseñanza de una institución educativa. Presentó un estudio descriptivo, no experimental, transeccional. La muestra a estudiar fueron 74 docentes, dando como instrumento a cuestionario de 27 ítems. El resultado en la dimensión habilidad cognitiva e teniendo como resultado un 44% respondieron algunas veces modifican estrategias de las planificaciones de manera diaria, de tal manera los estudiantes manifestaron algunas veces, con un 34%; el cual reflejó coincidencia en los grupos de encuestados.

Abad y Chasi (2018) la investigación estuvo enfocada en poder analizar la incidencia de los sistemas contables en la toma de decisiones gerenciales de una institución financiera, para ello desarrolló un cuestionario, el mismo que presentó una conclusión donde muestra hay si incidencia en la toma de decisiones gerenciales. Se pudo alcanzar un conocimiento más amplio sobre las técnicas que se utilizan en el proceso para tomar decisiones, motivo por el cual se propuso el diseño de estrategias para la toma decisiones gerenciales enfocadas en los sistemas contables.

Barreno et al. (2018) busco conocer de forma particular como se desarrolla la gestión del conocimiento en las entidades públicas, se procedió a aplicar encuestas como instrumentos de recopilación de datos. Se desea aportar determinando la cultura investigativa en el ámbito de la salud, contribuir con estrategias gerenciales para motivar y concientizar la importancia de generar nuevo conocimiento y difundirlo.

León (2018) basado en identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente. El método aplicado es regresión múltiple, utilizando datos de un colegio. La aplicación del modelo en su conjunto presenta un buen ajuste con $R^2 = 0.8711$, es decir, las variables independientes son estadísticamente

significativas para explicar la variable dependiente. Los resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener resultados académicos significativos. / La ciudad de Santa Rosa cuenta con instituciones educativas que ofrecen un servicio de calidad. Los docentes reciben capacitación constante para ser evaluados y medir su desempeño laboral.

Teoría de Ausubel, según Moreira (2017), la teoría considera lo imprescindible en el ser humano tener conocimientos previos o básicos que estén relacionados a diversas actividades que presentan las organizaciones. En tal sentido para poder desarrollar diferentes funciones en una organización no tendrá ninguna limitación para asumir reto y cumplir con los objetivos presentados.

Según Hernandez (2016) primera variable independiente

Es el proceso que valora los hechos o información de acciones adquiridas a través de experiencias lo que busca transferir el conocimiento y propias experiencias existente entre los integrantes de un grupo. De tal manera que implica el uso de técnicas para captar, organizar, almacenar el aprendizaje del colaborador, como también busca transformarlo en un activo intelectual que se pueda compartir (p. 1).

Garzón (2015) consideró que el aprendizaje es muy fundamental para el desarrollo de habilidades activas para captar socializar, realizar el stock conocimiento activo que faculte a las organizaciones y a sus agentes del conocimiento para afrontar los entornos versátiles. Es una ventaja para la organización y poder producir, codificar y decodificar información a partir de la fuente, para generar conocimiento activo a nivel general a través de un adecuado clima laboral que promueve el proceso de instruir, estimar, asimilar y explotar el nuevo conocimiento tanto generó como específico (p.34).

Actualmente el conocimiento de la persona es indispensable en una empresa y detallan de la valoración que el mercado otorga a una organización (Mejía & Jaramillo, 2006). Lo que se requiere para el crecimiento de una organización es hacer uso de gerencia de talento humano siendo un factor de generación de conocimiento productivo para poder compartir con las demás personas (Mejía & Jaramillo, 2006).

Dimensión 1: capital intelectual. Consiste el conocimiento que existe en una organización que genera valor en el presente o futuro para la organización para ello se requiere que el equipo de profesionales o colaboradores tengas esa competencia lo que se verá reflejado en la productividad de la empresa, además se requiere contar con un capital organizacional o estructural los cuales son procesos, sistemas, procedimientos, las patentes. Indicadores: intelectual, relacional, estructural (p.24).

Dimensión 2: aprendizaje organizativo. Es la organización donde los integrantes de un grupo expanden de manera continua sus capacidades para poder crear resultados que la organización necesita, donde existen patrones de pensamientos nuevos y expansivos los que son retroalimentados, como también la se considera de manera libre la aspiración colectiva y todos aprendemos a aprender de manera conjunta. Indicadores: niveles de aprendizaje, tipos de procesos, tipo de aprendizaje, complejidad del contexto, grado de cambio organizativo, dinamismo del contexto, stress, estado de desarrollo de la organización (p.74).

Dimensión 3: autoría del conocimiento. Es la evaluación sobre los saberes previos como el manejo de diferentes herramientas para poder desarrollar actividades que en la institución se presenta. En ese sentido para desarrollar cualquier actividad el diseño de conocimiento de su estado actual, si se obvia conlleva a la generación de pérdidas de recursos destinado. Las personas deberán hacer cambios para adaptarse al uso de nuevas herramientas, además es importante conocer cuál es el punto de vista del grupo que pertenece al desarrollo de las mismas. Indicadores: objetivos, resultados, documentación, métodos y recursos (p.111).

Dimensión 4: estrategia del conocimiento. Las organizaciones se obtienen beneficios de la implementación de estrategias donde se busca minimizar el costo de capital de intelectual cuando se la continua rotación de personal, además de reducir costos de para poder desarrollar economías de escala cuando obtenemos información o conocimiento de profesionales externos a la organización. Indicadores: instalar o mejorar una intranet, innovación, incorporar (p.124).

Dimensión 5: captación del conocimiento. En cuanto a ello es una actividad sistemática, considerado el conocimiento tácito, el tiempo puede volverse explícito, pero es fundamental captarlo para que pueda ser aprendido y utilizado. La captación del conocimiento en una empresa está relacionada con la tecnología la cual logra que el conocimiento esté a disposición de aquellos que lo necesitan, para ello se requiere de una localización, organización y representación e integración. Indicadores: captación del conocimiento simbólico experiencial, captación del conocimiento no simbólico experiencial (p.131).

Teoría organizacional según Cadena (2017). Tiene su inicio a mediados del siglo XX cuando se iniciaba industria el mismo que dio pie a inicio de empresas grandes en el mundo. En esta teoría presenta toda organización requiere los recursos humanos, tecnológicos, económicos los mismos que deben ser utilizados de manera eficiente para lograr la productividad". De tal manera se fundamenta con lo que refiere Fayol aquel denominado primero en la doctrina administrativa gracias a su aporte a la administración en una organización que con el transcurso de los años ha ido evolucionando, lo que permitido que las organizaciones se adapten a ese proceso acelerado industria se dividía en varios elementos: operaciones de la empresa, elementos de la empresa, principios de la administración, procedimientos administrativos.

Según Núñez et al., (2014) segunda variable independiente

Son un conjunto de destrezas, cualidades y conocimientos que presenta las personas lo cual permite realizar de manera eficiente diversas actividades de direccionamiento como liderazgo, realización de trabajo en equipo, y/o coordinación, siendo claves dentro de una empresa u organización, el asumir roles de supervisión, gerencia requiere un manejo eficaz de recursos y de talento humano, el mismo que debe ser a la altura y disposición inmediata en ese sentido es necesario destacar que son estas habilidades las que permiten marcar la diferencia entre "jefes" y "líderes" (p.1).

Dimensión 1: comunicación. Es una herramienta clave que se utiliza en cada persona lo cual se presenta desde la antigüedad como el hombre siendo de mucha relevancia ambos. En la vida diaria las personas presentamos problemas y

conflictos cuales se resuelven democráticamente, los seres humanos parten de escuchar con respeto y siendo tolerantes como también dando posibilidades a la expresión honesta y clara de los mutuos intereses y sentimientos. Está conformado por elementos que como son el emisor y receptor lo que se necesita la interacción de ambos para que se logre la comunicación. Indicadores: herramientas, el arte de entrevistar, hablar a un público, atención de quejas y reclamaciones, asertividad, la negociación (p.147).

Dimensión 2: toma de decisiones. Es un proceso de elección o decisión que se considera entre varias opciones presentadas a fin de ver cuál es de su mayor conveniencia propia de una persona u organización proyectándose al futuro, requiere de identificar, seguido de realizar un análisis para luego ver las opciones y poder considerar la elección correcta y al final poder ejecutarla. Indicadores: creatividad, introducción al cambio (p.233).

Dimensión 3: La gestión. Son las acciones que desarrolla una empresa para alcanzar objetivo de ventas como también incrementar su productividad, permitiéndole abrir nuevos mercados. Por otro lado, se debe gestionar compañías, proyectos, o bienes económicos. Indicadores: liderazgo, motivación del personal, gestión de proyectos (p.515).

Teoría de la expectativa de la motivación de Vroom, según Naranjo (2009). Precisa que es aquel producto del valor que cada persona busca obtener posibles resultados que contribuyan al desarrollo individual, de esta manera que cumplan las metas esperadas en un determinado tiempo. Esta teoría se enfoca insistencia que se hace en la particularidad de cada persona y la variabilidad de las fuerzas motivadoras que permite desarrollar acciones en beneficio propio, reflejándose al final. Por otro lado, se entiende que toda persona necesita estar motivado para poder realizar actividades que permitan a la persona estar orgulloso de lo que realiza. Además, se puede entender que la motivación es el cúmulo de multiplicar la fuerza de la estimulación por el valor de la meta más la probabilidad del logro. La fuerza es la fortaleza de la motivación de una persona, el valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado, y, la expectativa es la probabilidad de que una acción particular produzca un resultado deseado.

Según Campbell (2012) variable de él rendimiento laboral es la relación que existe entre los objetivos propuestos por la empresa como también las metas y actividades alcanzadas y el tiempo concurrido en horas trabajadas.

A través del rendimiento laboral se busca medir de manera constante a cada trabajador ya sea cuantitativamente y cualitativamente según las políticas que tenga cada empresa, además permite identificar y explorar las habilidades que presenta el colaborador para poder desarrollarse y ponerlo en práctica en el área de la empresa asignada.

En torno al rendimiento en una organización se presenta elementos que generalmente se han visto reflejados, entre ellos (i) las personas que se encuentran satisfechos y felices de trabajar, encontrándose en la parte operativa, lineal u organización, (ii) grupos reaccionan con inmediatez a diversos aspectos que requieren realizar cambios en el entorno a la situación dada para tomar medidas correctivas (iii) el desempeño de nuestra organización es seguro. Entendiéndose que el colaborador debe sentirse bien en el área donde se encuentra laborando (Araya, 2020, p.5).

Dimensión 1: Conocimiento y habilidad. El conocimiento es todo entendimiento teórico de un tema en particular, el cual se puede dar a través de estímulos sensoriales: como el observar, también escuchar así mismo leer y palpar entre otros aspectos. Este conocimiento se puede transferir de una persona a otra (Ñunez,2020)

Para ello se requiere tener una adecuada gestión del conocimiento que se ha convertido en un elemento importante para poder determinar el desarrollo de la innovación según (Walecka-Jankowska, 2015) y además de considerar que la evidencia está asociada a diferentes variables en esa misma línea (Darroch y McNaughton, 2002) indica se debe tener en cuenta la importancia que tiene la gestión del conocimiento a la generación de habilidades, actitudes, (Ringberg et al., 2016)

Las habilidades, hacen referencia a la capacidad que presentan las personas para aplicar las instrucciones con fundamentos teóricos en diferentes situaciones y espacios geográficos establecidos. De tal manera que pueden ajustarse y

moldearse, mientras más sea la práctica mayor será el perfeccionamiento. Indicadores: Cooperación, colaboración (Mestres, 2021).

Dimensión 2: Responsabilidad. Se define como la capacidad de poder hacer reconocimiento y poder aceptar las consecuencias que han sido adquiridas de una acción o una decisión que se ha tomado abiertamente de lo que profesan las personas poniéndole mucho énfasis, cuidado y atención como implica la libertad. La persona que es responsable se encuentra en la obligación de dar respuestas de diferentes juicios. A través de los trabajos consensuados en el que la responsabilidad individual o de grupo se manifiesta. Indicadores: compromiso, conocimiento del trabajo.

Dimensión 3: Trabajo en equipo. El trabajo en equipo es un cumulo que está integrado por personas los cuales desarrollan planes para luego organizarlos de manera determinada y poder lograr el objetivo que se tiene propuesto a corto, mediano y largo plazo. En un equipo eficaz cada se da la interacción en el equipo permitiendo fortalecer la comunicación de sus miembros. Indicadores: confianza, coordinación, compromiso, comunicación.

Dimensión 4: Calidad. Es toda adaptabilidad y conformidad de los requisitos que se cumplen en una organización social. Asimismo, se determina que es el nivel de perfección de un proceso, servicio o producto entregado por una empresa, de modo que se debe dar cumplimiento con requerimientos según la ISO y, por supuesto dando experiencias buenas. Se necesita entenderlo de manera más detallado se presenta elementos fundamentales: garantía, control y gestión de la calidad. Indicadores: experiencia, satisfacción, mejora continua.

III. Metodología

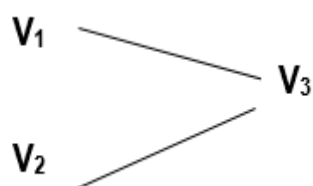
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación que se aplicó es de tipo básica. Según como menciona CONCYTEC (2018) mediante Ley N° 30806 busca alcanzar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos. Asimismo, que está dividido en dos tipos tipo básica y aplicada. De tal manera, el estudio formó parte del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y la investigación fue básica; debido a que la realidad es medible, cuyo propósito fue la contrastación de hipótesis, como también la aplicación de la estadística (Pacori, 2019).

Diseño no experimental, Se ha observado el fenómeno de estudio donde tal y como se da en su entorno natural, sin ninguna manipulación (Hernández et al., 2014). Fue transversal de tipo correlacional. Se buscó comprender la relación de la variable independientes sobre la dependiente (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema del diseño



Dónde:

V₁ : Gestión del conocimiento

V₂ : Habilidades gerenciales

V₃ : Rendimiento laboral

3.2. Variables y Operacionalización

La variable gestión del conocimiento presenta como definición conceptual según Hernández (2016). Es el proceso que valora los hechos o información de acciones adquiridas a través de experiencias lo que busca transferir el conocimiento y propias experiencias existente ente los integrantes de un grupo. De tal manera que implica el uso de técnicas para captar, organizar, almacenar el aprendizaje del

colaborador, como también busca transformarlo en un activo intelectual que se pueda compartir (p.1).

Definición operacional, medir la percepción de gestión del conocimiento del personal de la institución educativa Pachacutec mediante una encuesta haciendo uso de una escala de medición ordinal del 1 al 5. Presentó como dimensiones a estudiar fueron capital intelectual, aprendizaje organizativo, auditoría del conocimiento, estrategia del conocimiento, captación del conocimiento Niveles y rangos: alto, medio y bajo.

La variable independiente fue habilidades gerenciales, su definición conceptual es según Núñez et al., (2014). Son un conjunto de capacidades y conocimientos que presentan las personas lo cual les permite realizar de manera eficiente diversas actividades de direccionamiento como liderazgo, realización de trabajo en equipo, y/o coordinación, siendo claves dentro de una empresa u organización, todo ello conlleva a asumir roles de supervisión, gerencia requiere un manejo eficaz del talento humano, en ese sentido es necesario destacar que las habilidades permite marcar la diferencia entre jefes y líderes (p.1).

Definición operacional, medir la percepción del personal de una institución educativa sobre la variable independiente: habilidades gerenciales, mediante la aplicación de una encuesta utilizando una escala de medición del 1 al 5. Según Núñez et al., (2014) sus dimensiones son comunicación, toma de decisiones, la gestión. Niveles y rangos: eficiente moderado y deficiente.

La variable dependiente fue la variable de rendimiento laboral, su definición conceptual según Campbell (2012). Es el proceso que permite medir de manera continua a cada trabajador cuantitativamente y cualitativamente según las políticas que tenga cada empresa, permite identificar y explorar esas capacidades que presenta para poder desarrollarse y ponerlo en el área de la empresa según corresponda, permite la identificación de su aspectos fuertes y débiles para poder aplicar herramientas que conlleven a obtener resultados.

Definición operacional, medir la percepción del personal de la institución educativa sobre la variable independiente: rendimiento laboral, mediante la aplicación de un cuestionario utilizando una escala de medición del 1 al 5. Sus

dimensiones son conocimiento y habilidad, responsabilidad, trabajo en equipo, calidad. Niveles y rangos: eficiente, moderado y deficiente.

3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis

El universo poblacional se conformó por el personal de una institución educativa, entre los que se encuentran encuentran nombrados y contratados siendo un total de 105, cuyo criterio de inclusión fueron los trabajadores contratados mediante la D.L. 1057 como también los que están mediante el D.L. 276. Como criterios de exclusión, son docentes que no quisieron ser encuestados (Arias-Gómez et al., 2016).

La muestra representativa estuvo conformada todo el personal que labora en la institución educativa Gamboa (2018)

Respecto al muestreo no se ha aplicado ningún tipo debido a que se ha considerado toda la población. La unidad de análisis está referido a todos los trabajadores de la institución educativa en el año 2021 (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

3.4. Técnicas e Instrumentos

Se aplicó la técnica encuesta es cual ha permitido hacer el recojo de la información, además se utilizó los instrumentos como fueron los cuestionarios. Los cuales fueron validados y sometidos a confiabilidad.

Técnica. Según Carrasco (2016) procedimientos que han permitido planificar, organizar y desarrollar la investigación. Asimismo, fue aplicado el cuestionario formado de 65 items.

Los instrumentos han sido construidos según la realidad actual, asimismo han sido sometidos al proceso de validez y confiabilidad. Referente a la validez se ha convocado a 5 especialistas con experiencia relacionados a temas de gestión de conocimiento. Cuyos datos se han obtenido sobre redacción, pertinencia, coherencia, adecuación y comprensión de los instrumentos, además se ha realizado la validez de contenido cualitativa haciendo uso de la prueba binomial y obteniendo un resultado de 0.000 por consiguiente, al ser un valor menor a 0.05 el instrumento es el adecuado para su debida aplicación en la investigación.

Según el alcance de Hurtado (2013) manifiesta que es indispensable aplicar la validez de constructo mediante la realización del análisis factorial usando el estadígrafo KMO, la esfericidad de Bartlett, sin embargo, posterior a ello ese procedió con aplicar una evaluación a través del estadístico Rho de Spearman para poder tener una evaluación más exhaustiva considerando el puntaje total de las variables y dimensiones lo que ha permitido medir la consistencia de los instrumentos utilizados.

3.5. Procedimientos

Se dio el interés hacia la problemática cuando se pudo observar que existen deficiencias en el rendimiento de los trabajadores lo que limita a poder ofrecer un adecuado servicio en una institución educativa de nivel primaria y secundaria, según el contexto en que nos encontramos de distanciamiento social, se ha procedido a recolectar investigaciones sobre las variables estudiadas usando la aplicación Myloft en la base de datos primo obteniendo los antecedentes según cada variable , también se realizó búsquedas base de datos especializada de (Ebsco, Scopus, Proquest). Para construir los Instrumentos se consideró los indicadores de cada dimensión los cuales fueron remitirlos a 5 especialistas para la validación de contenido cualitativo de juicio de expertos, con la información obtenida se ha realizado la validación mediante la prueba binomial.

Asimismo, se ha realizado la validación de constructo a través del programa SPSS para las tres variables, y se aplicó el instrumento mediante una encuesta de forma virtual al personal que labora de la institución educativa N° 5130 Pachacutec

3.6. Método de Análisis de Datos

Se desarrolló los ítems en el formulario Google, luego se hizo el envío a cada correo de los encuestados, después a ello se recolectó según variables y dimensiones, los datos se exportaron en una hoja de cálculo Excel y luego se han trasladado al sistema de SPSS V26 para el análisis descriptivo a través de la distribución de frecuencias y gráfico de barras agrupadas para poder conocer percepciones del trabajador de la institución educativa. Con respecto al análisis inferencial se ha realizó la regresión logística ordinal para poder establecer el nivel de correlación causal, posterior a ello hacer la contrastación de las hipótesis.

3.7. Aspectos Éticos

Se ha fundamentado la investigación mediante la autenticidad de toda la información obtenida por diferentes expertos en lo académico, validando y considerando la autoría de la información que se obtuvo siendo libre de fraude en la recopilación

Obtenida. De tan manera se consideró postulados por Tarragó (2008) enfocado en los principios éticos entre ellos: la justicia, beneficencia y autonomía.

El principio de la justicia refiere al valor de la obtención de la información que se ha recabado por cada encuestado el cual fue tomado sin hacer ninguna separación sobre su orientación sexual, creencia, estado civil, su nacionalidad.

Con respecto a la beneficencia, se respetó la obtención de los resultados los mismos que ayudaron a dar una propuesta quedando a disposición de la institución para aplicarlo como una acción inmediata. Y finalmente la autonomía fue evidenciada cuando se ha solicitado a cada unidad de análisis su permiso correspondiente, siendo de conocimiento y participando manera voluntaria.

Según el aporte de Palencia y Ben (2019) se buscó el bienestar del participante en el trabajo a través del control de los efectos adversos como es la obtención de datos a través de una herramienta digital para mantener de manera anónima al entrevistado. Con respecto al principio de no maleficencia fue manifestado en la aplicación de las normas APA 7ma edición.

IV. Resultados

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

Gestión del Conocimiento

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 9 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | Moderado | 60 | 57,1 | 57,1 | 65,7 |
| | Eficiente | 36 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

De la tabla 1 se observa que el 8.6% del personal encuestado perciben que la gestión del conocimiento es de nivel deficiente, mientras que el 57.1% señala que este es moderado. Y para el 34.3% manifiesta que el nivel de la gestión del conocimiento es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa.

Resultados Descriptivos

Tabla 2

Dimensiones de la Gestión del Conocimiento

| | Niveles | Frecuencia (fi) | Porcentaje valido (%) |
|-----------------------------|------------|-----------------|-----------------------|
| Capital intelectual | Deficiente | 15 | 14,3 |
| | Moderado | 48 | 45,7 |
| | Eficiente | 42 | 40,0 |
| Aprendizaje organizativo | Deficiente | 10 | 9,5 |
| | Moderado | 65 | 61,9 |
| | Eficiente | 30 | 28,6 |
| Autoría del conocimiento | Deficiente | 12 | 11,4 |
| | Moderado | 33 | 31,4 |
| | Eficiente | 60 | 57,1 |
| Estrategia del conocimiento | Deficiente | 19 | 18,1 |
| | Moderado | 62 | 59,0 |
| | Eficiente | 24 | 22,9 |
| | Deficiente | 10 | 9,5 |

| | | | |
|----------------------------|-----------|----|------|
| Captación del conocimiento | Moderado | 49 | 46,7 |
| | Eficiente | 46 | 43,8 |

En cuanto a las dimensiones referidas a la gestión del conocimiento se tiene que en cuatro (capital intelectual, aprendizaje organizativo, estrategia del conocimiento y la captación del conocimiento) de las cinco dimensiones la más alta frecuencia corresponde al nivel moderado con porcentajes que van desde el 45.7% hasta el 61.9%, mientras que en cuanto a la dimensión autoría del conocimiento la frecuencia más alta corresponde al nivel eficiente según el 57.1% del personal encuestado en una institución educativa en el presente año lectivo. Además, en cuanto al nivel deficiente la frecuencia de los datos es menor al 19.0% en todas las dimensiones de la gestión del conocimiento.

4.2. Resultados Descriptivos

Tabla 3

Habilidades Gerenciales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 15 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Moderado | 72 | 68,6 | 68,6 | 82,9 |
| | Eficiente | 18 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

De la tabla 3, se observa que el 14.3% del personal encuestado perciben que las habilidades gerenciales son de nivel deficiente, para el 68.6% señala que este es moderado. En ese aspecto el 17.1% manifiesta que el nivel de las habilidades gerenciales es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa.

Resultados Descriptivos

Tabla 4

Habilidades Gerenciales

| | Niveles | Frecuencia (fi) | Porcentaje valido (%) |
|--------------------|------------|--------------------|--------------------------|
| Comunicación | Deficiente | 14 | 13,3 |
| | Moderado | 91 | 86,7 |
| | Eficiente | 0 | 0,0 |
| Toma de decisiones | Deficiente | 18 | 17,1 |
| | Moderado | 73 | 69,5 |
| | Eficiente | 14 | 13,3 |
| Gestión | Deficiente | 15 | 14,3 |
| | Moderado | 73 | 69,5 |
| | Eficiente | 17 | 16,2 |

En cuanto a las dimensiones referidas a las habilidades gerenciales se tiene que en las tres dimensiones la frecuencia más alta corresponde al nivel moderado con porcentajes que van desde el 69.5% (toma de decisiones y gestión) hasta el 86.7% (comunicación). Mientras que en cuanto al nivel eficiente referida a la dimensión comunicación ninguno de los encuestados (0.0%) coinciden en sus percepciones. Además, en cuanto al nivel deficiente la frecuencia de los datos es menor, y va desde el 13.3% (comunicación), 14.3% (gestión) y 17.1% (toma de decisiones), según la percepción del personal de una institución educativa.

4.3. Resultados Descriptivos

Tabla 5

Rendimiento Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 5 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | Medio | 18 | 17,1 | 17,1 | 21,9 |
| | Alto | 82 | 78,1 | 78,1 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

De la tabla 5 como se puede observar que el 4.8% del personal encuestado perciben que el nivel de su rendimiento laboral es bajo, mientras que el 17.1% indica que este es de nivel medio. En ese sentido, el 78.1% manifiesta su rendimiento laboral es de nivel alto según la percepción del personal de una institución educativa.

Resultados Descriptivos

Tabla 6

Dimensiones del Rendimiento Laboral

| | Niveles | Frecuencia (fi) | Porcentaje valido (%) |
|--------------------------|---------|--------------------|--------------------------|
| Conocimiento y habilidad | Bajo | 4 | 3,8 |
| | Medio | 31 | 29,5 |
| | Alto | 70 | 66,7 |
| Responsabilidad | Bajo | 4 | 3,8 |
| | Medio | 26 | 24,8 |
| | Alto | 75 | 71,4 |
| Trabajo en equipo | Bajo | 5 | 4,8 |
| | Medio | 21 | 20,0 |
| | Alto | 79 | 75,2 |
| Calidad | Bajo | 5 | 4,8 |
| | Medio | 25 | 23,8 |
| | Alto | 75 | 71,4 |

En cuanto a las dimensiones referidas al rendimiento laboral se tiene que en todas las dimensiones los encuestados perciben que el nivel es alto, es por ello que la frecuencia más alta corresponde a este nivel, el cual va desde el 66.7% (conocimiento y habilidad), 71.4% (responsabilidad y calidad) y el 75.2% (trabajo en equipo). Además, en cuanto al nivel bajo la frecuencia de los datos es menor, y va desde el 3.8% (Conocimiento y habilidad y responsabilidad) y el 4.8% (trabajo en equipo y calidad) según la percepción del personal de una institución educativa.

4.4. Resultados Inferenciales

En cuanto a lo estadístico de las variables y dimensiones, se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.
- Estadístico de prueba: Rho de Spearman (Rho).
- Regla de decisión: Si: $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

4.4.1. Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe influencia directa y significativa de la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.

H₁: Existe influencia directa y significativa de la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.

Tabla 7

Pseudo R Cuadrado

| | Chi-cuadrado | gl. | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|--------------|-----|------|-------------------|------|
| Hipótesis general | 57,152 | 2 | ,000 | Cox y Snell | ,420 |
| | | | | Nagelkerke | ,581 |
| | | | | Mc Fadden | ,425 |

Con respecto a la tabla 7, se puede observar que el valor de Chi-cuadrado es de 57.152 y el valor de la significación es igual a 0.000 ($p < \alpha$), se concluye que los resultados que se han obtenido son de gran aporte para poder explicar la variable dependiente. de esa manera los resultados que se obtuvieron, muestra que el nivel de significancia es .000 inferior a .05; en ese sentido, se del personal de una institución educativa, se tiene por aceptado el modelo de las variables en el análisis; según los datos obtenidos el valor de Cox Snell de .420 y Nagalckerke igual a .581, permitiendo dar por afirmado que las dos primeras variables influyen

probabilísticamente entre 42.0%% y 58.1% en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa en el distrito de ventanilla en el año 2021. Finalmente, el valor de McFadden fué de .425 donde se evidencia que existe un ajuste adecuado del modelo.

Prueba de Hipótesis Específicas

Tabla 8

Pseudo R Cuadrado

| | Chi- cuadrado | gl. | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-----------------------------|------------------|-----|------|-------------------|------|
| Conocimiento y habilidad | 32,640 | 2 | ,000 | Cox y Snell | ,267 |
| | | | | Nagelkerke | ,343 |
| | | | | Mc Fadden | ,206 |
| Responsabilidad | 17,924 | 2 | ,000 | Cox y Snell | ,187 |
| | | | | Nagelkerke | ,207 |
| | | | | Mc Fadden | ,120 |
| Trabajo en equipo | 57,874 | 2 | ,000 | Cox y Snell | ,424 |
| | | | | Nagelkerke | ,570 |
| | | | | Mc Fadden | ,405 |
| Calidad | 28,710 | 2 | ,000 | Cox y Snell | ,239 |
| | | | | Nagelkerke | ,312 |
| | | | | Mc Fadden | ,188 |

Basado en la primera hipótesis específica, se observa que el valor significación es igual a 0.000 ($p < \alpha$), permitiendo concluir que la información datos obtenidos aportan para explicar la dimensión de la tercera variable. De esta manera, los resultados el valor de Nagalkerke es igual a .343, permite hacer afirmaciones que las dos primeras variables de estudio estudiadas influyen probabilísticamente en un 34.3% en la dimensión conocimiento y habilidad en el personal que labora en una institución educativa.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se observa que el valor significación es igual a 0.000 ($p < \alpha$), lo que se indicar que los datos obtenidos aportan para explicar la dimensión dependiente. Por ello según resultados evidenciados, el valor de Nagalkerke es igual a .207, lo que permite afirmar que las

variables de estudio influyen probabilísticamente en un 20.7% en la dimensión responsabilidad en el personal que labora en una institución educativa.

Así mismo, en lo referido a la tercera hipótesis específica se observa que el valor de significancia es igual a 0.000 ($p < \alpha$), permitiendo concluir que los datos que se han obtenido son de gran aporte para poder explicar la dimensión de la tercera variable. Por consiguiente, los resultados evidenciados el valor de Nagalkerke es igual a .570, dando afirmación sobre las dos variables estudiadas influyen probabilísticamente en un 57.0% en la dimensión trabajo en equipo.

Finalmente, referente a la cuarta hipótesis se menciona que el valor significación es igual a 0.000 ($p < \alpha$), permite que los datos obtenidos aportan para explicar la dimensión dependiente. Así mismo, según los resultados el valor de Nagalkerke es igual a .312, con ellos se afirma que las variables estudiadas influyen probabilísticamente en un 31.2% en la dimensión calidad en el personal que labora en una institución educativa en el año 2021.

V. Discusión

Según los hallazgos mostrados en el capítulo precedente los niveles de las variables gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en una institución educativa correspondiente al distrito de Ventanilla siendo catalogado con un resultado mayor de (78.1%) y (68.6%) moderado, como también sucede en cuatro de sus dimensiones de la primera variable en esa misma línea se encuentran cada dimensión de la segunda variable, según los hallazgos de Vargas (2022) quien afirma que se realizó una inadecuada gestión de conocimiento limitando a las organizaciones a tener un aprendizaje organizativo además se observa los errores muy visibles, los errores que no son corregidos oportunamente, por lo que les dificulta a algunos trabajadores la recolección, almacenamiento y distribución de información y conocimiento.

Además, en cuanto a la variable rendimiento laboral los resultados son diferentes, es así que el 78.1% de los colaboradores de una institución educativa señala el nivel es alto. Asimismo, se puede observar con una concurrencia mayoritaria del nivel alto en cada una de sus dimensiones la primera referida al conocimiento y habilidad, la segunda responsabilidad, también la tercera referida al Trabajo en equipo, mientras que la cuarta está referida a la calidad.

Los resultados expuestos coinciden ampliamente con los hallazgos de Malpartida (2022), según el aspecto porcentual, tal es así que en cuanto al rendimiento laboral del 92.50% presenta un nivel eficiente, el 7.5% con una muestra de nivel regular y el 0% presenta un nivel bajo; con respecto al conocimiento y habilidad el 95% como eficiente.

Los resultados expuestos coinciden ampliamente con los hallazgos de Obispo (2018), en los niveles, aspecto de confiabilidad, tal es así que en cuanto a la gestión del conocimiento 73.0% por ciento del personal de la institución de la I.E representando una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo.

Como se puede apreciar los resultados son similares, pese a tener que reconocer que los participantes de la investigación corresponden a instituciones de

diferentes distritos ubicado en el sur I.E San Pedro de Chorrillos y norte de Lima I.E. de Pachacutec.

Con respecto al análisis inferencial se contradice obteniendo un se obtuvo el valor de significación presentado del coeficiente de Spearman es de - 0.107 existiendo correlación inversa y, $p = 0.509$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

En cuanto a los resultados inferenciales dio pie a la contrastación de la hipótesis genérica, considerando a partir del coeficiente de determinación de Nagelkerke se puede afirmar que las primeras influyen probabilísticamente en un 78.1% de la primera variable y 68.6% de la segunda variable la variabilidad del rendimiento laboral, y considerar un ajuste apropiado del modelo (p -valor < 0.05), y con un Pseudo R cuadrado adecuado, explica un nivel moderado del rendimiento laboral.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al primer objetivo específico está expresado a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el conocimiento y habilidad, como ya se había puesto en manifiesto el nivel de las variables se concentra en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34.3%), en ese mismo aspecto para la segunda variable se concentra en los niveles moderado (68.6%) y eficiente (17.1%) referente a la dimensión conocimiento y habilidad correspondiente a la variable dependiente rendimiento laboral que se realizó en una institución educativa en el distrito de Ventanilla en el 2021, se adquiere que el 66.7% de los encuestados perciben que la dimensión conocimiento y habilidad es de nivel medio, con un 29.5% también con una minoría (3.8%) indica que la dimensión conocimiento y habilidad es deficiente.

Ya que al considerar la percepción de los elementos muestrales sobre la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales y su influencia en el conocimiento y habilidad lo que se ha probado es la existencia del poco conocimiento del personal docente y no docente para usar algunas herramientas para brindar un servicio de calidad a los estudiantes además del poco compromiso por parte del personal administrativo contratado y nombrado como también docentes contratados y nombrados, afectando el nivel de enseñanza en la institución educativa.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al segundo objetivo específico el cual está referido a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la responsabilidad, tenemos evidenciado el nivel de las dos primeras variables se concentran en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34,3%), por cuanto para la dimensión responsabilidad corresponde a la variable dependiente que se realiza en una institución educativa, se tiene que el (3.8%) de los encuestados perciben que la responsabilidad es de nivel bajo, mientras que el (24.8%) señalan que es de nivel medio, mientras que mayoritariamente (71.4%) los pobladores encuestados afirman que la dimensión responsabilidad es alto.

En cuanto a los resultados inferenciales que se permitió la contrastación de la segunda específica se tiene que a partir del coeficiente de determinación de Nagelkerke se puede afirmar que la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales explica probabilísticamente en un 20.7% la variabilidad de la dimensión responsabilidad correspondiente a la variable rendimiento laboral, además de considerar un ajuste adecuado del modelo (p -valor < 0.05), donde se observa una implementación adecuada de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales encontrándose en un nivel moderado de la responsabilidad.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al tercer objetivo específico lo que busca explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el trabajo en equipo, se puede evidenciar que el nivel de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales se concentra en los niveles moderado es (57.1%) y eficiente (43.3%), respectivamente para la primera variable, basado en la segunda variable se muestra un nivel moderado (68.6%) y (17.1%) de tal manera que la dimensión análisis del trabajo de equipo correspondiente a la tercera variable de estudio, se muestra que el 75.2% de los encuestados perciben que el análisis del trabajo en equipo es de nivel alto, mientras que el 20.0% señalan que es de nivel moderado, por consiguiente una mínima parte (4.8%) de personal docente y administrativos que fueron encuestados afirman que la dimensión trabajo en equipo es baja.

El distrito donde se ha desarrollado la investigación es caracterizado tener un desarrollo alto en el comercio además que presenta una ubicación céntrica, complementando a ello la cercanía de uno de los aeropuertos internacionales

(Jorge Chávez) que tenemos en nuestro país. Asimismo, otras bondades como es la riqueza marina un lugar donde se puede realizar la pesca, es así que hablar del trabajo en equipo esta referenciado a la actividad que desarrollan en la institución. Los resultados descriptivos del párrafo anterior no hacen más que dar a conocer la carencia que se presenta, que tiene que ver la forma de trabajo que realiza todo el personal.

Sin embargo, si bien ningún producto es para siempre, López (2018)

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al cuarto objetivo específico el mismo está basado a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la calidad como ya se había afirmado el nivel de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales se concentra en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34.3%), y para la segunda variable tuvo un nivel moderado (68.6) y eficiente (17.1%) mientras que para la dimensión calidad correspondiente a la variable dependiente rendimiento laboral que se ha realizado en el colegio Pachacutec distrito de Ventanilla del 2021, se tiene que el (23.8%) de los encuestados perciben que la calidad es de nivel moderado, mientras que el (4.8%) y un nivel bajo como señala el personal de una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Los resultados expuestos son contrarios a los hallazgos de Bendezú (2020) quien en su investigación realizada indica que la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.872 con un Rho de Spearman, el mismo que corresponde a un nivel de correlación positiva alta. A pesar que el escenario de estudio realizado es el mismo entre las investigaciones Esta afirmación se explica ya que el escenario de estudio difiere entre las investigaciones , también para Tarazona (2019) refiere al mismo contexto, a pesar de ello tiene un resultado de 68.3% el personal que tienen habilidades gerenciales tienen un buen desarrollo organizacional; del mismo modo sus dimensiones, el 68.3% del personal tiene habilidades conceptuales tienen un buen desarrollo organizacional; el 68.3% del personal que tienen habilidades técnicas tienen un buen desarrollo organizacional y el 68.3% (41) del personal tienen habilidades humanas tienen un buen desarrollo organizacional.

Además, Olivo (2018) indica que es de vital importancia la implementación de la gestión del conocimiento en una institución educativa para obtener mejoras, según los hallazgos donde el encuestados manifiesta que La gestión del

conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,730$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño del personal de la institución educativa. “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

Con respecto a los resultados inferenciales que permitieron la contrastación de la cuarta hipótesis específica se tiene que a partir de la determinación de Nagelkerke donde se afirma que las variables gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen probabilísticamente en un 31.2% en la dimensión calidad en el personal que labora en una institución educativa. -Mientras tanto que, los resultados inferenciales descritos por Obispo (2018) son aún más determinantes, ya que afirma que la gestión del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,730$) y significativamente ($p=0.000$) del personal de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

VI. Conclusiones

1. Según el objetivo general, explicó cómo las variables independientes que influyen en el rendimiento laboral del centro educativo de nivel primaria y secundaria, De tal manera se obtuvo como resultado un valor de significancia de $p = 0,000$ siendo un valor menor a $0,05$ ($p < 0,05$) con ello se da la confirmación a la hipótesis general y concluyendo que existe influencia significativa entre las variables de estudio.
2. Se tuvo como primer objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo las variables independientes influyen en el conocimiento y habilidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de $0,000$ el mismo que es menor a $0,05$ ($p < 0,05$) dando por confirmado la primera hipótesis específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa en las variables y la primera dimensión
3. Con respecto al segundo objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo las variables independientes influyen en la responsabilidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de $0,000$ el mismo que es menor a $0,05$ ($p < 0,05$) quedando demostrada la segunda hipótesis específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de las variables gerenciales en la responsabilidad.
4. Asimismo, referente al tercer objetivo específico del estudio realizado, explicó las variables independientes gerenciales influyen en el trabajo en equipo. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de $0,000$ el mismo que es menor a $0,05$ ($p < 0,05$) quedando demostrada la segunda tercera específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de las primeras variables y el trabajo en equipo.
5. Finalmente, para el cuarto objetivo específico del estudio realizado, explicó sobre las variables independientes influyen en la calidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de $0,000$ el mismo que es menor a $0,05$ ($p < 0,05$) quedando demostrada la cuarta hipótesis específica y además

de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de las variables independientes en la calidad.

VII. Recomendaciones

Primera: se recomienda al director general del colegio Pachacutec realizar una adecuada gestión para poder generar conocimiento, el mismo que debe estar incorporado criterios de eficiencia, eficacia y calidad toda actividad académica y administrativa, brindando facilidades a las actividades que realizan los colaboradores, teniendo acceso a nuevas tecnologías que le permita obtener un buen rendimiento laboral.

Segunda: con respecto al resultado obtenido, se hace la recomendación a la sub dirección de formación general realizar alianzas estratégicas con instituciones privadas, puedan promover capacitaciones sobre el adecuado uso de las herramientas el cual permita ser un soporte contribuir en el proceso de enseñanza el cual permita un obtener un mayor conocimiento y fortalecer las habilidades del colaborador.

Tercera: según el resultado se recomienda desarrollar talleres para todo el personal, basado en promover las habilidades gerenciales y además de la responsabilidad en la institución. En la estadística descriptiva, se observó que la responsabilidad, es una de las dimensiones que tiene alta influencia, en ese sentido es fundamental fortalecerla lograr las metas establecidas.

Cuarta: se hace la recomendación a la dirección general de fomentar un espíritu de aprendizaje participativo, colaborativo, trabajando en equipo y realizando un monitoreo permanente, con ello se busca fortalecer las habilidades gerenciales.

Quinta: según el resultado de la cuarta hipótesis, se recomienda a todo el personal de la institución educativa a ser partícipe de las capacitaciones que se establezcan en el colegio con el propósito de poder brindar un servicio de calidad a los estudiantes, padres de familia y público general.

Sexta: se recomienda a las futuras demás investigadores que sigan realizando nuevos aportes para lograr mayor eficiencia sobre el rendimiento laboral en las escuelas y colegios públicos. Además de que realicen estudios de enfoque cualitativo enfocado a los directivos para conocer las perspectivas que tienen sobre la institución educativa.

VIII. Propuesta

8.1. Propósito

Implementar un plan de capacitación dirigido a los colaboradores de la institución educativa pública de Pachacútec del distrito de Ventanilla, lo que contiene talleres de temas sobre el uso y manejo de herramientas que se utilizan en las actividades, con el propósito de aplicarlo para obtener mejoras.

8.2. Actividades

Las actividades a desarrollar serán de gran importancia para todo el personal:

- 8.2.1.** Realizar reuniones para socializar la propuesta con el personal según el programa propuesto (día, fecha y hora). El objetivo de fortalecer las competencias de cada colaborador
- 8.2.2.** Concretizar un cronograma con temas sobre herramientas digitales para que se sea realizado de bimestralmente cada taller como parte del aprendizaje continuo. El objetivo es lograr la participación del personal que labora en el colegio.
- 8.2.3.** Realizar talleres sobre estrategias de que se enfoquen en el manejo de la herramienta digitales (a) herramienta Canvas instructure (b) plataformas G Suite, Microsoft 365 o Moodle (c) Spring Learn, Adobe Captivate Prime, (d) SIAGE, SIMO, CENSO ESCOLAR

8.3. Cronograma de Ejecución

A continuación, se describe las siguientes actividades a desarrollar

Tabla 9

Cronograma para la implementación de talleres

| Actividades | Meses de ejecución 2022 | | | | |
|---|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
| | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| Reuniones de socialización de la propuesta con la plana directiva | x | x | | | |
| Concretizar un cronograma, que asegure la participación del docente en los talleres | | x | | | |
| Ejecución del taller: <u>Herramienta Canvas instructure</u> | | | x | | |
| Ejecución del taller: <u>Plataformas G Suite, Microsoft 365 o Moodle</u> | | | | x | |
| Ejecución del taller: Spring Learn, Adobe Captivate Prime | | | | x | |
| Ejecución del taller: SIACE, SIMO, CENSO ESCOLAR | | | x | | |
| Evaluación de los resultados de cada actividad realizada | | x | | | x |

8.4. Costo Beneficio

La inversión de la propuesta asciende a S/. 15,050.00. El beneficio al colegio de Pachacutec, cabe mencionar, es beneficiosa para hacer mejoras en la institución y poder brindar un servicio de calidad de los docentes y administrativos.

A continuación, se presenta de manera detallada para su estudio.

Tabla 10*Costos para el Desarrollo de Talleres*

| Actividades | Recurso | Costo por actividad | Total |
|---|--|---------------------------|---------------|
| Reuniones de socialización de la propuesta con la plana docente | Refrigerio | S/. 600.00 | S/. 600.00 |
| Concretizar un cronograma, que asegure la participación del docente en los talleres | Refrigerio | S/. 600.00 | S/. 600.00 |
| Ejecución del taller: Herramienta Canvas instructure | Refrigerio Honorario a especialista | S/. 650.00 S/. 2250.00 | S/. 2900.00 |
| Ejecución del taller: Plataformas G Suite, Microsoft 365 o Moodle | Refrigerio Honorario a especialista | S/. 650.00 S/. 2250.00 | S/. 2900.00 |
| Ejecución del taller: Spring Learn, Adobe Captivate Prime | Refrigerio Honorario a especialista | S/. 650.00 S/. 2250.00 | S/. 2900.00 |
| Ejecución del taller: SIAGE, SIMO, CENSO ESCOLAR | Refrigerio Honorario a especialista | S/. 650.00 S/. 2250.00 | S/. 2900.00 |
| Evaluación de los resultados de cada actividad realizada | Honorario a especialista | S/. 2250.00 | S/. 2250.00 |
| Total | | | S/. 15 050.00 |

Referencias

- Abreu, J. L. (2012). La formulación de los Antecedentes del problema de Investigación Científica. *Revista Daena* (Internacional Journal of Good Conscience), 7(1), 163–168. Shorturl.at/ajmuF
- Amaiquema Márquez, F. A., Vera Zapata, J. A., & Zumba Vera, I. Y. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Revista Conrado*, 15(70), 354-360. Shorturl.at/adzl8
- Anguera, T., Arnau, J., Ato, M., Martínez, R., Pascual, J., & Vallejo, G. (2010). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid, España: Editorial Síntesis S. A.
- Araya S., Carreño, J., & Ramírez, P. (2020). La relación entre el éxito de los sistemas de información, la satisfacción y compromiso laboral, y el rendimiento organizativo en establecimientos educativos. CISTI (Iberian Conference on Information Systems & Technologies / Conferência Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação) Proceedings, 1–4. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=iih&AN=147256138&lang=es&site=ehost-live>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avendaño, V. & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10),201-227 ISSN <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457646537004>
- Blacido, I. R., Flores Flores, H., Poma Henostroza, S. L., Sanchez Baquerizo, P. A., & Reyes, N. C. (2021). Las competencias de los docentes en el manejo de las herramientas digitales en los tiempos de pandemia en la Universidad Nacional de Educación (UNE). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 1–24.
- Barzola Millán, J. L. (2017). *El sistema de intermediación digital y el método tradicional en la contribución de eficiencia, del procedimiento de constitución de empresas, en los administrados de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos*. Lima, 2014-2017.

- Benites Morales, I. (2019). *Gestión del conocimiento en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5270>
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho-Lima, 2019*. [Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación]. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bohorquez Zuñiga, K. J. (2020). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los servidores administrativos de la municipalidad provincial la convención-Cusco, <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2686484>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra. ed.). Ciudad de México: Pearson Educación.
- Caballero, A. E. (2017). *Criterios operativos para los planes y tesis innovadores*. (1ra, Ed.). Lima: ALEN CARO.
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. y San German-Jarquín, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://n9.cl/4ble>
- Candelaria Comezaquira-Reay, A., Terán-Ángel, G., & José Quijada-Martínez, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 1–21. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=154636531&lang=es&site=ehost-live>
- Campbell, M. (2012). <https://n9.cl/059y1>Costales, F. (2009). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización*, 121 <https://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf#page=121>

- Carrasco, S. (2009) *Metodología de Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Celestino Cisneros, H. B. (2021). *Evaluación de la gestión del conocimiento en la municipalidad provincial de Huaraz, 2020*.
- Cóndor Tarazona, S. E., & Valencia Ticona, I. I. (2019). Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins–ESSALUD. Lima. 2018.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892301>
- Cosio Pinto, Gina Rapchelli.(2020) Desarrollo De Las Habilidades Gerenciales En La Institución Educativa Salcantay – Surco.
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferreyro, A., & Longhi, A. L. D. (2014). Metodología de la investigación. Encuentro Grupo Editor.responsibility activities whitim the hospital sector. Palgrave. *Encuentro Grupo Editor, 2014. ISBN 9789871432660*. [Shorturl.at/uILMU](http://shorturl.at/uILMU)
- França-Tarragó, O. (2008). *Ética para Psicólogos: Introducción a la Psicoética* (6ta ed.). Desclée De Brouwer. <https://bit.ly/33VcJfi>
- Gadea, F. G., Cuenca, R. C., y Montero, A. (2019). Epistemología y Fundamentos de la Investigación Científica. *Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.* <http://latinoamerica.cengage.com>
- García, F. (2017). Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario (1ra ed.), México: Limusa S.A.
- Gutiérrez Pulido, H. (2019). Calidad y productividad.
https://scholar.google.com/scholar?q=calidad+y+productividad&hl=es&as_sdt=0,5
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Cuevas, A., Mendoza, C. P., & Méndez, S. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México. México: *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* (6ª).
- Hernández, V. (2016). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Alfaomega
- Hincapié M., J. P. (2017). *Elementos ontológicos, epistemológicos y metodológicos para la construcción de un marco teórico de estudio de los activos intangibles*. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(45), 86–109. Shorturl.at/uEGO6
- Juyumaya, J. E. (2018). Work Engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El Rol De La Cultura Organizacional. *Estudios de Administración*, 25(1), 32–49. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=136432303&lang=es&site=ehost-live>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4ªed.). México: Mc. Graw-Hill.
- Lavado, L. (2020) *Epistemología e investigación*. Lima. Fondo editorial.
- Ley Orgánica 7/2018, de 12 de agosto que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (Concytec). Boletín Oficial del estado, núm.1465, de pp.4 a 9 <https://elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E. y Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral docente. *Fides et ratio*, 18, 15-32. 2411-0035 <http://repositorio.lasalle.mx/handle/123456789/717>

- León Serrano, Lady, Evelyn Noriega Tito, and Madelyn Murillo Guevara. 2018. "Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente." <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=131929361&lang=es&site=ehost-live>.
- Lo Destro, C., Chernikova, M., Pierro, A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2019). Effect of regulatory modes on work performance: the moderating role of job familiarity and job complexity / El efecto del modo de regulación en el rendimiento laboral: el rol moderador de la familiaridad con el trabajo y la complejidad de la tarea. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134347153&lang=es&site=ehost-live>
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia en El Ámbito Educativo. *Educación* (03797082), 33(2), 153–170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social. Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. (1ª edición). Bogotá: Ediciones de la U.
- Malpartida Davirán, E. E. (2022). *Estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima*.
- Mejía, T. (2017). Investigación correlacional: definición, tipos y ejemplos <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>. <http://www.scielo.org/bo/scielo.php>.
- Méndez, C. (2006) *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de Investigación con énfasis en Ciencias*
- Mestres Naval, F., & Vives Rego, J. (2021). El Origen del Conocimiento Está en La Tríada Estado-Universidad-Empresa. *Ludus Vitalis*, 29(55), 169–172.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=154254222&lang=es&site=ehost-live>

- Molina, E. y Sepúlveda, A. (08 de noviembre de 2017) Estos son los problemas de la Administración a la hora de innovar. *El país*. https://elpais.com/retina/2017/11/06/tendencias/1509957380_625096.html
- Moreira, M. A. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. (Spanish). *Archivos de Ciencias de La Educacion*, 11(12), 1–16. <https://doi.org/10.24215/23468866e029>
- Muñoz, B. (2018). Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12838>
- Ñaupas, P. H. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Shorturl.at/msvCQ
- Núñez-Ramírez, M. A., Banegas-Rivero, R. A., Ozuna-Beltrán, A. G., & Atila-Lijerón, J. D. (2020). Gestión del conocimiento y capacidades de innovación incremental en empresas de México y Bolivia. *Información Tecnológica*, 31(5), 101–108. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500101>
- Núñez, M., Ongallo, C., Puchol, I., Sanchez, G y Castaño, I. (2014). *Habilidades gerenciales*. Ediciones Días Santos S.A.
- Obispo Monge, M. D. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16059>
- Ochoa, R., Nava, N. y Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Olivo Valenzuela, S. R. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14619>

- Oros-Méndez, L., Flores Cedillo, M. L., Téllez Estrada, J., Rodríguez Morales, Á. L., & Fernando Retes-Mantilla, R. (2020). La reingeniería administrativa en una Institución de Educación Superior armonizada por la Industria 4.0: evidencia de la inteligencia de datos. (Spanish). *Journal Educational Innovation / Revista Innovación Educativa*, 20(82), 45–63.
- Orozco, J. y Díaz, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de investigación cualitativa? *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 1(2), 66-82. <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>
- Orozco-Alvarado, J., & Díaz-Pérez, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes en una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66-82. Shorturl.at/muKPU
- Oseda Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. C. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135.
- Pacori, K. y Pacori, W. (2019). *Metodología y diseño de la investigación científica*, Eco Edit ffecaat.
- Palencia, M. y Ben, V. (2019). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología*, 9(17), 53-65.
- Palmer, U., (2019). Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2979596>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2020). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administracion, 15(29), 138–161. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=142526943&lang=es&site=ehost-live>
- Pro, J. (2017). El modelo francés en la construcción del Estado español: el momento moderado. *Revista de Estudios Políticos*, 175, 299-329. doi: <http://dx.doi.org/10.18042/cepc/rep.175.10>

- Quintero, A., & Peña Vargas, C. S. (2021). Propuesta Metodológica Para Evaluar Modelos Académicos en Instituciones Educativas. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres Del Pedagogo*, 31, 26–43. <https://doi.org/10.21555/rpp.v0i31.2117>
- Rodríguez,R., Pedraja-Rejas, L. M., Araneda-Guirriman, C. A., & Muñoz-Fritis, C. P. (2022). Relaciones entre las fases del proceso de gestión del conocimiento en unidades académicas. *Información Tecnológica*, 33(1), 49–56. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000100049>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Rodríguez-Ponce, Emilio R., Pedraja-Rejas, Liliana M., Araneda-Guirriman, Carmen A., & Muñoz-Fritis, Camila P (2022). Relaciones entre las fases del proceso de gestión del conocimiento en unidades académicas. *Información tecnológica*, 33(1),49-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100049>
- Rosero Sarasty, O. M., Riascos Erazo, S. C., & Enríquez Martínez, Á. (2022). Prácticas de gestión de conocimiento en empresas colombianas: percepciones de directivos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 744–766. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.23>
- Salazar, C. & Del Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de la estadística (1raed.). <https://n9.cl/3izpg> Libro.pdf
- Seehawer, M., & Breidlid, A. (2021). Dialogue between epistemologies as quality education. Integrating knowledges in Sub-Saharan African classrooms to foster sustainability learning and contextually relevant education. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100200. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100200>
- Torres Inga, L. A., Huamán Ramos, L., Amancio Anzuhueldo, A. M., & Sánchez Díaz, S. (2022). Habilidades digitales y desempeño docente en el área de comunicación de educación secundaria, en tiempos de pandemia. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 190–206. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.928>
- Xiaobin Shu, Yeming (Yale) Gong, JIE Xiong, & Xin Hu. (2018). Job Satisfaction, Turnover Intention and Work Performance in Chinese Family Enterprises.

Management International / International Management / Gestión Internacional, 22(2), 84–95. <https://doi.org/10.7202/1058163>

Valles, K. del, Del-Valle, D., Valles, M., & Torres, L. (2020). Habilidades gerenciales aplicadas por docentes de aulas para el fortalecimiento de la enseñanza-aprendizaje en el Nivel de secundaria de la unidad educativa Ernesto Flores Fuenmayor del municipio Miranda, estado Zulia. *Revista Panorama*, 14(27), 1–14.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=145397814&lang=es&site=ehost-live>

Vara, A. (2017) Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (5ta ed.).

Vargas Samaniego, K. J. (2022). Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78290>

Vico, M., J. (2018). La justificación científica y filosófica del respeto hacia la naturaleza: Teilhard de Chardin, Arne Naess y el Papa Francisco. *Contrastes: Revista Internacional de Filosofía*, 23(1), 93–110. [Shorturl.at/kBNR6](https://shorturl.at/kBNR6)

Anexos

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------------|--|---|-----------------------------|---|--|
| Gestión del conocimiento | Según Hernández (2016). Es el proceso que valora los hechos o información de acciones adquiridas a través de experiencias lo que busca transferir el conocimiento y propias experiencias existente entre los integrantes de un grupo. De tal manera que implica el uso de técnicas para captar, organizar, almacenar el aprendizaje del colaborador, como también busca transformarlo en un activo intelectual que se pueda compartir (p.1). | Medir la percepción de gestión del personal de la institución educativa sobre la variable independiente: gestión del conocimiento, mediante una encuesta haciendo uso de una escala de medición ordinal del 1 al 5. Sus dimensiones fueron capital intelectual, aprendizaje organizativo, auditoría del conocimiento, estrategia del conocimiento, captación del conocimiento y niveles y rangos: alto, medio y bajo. | Capital intelectual | Intelectual, relacional, estructural | Eficiente (22-30) Moderado (14-21) Deficiente (6-13) |
| | | | Aprendizaje organizativo | Niveles de aprendizaje, tipos de procesos, tipo de aprendizaje, complejidad del contexto, grado de cambio organizativo, dinamismo del contexto, stress, estado de desarrollo de la organización | Eficiente (33-45) Moderado (21-32) Deficiente (9-20) |
| | | | Autoría del conocimiento | Objetivos, resultados, documentación, métodos y recursos | Eficiente (19-25) Moderado (12-18) Deficiente (5-11) |
| | | | Estrategia del conocimiento | Instalar o mejorar una intranet, innovación, incorporar | Eficiente (11-15) Moderado (7-10) Deficiente (3-6) |

| | | | | | |
|-------------------------|--|---|----------------------------|--|---|
| | | | Captación del conocimiento | Captación del conocimiento simbólico experiencial, captación del conocimiento no simbólico experiencial | Eficiente (8-10) Moderado (5-7) Deficiente (2-4) |
| Habilidades gerenciales | Según Núñez et al., (2014). Son un conjunto de capacidades y conocimientos que presentan las personas lo cual les permite realizar de manera eficiente diversas actividades de direccionamiento como liderazgo, realización de trabajo en equipo, y/o coordinación, siendo claves dentro de una empresa u organización, todo ello conlleva a asumir roles de supervisión, gerencia requiere un manejo eficaz del talento humano, en ese sentido es necesario destacar que las habilidades permite marcar la diferencia entre jefes y líderes (p.1) | Medir la percepción del personal de la institución educativa sobre la variable independiente: habilidades gerenciales, mediante la aplicación de una encuesta utilizando una escala de medición del 1 al 5. Según Núñez (2014) sus dimensiones son comunicación, toma de decisiones, la gestión. Niveles y rangos: eficiente moderado y deficiente. | Comunicación | Herramientas, el arte de entrevistar, hablar a un público, atención de quejas, reclamaciones, asertividad, la negociación. | Eficiente (37-50) Moderado (23-36) Deficiente (10-22) |
| | | | Toma de decisiones | Creatividad, introducción al cambio | Eficiente (8-10) Moderado (5-7) Deficiente (2-4) |
| | | | La gestión | Liderazgo, motivación del personal, gestión de proyectos | Eficiente (11-55) Moderado (16-25) Deficiente (7-15) |
| Rendimiento laboral | Según Campbell (2012). Es el proceso que permite medir de manera continua a cada | Medir la percepción del personal de la institución educativa sobre | Conocimiento y habilidad | Cooperación, colaboración | Alto (8-10) Medio (5-7) Bajo (2-4) |

| | | | | | |
|--|---|---|------------------------------|--|--|
| | <p>trabajador cuantitativamente y cualitativamente según las políticas que tenga cada empresa, permite identificar y explorar esas capacidades que presenta para poder desarrollarse y ponerlo en el área de la empresa según corresponda, permite la identificación de su aspectos fuertes y débiles para poder aplicar herramientas que conlleven a obtener resultados.</p> | <p>la variable independiente: rendimiento laboral, mediante la aplicación de un cuestionario utilizando una escala de medición del 1 al 5. Sus dimensiones son conocimiento y habilidad, responsabilidad, trabajo en equipo, calidad. Niveles y rangos: eficiente, moderado y deficiente.</p> | Resp onsa bilida d | Compromi so, conocimie nto del trabajo | Alto (15-20) Medio (9-14) Bajo (4-8) |
| | | | Traba jo en equip o | Confianza, coordinaci ón, compromis o, comunicaci ón | Alto (33-45) Medio (21-32) Bajo (9-20) |
| | | | Calid ad | Experienci a, satisfacció n, mejora continua. | Alto (22-30) Medio (14-21) Bajo (6-13) |

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución Educativa. Ventanilla, 2021

Autora: Sonia Luz, Vilca Chaicha

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|---|--|---|--|---|--------------------------------|---|---|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el conocimiento y habilidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en la responsabilidad de una institución educativa.</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el conocimiento y habilidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la responsabilidad de una institución educativa.</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en el conocimiento y habilidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>La gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente la con responsabilidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021,</p> <p>La gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo en equipo de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>La gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente con la calidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> | Variable 1: Gestión del conocimiento | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Capital intelectual | Intelectual, relacional, estructural | 1,2,3,4,5,6 | Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Eficiente (22-30) Moderado (14-21) Deficiente (6-13) |
| | | | Aprendizaje organizativo | Niveles de aprendizaje, tipos de procesos, tipo de aprendizaje, complejidad del contexto, grado de cambio organizativo, dinamismo del contexto, stress, estado de desarrollo de la organización | 7,8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 | | Eficiente (33-45) Moderado (21-32) Deficiente (9-20) |
| | | | Autoría del conocimiento | Objetivos, resultados, documentación, métodos y recursos | 16,17,18,19, 20 | | Eficiente (19-25) Moderado (12-18) Deficiente (5-11) |
| | | | Estrategia del conocimiento | Instalar o mejorar una intranet, innovación, incorporar | 21,22,23 | | Eficiente (11-15) Moderado (7-10) Deficiente (3-6) |
| | | | Captación del conocimiento | Captación del conocimiento simbólico experiencial, captación del conocimiento no simbólico experiencial | 24,25 | | Eficiente (8-10) Moderado (5-7) Deficiente (2-4) |
| | | | Variable 2: Habilidades gerenciales | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Comunicación | Herramientas, el arte de entrevistar, hablar a un público, atención de quejas, reclamaciones, asertividad, la negociación. | 26,27,28,29,30, 31,32,33,34,35 | Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) | Eficiente (37-50) Moderado (23-36) Deficiente (10-22) |
| Toma de decisiones | Creatividad, introducción al cambio | 36,37 | Eficiente (8-10) Moderado (5-7) Deficiente (2-4) | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--|--|--|
| <p>generales en la responsabilidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales en el trabajo en equipo de una institución educativa. Ventanilla, 2021?</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento y las habilidades en la calidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021?</p> | <p>Ventanilla, 2021</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> <p>Explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades del conocimiento influyen en la calidad de una institución educativa. Ventanilla, 2021.</p> | La gestión. | liderazgo, motivación del personal, gestión de proyectos | 38,39,40,41,42,43,44 | 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S) | Eficiente (11-55) Moderado (16-25) Deficiente (7-15) | |
| | | Variable 3: Rendimiento laboral | | | | | |
| | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | |
| | | Conocimiento y habilidad | Cooperación, colaboración | 45,46 | Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S) | Alto (8-10) Medio (5-7) Bajo (2-4) | |
| | | Responsabilidad | Compromiso, conocimiento del trabajo | 47,48,49,50 | | Alto (15-20) Medio (9-14) Bajo (4-8) | |
| | | Trabajo en equipo | Confianza, coordinación, compromiso, comunicación | 51,52,53,54,55,56,57,58,59 | | Alto (33-45) Medio (21-32) Bajo (9-20) | |
| Calidad. | Experiencia, satisfacción, mejora continua. | 60,61,62,63,64,65 | Alto (22-30) Medio (14-21) Bajo (6-13) | | | | |
| | | | | | | | |
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Nivel: Descriptivo correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental de corte y transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> | <p>Población censo: 105 colaboradores</p> | <p>Variable 1: Gestión del conocimiento Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Vilca Chaicha, Sonia Luz Año: 2022 Ámbito de Aplicación: personal de una institución educativa</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p> |
| | | <p>Variable 2: habilidades gerenciales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Vilca Chaicha, Sonia Luz Año: 2022 Ámbito de aplicación: personal de una institución educativa</p> | |
| | | <p>Variable 3: rendimiento laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Vilca Chaicha, Sonia Luz Año: 2022 Ámbito de aplicación: personal de una institución educativa</p> | |

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de gestión del conocimiento

Parte I

A continuación, se presentan afirmaciones sobre la dimensión capital intelectual.

Marca tu nivel de acuerdo con cada enunciado.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Se cuenta con un instrumento de medición de capital intelectual. | | | | | |
| 2 | En la institución se realiza practicas relacionadas a un modelo de capital intelectual. | | | | | |
| 3 | El conocimiento generado en los diferentes procesos de la institución es puesto a disposición de toda la institución educativa. | | | | | |
| 4 | Existe una adecuada relación de los padres de familia con el personal administrativo y docente. | | | | | |
| 5 | Existe una adecuada relación de los estudiantes con el personal administrativo y docente. | | | | | |
| 6 | En la institución se realiza el monitoreo de manera continua a los equipos para ver la situación en la que se presentan- | | | | | |

Parte II

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión aprendizaje organizativo marca tu grado de acuerdo respecto a cada enunciado.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 7 | Se gestiona los conocimientos necesarios para el desarrollo y mejora de las actividades curriculares | | | | | |
| 8 | Se aplica todos los niveles en el aprendizaje para tener resultados positivos | | | | | |
| 9 | Cada proceso aplicado permite detectar la situación en la que se encuentra la institución. | | | | | |
| 10 | Se aplica los respectivos procesos para desarrollar las actividades curriculares | | | | | |
| 11 | El tipo de aprendizaje que se aplica en la institución es eficaz | | | | | |
| 12 | La institución tiene diseñado un plan operático, considerando el contexto en el que se encuentra | | | | | |
| 13 | Todos los directivos de la institución se adecuan a diversos cambios que se puedan | | | | | |
| 14 | Existe constante dinamismo entre todos los trabajadores de la instrucción | | | | | |
| 15 | La institución permanentemente capacita a la plana docente sobre temas relacionados al plan curricular | | | | | |

Parte III

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión autoría del conocimiento

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 16 | La institución contribuye con el adecuado proceso para el cumplimiento de sus objetivos | | | | | |
| 17 | Los resultados obtenidos están de acorde a las metas propuestas. | | | | | |
| 18 | Los planes operativos institucionales son elaborados con información actualizada | | | | | |
| 19 | Se hace uso de manera correcta los sistemas que presenta la institución educativa | | | | | |
| 20 | Utiliza sistemas administrativos informáticos para tener información actualizada y oportuna. | | | | | |

Parte IV

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión estrategia del conocimiento Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 21 | El intranet de la institución cuenta con información oportuna y pertinente. | | | | | |
| 22 | La infraestructura física de la institución permite que se pueda usar Tics. | | | | | |
| 23 | Toda actividad que realiza la institución educativa se participa tanto personal nombrado como contratados | | | | | |

Parte V

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión captación del conocimiento. Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 24 | Se utiliza herramientas en la captación del conocimiento simbólico experiencial | | | | | |
| 25 | Se utiliza herramientas en la captación del conocimiento no simbólico experiencial | | | | | |

Cuestionario de habilidades gerenciales

Parte VI

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión comunicación. Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 26 | Se realiza capacitaciones antes de hacer uso a cada herramienta | | | | | |
| 27 | Los encargados de contratar al personal nuevo tienen la experiencia requerida. | | | | | |
| 28 | Se cumple con todos los requisitos para contratar al personal nuevo | | | | | |
| 29 | Maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones | | | | | |
| 30 | Se esfuerza para desarrollar su talento y habilidades | | | | | |
| 31 | Para la organización está primero el atender las quejas y reclamaciones por parte de los clientes y trabajadores | | | | | |
| 32 | Los directivos Tienen la capacidad para convencer a los demás para que hagan sus actividades de manera correcta. | | | | | |
| 33 | Las opiniones de cada trabajador son valoradas en el equipo de trabajo | | | | | |
| 34 | La institución se preocupa por establecer alianzas estratégicas | | | | | |
| 35 | La institución efectúa acciones para llegar a mutuos acuerdos con los clientes | | | | | |

Parte VII

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión toma de decisiones. Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 36 | Para la institución es valioso la creatividad siendo utilizada como una fuente de aprendizaje | | | | | |
| 37 | El equipo de trabajo está en la capacidad de adaptarse a cambios que conlleven a hacer mejoras institucionales. | | | | | |

Parte VIII

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión la gestión. Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 38 | En la organización se preocupan de que exista un adecuado liderazgo | | | | | |
| 39 | El director de la institución tiene la capacidad para poder influir en cada trabajador | | | | | |
| 40 | Los encargados de cada área tienen las competencias necesarias para asumir el compromiso organizacional | | | | | |
| 41 | Existe el compromiso entre todos profesores de la institución educativa | | | | | |
| 42 | Existe el compromiso entre todo el personal de administrativo para el desempeño de sus actividades | | | | | |
| 43 | Se gestiona adecuadamente los proyectos educativos | | | | | |
| 44 | Los proyectos educativos están de acorde a la situación en la que se encuentra la institución | | | | | |

Cuestionario de rendimiento laboral

Parte IX

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión conocimiento y habilidad. Marca la alternativa que creas conveniente.

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 45 | Coopera de manera continua con propuestas para dinamizar el aprendizaje educativo | | | | | |
| 46 | Aporta a nuevas ideas para el mejoramiento para el área de desempeño | | | | | |

Parte X

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión responsabilidad.

Marca la alternativa que creas conveniente

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 47 | El personal de la institución se siente comprometido con cada función asignada. | | | | | |
| 48 | Se tiene conocimiento del trabajo asignado | | | | | |
| 49 | Se tiene conocimiento sobre las metas a lograr. | | | | | |
| 50 | La experiencia adquirida es compartida entre todos | | | | | |

Parte XI

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión trabajo en equipo.

Marca la alternativa que creas conveniente

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 51 | En la institución se aplica el empoderamiento a los trabajadores. | | | | | |
| 52 | Se brinda una confianza plena en cada equipo de trabajo | | | | | |
| 53 | Constantemente se coordina con las áreas correspondientes para tomar decisiones en pro de la institución | | | | | |
| 54 | La coordinación entre las áreas correspondientes es efectiva. | | | | | |
| 55 | Se siente comprometido con las actividades programadas. | | | | | |
| 56 | Existe una adecuada comunicación eficaz entre docentes y administrativos | | | | | |
| 57 | Existe una adecuada comunicación eficaz entre padres de familia y administrativos | | | | | |
| 58 | Existe una adecuada comunicación eficaz entre padres de familia y docentes | | | | | |
| 59 | Expreso cual es mi opinión sin ningún problema | | | | | |


Parte XII

A continuación, se presentan enunciados sobre la dimensión calidad. Marca la alternativa que creas conveniente

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 60 | La institución educativa cumple con los requisitos que estipula ley para la contratación de personal | | | | | |
| 61 | El desempeño se realiza cada trabajador es efectiva | | | | | |
| 62 | El servicio de enseñanza que ofrece la institución es de calidad, lo que permite lograr que los usuarios estén satisfechos | | | | | |
| 63 | Se asume con mucha responsabilidad las actividades a desempeñar | | | | | |
| 64 | La institución aplica la herramienta de mejora continua. | | | | | |
| 65 | La institución es un sistema abierto (capacitación constante en cada área de la institución) | | | | | |

Anexo 4: Certificado de validez de juicio de expertos (validez de contenido de tipo cualitativo)

Datos del experto:

| | | | | |
|-----------------------------------|--|----------------|---------------------------------|-----------|
| Nombres y Apellidos | ANDRES PEREZ PEREZ | | DNI N° | 08439882 |
| Dirección domiciliaria | Jirón Cajamarca 3765 San Martín de Porres | | Teléfono domicilio | |
| Título Profesional / Especialidad | Economía | | Teléfono Celular | 993233822 |
| Grado Académico | Dr. en Administración | | | |
| Mención | | | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | San Martín de Porres 18-06-2022 | |



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | BACHILLER EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | LICENCIADA EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/10/2016 Fecha egreso: 21/07/2018 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Datos del experto:

| | | | |
|--|--|---------------------------|---------------------|
| Nombres y Apellidos | ALEXIS ENRIQUE POMA VARGAS | DNI N° | 41008373 |
| Dirección domiciliaria | TRUJILLO | Teléfono domicilio | |
| Título Profesional / Especialidad | CONTADOR PUBLICO | Teléfono Celular | 969778109 |
| Grado Académico | DOCTOR | | |
| Mención | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas Gestión Pública y Gobernabilidad MAT N° 02-4013 MAT ARDOC LL N° 00018 | Lugar y Fecha: | 25 DE MAYO DEL 2022 |



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|-------------------------------------|--|---|
| PEREZ PEREZ, ANDRES DNI 08439882 | ECONOMISTA Fecha de diploma: 02/08/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| PEREZ PEREZ, ANDRES DNI 08439882 | BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 18/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| PEREZ PEREZ, ANDRES DNI 08439882 | MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| PEREZ PEREZ, ANDRES DNI 08439882 | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Datos del experto:

| | | | | |
|--|---|-----------------------|---------------------------|-----------|
| Nombres y Apellidos | LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GOMEZ | | DNI N° | 27148724 |
| Dirección domiciliaria | TRUJILLO | | Teléfono domicilio | ---- |
| Título Profesional / Especialidad | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN | | Teléfono Celular | 949708588 |
| Grado Académico | DOCTOR | | | |
| Mención | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo 18-06-2022 | |



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724 | BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724 | LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/10/2009 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE DNI 27148724 | DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |

Datos del experto:

| | | | | |
|--|---|-----------------------|---------------------------|-----------|
| Nombres y Apellidos | PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR | | DNI N° | 17910106 |
| Dirección domiciliaria | TRUJILLO | | Teléfono domicilio | |
| Título Profesional / Especialidad | INGENIERO QUIMICO | | Teléfono Celular | 966914497 |
| Grado Académico | DOCTOR | | | |
| Mención | ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN | | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 25 DE MAYO DEL 2022 | |



PERÚ

Ministerio de Educación


Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|---|
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | TITULO DE INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | BACHILLER EN INGENIERIA MECANICA Fecha de diploma: 28/06/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i> |
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA, FISICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 03/08/2009 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i> |
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | INGENIERO MECANICO Fecha de diploma: 22/12/1999 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |
| MORALES SALAZAR, PEDRO OTONIEL DNI 17910106 | MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 15/07/2011 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i> |

Datos del experto:

| | | | |
|--|---|---------------------------|------------|
| Nombres y Apellidos | Rosa María, Criollo Delgado. | DNI N° | 03684341 |
| Dirección domiciliaria | APV Villas de Oquendo Mz.S Lt.10 – Callao | Teléfono domicilio | XXXXXX |
| Título Profesional / Especialidad | Marketing y Dirección de Empresas | Teléfono Celular | 998171951 |
| Grado Académico | Doctora | | |
| Mención | Administración | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Los Olivos |



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | BACHILLER EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | LICENCIADA EN MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/10/2016 Fecha egreso: 21/07/2018 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| CRIOLLO DELGADO, ROSA MARIA DNI 03684341 | DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Anexo 5: Prueba binomial (validez de contenido de tipo cuantitativo)

Grado de concordancia entre los jueces según la prueba binomial

Instrumento: Gestión del conocimiento

| Items | Juez 1 | | | | | Juez 2 | | | | | Juez 3 | | | | | Juez 4 | | | | | Juez 5 | | | | | Concordancia | Ensayos | P _b |
|-------|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|----|--------------|-----------|----------------|
| | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | | | |
| | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | 25 | 0.0000000 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |

P= 0.0000

25

0.0000000

P_b, debe ser menor 0.05 para ser considerado un instrumento válido.

Instrumento: Habilidades gerenciales

| Items | Juez 1 | | | | | Juez 2 | | | | | Juez 3 | | | | | Juez 4 | | | | | Juez 5 | | | | | Concordancia | Ensayos | P _b |
|-------|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|----|--------------|-----------|----------------|
| | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | | | |
| | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | 25 | 0.0000000 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |

P= 0.0000 19 0.0000000

Instrumento: Rendimiento laboral

| Items | Juez 1 | | | | | Juez 2 | | | | | Juez 3 | | | | | Juez 4 | | | | | Juez 5 | | | | | Concordancia | Ensayos | P _b |
|-------|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|----|--------------|-----------|----------------|
| | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | Criterios | | | | | | | |
| | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | R | P | C | A | C | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | 25 | 0.0000000 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | | 0.0000000 | |

P= 0.0000 21 0.0000000

P_b, debe ser menor 0.05 para ser considerado un instrumento válido.

Anexo 6: Confiabilidad

Alfa de Cronbach: gestión de conocimiento

| Elementos muestrales | Gestión del conocimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | $\sum_{i=1}^{28} It_i$ |
|----------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| | ITB1 | ITB2 | ITB3 | ITB4 | ITB5 | ITB6 | ITB7 | ITB8 | ITB9 | ITB10 | ITB11 | ITB12 | ITB13 | ITB14 | ITB15 | ITB16 | ITB17 | ITB18 | ITB19 | ITB20 | ITB21 | ITB22 | ITB23 | ITB24 | ITB25 | |
| Encuestado 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 45 |
| Encuestado 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 35 |
| Encuestado 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 42 |
| Encuestado 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 38 |
| Encuestado 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 48 |
| Encuestado 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 52 |
| Encuestado 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 44 |
| Encuestado 8 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 49 |
| Encuestado 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 48 |
| Encuestado 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 53 |
| Encuestado 11 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| Encuestado 12 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 |
| Encuestado 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 62 |
| Encuestado 14 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 |
| Encuestado 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 52 |
| Encuestado 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 61 |
| Encuestado 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 60 |
| Encuestado 18 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 55 |
| Encuestado 19 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 66 |
| Encuestado 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| | 0.71 | 0.9 | 0.59 | 1 | 0.65 | 1.06 | 0.49 | 0.73 | 0 | 0.45 | 0.46 | 0.13 | 0.23 | 0.45 | 0.45 | 0.49 | 0.75 | 0.79 | 0.7 | 1.05 | 0.75 | 0.59 | 0.55 | 0.49 | 0.2 | 83.76 |

Sumatoria de las varianzas de los items $\sum Si^2$: 14.6
 La varianza de la suma de los items S_r^2 : 83.8
 Número de items K: 28

Coeficiente de Alfa de Cronbach α : 0.856

Alfa de Cronbach: habilidades gerenciales

| Elementos muestrales | Habilidades gerenciales | | | | | | | | | | | | | | | $\sum_{i=1}^{20} It_i$ | | | | |
|----------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | ITB26 | ITB27 | ITB28 | ITB29 | ITB30 | ITB31 | ITB32 | ITB33 | ITB34 | ITB35 | ITB36 | ITB37 | ITB38 | ITB39 | ITB40 | | ITB41 | ITB42 | ITB43 | ITB44 |
| Encuestado 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| Encuestado 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| Encuestado 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 37 |
| Encuestado 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 37 |
| Encuestado 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 40 |
| Encuestado 6 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 37 |
| Encuestado 7 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 24 |
| Encuestado 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 34 |
| Encuestado 9 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| Encuestado 10 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 47 |
| Encuestado 11 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 44 |
| Encuestado 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 43 |
| Encuestado 13 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 37 |
| Encuestado 14 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 45 |
| Encuestado 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 39 |
| Encuestado 16 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| Encuestado 17 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| Encuestado 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 26 |
| Encuestado 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 |
| Encuestado 20 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 29 |
| | 0.79 | 1.49 | 1.36 | 0.39 | 0.66 | 0.56 | 0.49 | 0.43 | 1 | 0.63 | 0.45 | 0.61 | 0.65 | 0.66 | 0.99 | 0.64 | 0.53 | 0.81 | 0.56 | 63.36 |

Sumatoria de las varianzas de los items $\sum Si^2$: 13.7
 La varianza de la suma de los items S_r^2 : 63.4
 Número de items K: 20

Coeficiente de Alfa de Cronbach α : 0.825

Alfa de Cronbach: rendimiento laboral

| Elementos muestrales | Rendimiento laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | $\sum_{i=1}^{28} It_i$ | | |
|----------------------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------------|------|---------|
| | TB45 | TB46 | TB47 | TB48 | TB49 | TB50 | TB51 | TB52 | TB53 | TB54 | TB55 | TB56 | TB57 | TB58 | TB59 | TB60 | TB61 | TB62 | TB63 | | TB64 | TB65 |
| Encuestado 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 54 |
| Encuestado 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 33 |
| Encuestado 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| Encuestado 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 43 |
| Encuestado 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 43 |
| Encuestado 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 41 |
| Encuestado 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 37 |
| Encuestado 8 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 44 | |
| Encuestado 9 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 41 |
| Encuestado 10 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 51 |
| Encuestado 11 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 56 |
| Encuestado 12 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 58 |
| Encuestado 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| Encuestado 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 61 |
| Encuestado 15 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 53 |
| Encuestado 16 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 50 |
| Encuestado 17 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| Encuestado 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 37 |
| Encuestado 19 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 42 |
| Encuestado 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 25 |
| | 1.4 | 1.65 | 1.09 | 0.4 | 0.83 | 0.2 | 0.8 | 0.75 | 1.23 | 1.09 | 0.79 | 0.4 | 0.33 | 1.56 | 1.36 | 1.05 | 0.29 | 0.55 | 1.01 | 0.19 | 0.1 | 83.1475 |

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 17.1
 La varianza de la suma de los items S_r^2 : 83.1
 Número de items **K**: 28

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.824

Anexo 7: Ficha Técnica del instrumento para gestión de conocimiento

Nombre: Cuestionario de gestión del conocimiento

Autora: el cuestionario ha sido construido por: Sonia Luz Vilca Chaicha (2022), Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Significación: está conformado por (65) ítems

Administración: individual o colectiva

Duración: su aplicación completa alcanza para un aproximado de 45 minutos

Aplicación:

Puntuación: Tiene una puntuación de 1 a 5, finalmente convirtiéndose en dicotómica **(0,1)** para dar una puntuación final

Tipificación: cada ítem tiene como categoría de respuesta a una Escala de Likert

Anexo 8: Base datos

Gestión del conocimiento

| Nº | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | Sumatoria | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 71 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 84 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 71 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 69 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 72 | | |
| 7 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 59 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 97 | |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 84 | |
| 10 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 59 | |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 69 | | |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 | |
| 15 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 59 |
| 16 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 59 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 82 | |
| 18 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 80 | |
| 19 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 80 | |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 66 | |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 90 | |
| 22 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 83 | |
| 23 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 109 | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 | |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 81 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 100 | |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | |
| 29 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 102 | | |
| 30 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 94 | | |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 83 | | |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | |
| 33 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 90 | | |
| 34 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 82 | |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 85 | |
| 36 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 59 | |
| 37 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 77 | |
| 38 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 110 | |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 110 | |
| 40 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 93 | |
| 41 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 85 | |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 107 | |
| 43 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 78 | |
| 44 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 97 | | |
| 45 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 93 | |
| 46 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 82 | |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 85 | |
| 48 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 81 | |
| 49 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 72 | | |
| 50 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 71 | | |
| 51 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 94 | |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 74 | | | |
| 53 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 91 | |
| 54 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 95 | |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 62 | |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 96 | |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 80 | |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 | |
| 59 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 84 | | |
| 60 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 79 | | |
| 61 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 82 | |
| 62 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 86 | |
| 63 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 93 | |
| 64 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 82 | |
| 65 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 76 | |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 96 | |
| 67 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 97 | |
| 68 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 99 | |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 94 | | |
| 70 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 102 | |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 81 | |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |

Habilidades gerenciales

| N° | It 1 | It 2 | It 3 | It 4 | It 5 | It 6 | It 7 | It 8 | It 9 | It 10 | It 11 | It 12 | It 13 | It 14 | It 15 | It 16 | It 17 | It 18 | It 19 | Sumatoria | D1 | D2 | D3 | V2 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 71 | 41 | 6 | 24 | 71 | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 60 | 37 | 5 | 18 | 60 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 50 | 27 | 6 | 17 | 50 | |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 58 | 35 | 5 | 18 | 58 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 | 33 | 7 | 27 | 67 | |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 48 | 26 | 2 | 20 | 48 | |
| 8 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 64 | 37 | 4 | 23 | 64 | |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 62 | 31 | 7 | 24 | 62 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 30 | 6 | 21 | 57 | |
| 11 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 30 | 16 | 3 | 11 | 30 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 74 | 44 | 7 | 23 | 74 | |
| 14 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 29 | 16 | 3 | 10 | 29 | |
| 15 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 48 | 25 | 2 | 21 | 48 | |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 58 | 34 | 8 | 16 | 58 | |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 67 | 35 | 6 | 26 | 67 | |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 66 | 35 | 7 | 24 | 66 | |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 75 | 43 | 7 | 25 | 75 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 63 | 34 | 7 | 22 | 63 | |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 62 | 35 | 7 | 20 | 62 | |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 65 | 36 | 5 | 24 | 65 | |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | 32 | 6 | 24 | 62 | |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 | 35 | 6 | 18 | 59 | |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 | 33 | 6 | 22 | 61 | |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 70 | 38 | 6 | 26 | 70 | |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 74 | 39 | 7 | 28 | 74 | |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 | 37 | 8 | 26 | 71 | |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 70 | 37 | 7 | 26 | 70 | |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 63 | 35 | 6 | 22 | 63 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 | 31 | 6 | 22 | 59 | |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 63 | 32 | 6 | 25 | 63 | |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 | 20 | 4 | 14 | 38 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 66 | 38 | 7 | 21 | 66 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 72 | 38 | 7 | 27 | 72 | |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 73 | 42 | 7 | 24 | 73 | |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 72 | 37 | 8 | 27 | 72 | |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 60 | 33 | 6 | 21 | 60 | |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 64 | 35 | 8 | 21 | 64 | |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 | 27 | 7 | 22 | 56 | |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 63 | 35 | 6 | 22 | 63 | |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 62 | 32 | 8 | 22 | 62 | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 64 | 35 | 7 | 22 | 64 | |
| 47 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 62 | 33 | 7 | 22 | 62 | |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 62 | 33 | 8 | 21 | 62 | |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 60 | 32 | 6 | 22 | 60 | |
| 50 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 43 | 23 | 4 | 16 | 43 | |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 62 | 32 | 8 | 22 | 62 | |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 | 36 | 7 | 25 | 68 | |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 64 | 37 | 5 | 22 | 64 | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 34 | 6 | 20 | 60 | |
| 55 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 65 | 39 | 5 | 21 | 65 | |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 | 33 | 6 | 24 | 63 | |
| 57 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 29 | 6 | 24 | 59 | |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 10 | 2 | 7 | 19 | |
| 59 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 62 | 31 | 7 | 24 | 62 | |
| 60 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 64 | 38 | 7 | 19 | 64 | |
| 61 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 64 | 38 | 6 | 20 | 64 | |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 65 | 37 | 7 | 21 | 65 | |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 66 | 39 | 7 | 20 | 66 | |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 | 20 | 4 | 14 | 38 | |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 | 20 | 4 | 14 | 38 | |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 69 | 39 | 7 | 23 | 69 | |
| 67 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 69 | 38 | 7 | 24 | 69 | |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 62 | 35 | 7 | 20 | 62 | |
| 69 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 63 | 34 | 5 | 24 | 63 | |
| 70 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 59 | 29 | 6 | 24 | 59 | |
| 71 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 29 | 16 | 2 | 11 | 29 | |
| 72 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 32 | 6 | 22 | 60 | |
| 73 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 68 | 36 | 6 | 26 | 68 | |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 86 | 46 | 9 | 31 | 86 | |
| 75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 | 35 | 7 | 28 | 70 | |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 84 | 45 | 8 | 31 | 84 | |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 70 | 37 | 7 | 26 | 70 | |
| 78 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 | 26 | 4 | 16 | 46 | |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |

Rendimiento laboral

| Nº | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 | R15 | R16 | R17 | R18 | R19 | R20 | R21 | Sumatoria |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 84 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 74 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 83 |
| 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 82 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 86 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 81 |
| 10 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 75 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 71 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 36 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 80 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 85 |
| 17 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 78 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 76 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 88 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 36 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 83 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 83 |
| 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 85 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 28 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 35 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 98 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 32 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 37 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 77 |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 84 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 85 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 73 |
| 37 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 84 |
| 38 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 87 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 85 |
| 40 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 91 |
| 41 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 89 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 90 |
| 43 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 89 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 84 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 92 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 77 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 82 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 81 |
| 51 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 83 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 53 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 92 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 74 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 57 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 94 |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 84 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 64 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 65 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 95 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 88 |
| 69 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 90 |
| 70 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 86 |
| 71 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 70 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 73 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 74 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 93 |
| 75 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 86 |
| 76 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 91 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 84 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 79 |
| 79 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 80 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 82 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 89 |
| 84 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | | | | | |

Anexo 9: Carta de consentimiento informado

Señor: _____

Le saluda la **Mgtr. Vilca Chaicha, Sonia Luz**. En el proceso de investigación para obtener el Doctorado en Administración de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima- Norte, me encuentro desarrollando una investigación sobre la “**Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.**”

La investigación aborda aspectos importantes de gestión del conocimiento y Habilidades gerenciales en el rendimiento laboral para la investigación. Por tanto, desea saber la influencia que existe el capital intelectual, aprendizaje organizativo, autoría del conocimiento, estrategia del conocimiento, captación del conocimiento, Comunicación, toma de decisiones, la gestión, conocimiento y habilidad, trabajo en equipo y calidad.

Es preciso resaltar, que la información proporcionada no será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar el citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si () No ()

Apellidos y nombres:

DNI:

Instrucciones generales

A continuación, se te presentan una serie de enunciados relacionadas con la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral, por ello Te pedimos que respondas lo más honestamente posible.

Lee cada una de las afirmaciones o preguntas que se presentan a la izquierda y marca con un aspa o cruz (+) la respuesta que creas conveniente.

Anexo 10: Carta de autorización



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
IE N° 5130 PACHACÚTEC**
R. D. N° 1245-2001 DREC



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Ventanilla, 01 de Julio de 2022

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Postgrado
UCV Filial Lima
Campus Lima Norte

Por medio de la presente autorizo al doctorando VILCA CHAICHA, Sonia Luz; identificada con DNI N° 09609524 para aplicar sus instrumentos (cuestionarios) y obtener información en su trabajo de investigación denominado **"Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021"**.

Hacemos propicia la oportunidad para expresarle nuestra consideración más distinguida.

Atentamente,

CONTACTO:
IRMA HUAMAN HERRERA
DIRECTORA
TELÉFONO: 957 685 917
CORRE: irma.huaman@ucv.edu.pe

DIRECCIÓN: Mz. L-M-N Sector "A" Pachacútec-Ventanilla TELÉFONO 957685917
C.M. LOCAL N° 593940 C.M. PRIMARIA N° 1381078 C.M. SECUNDARIA N° 1381144

Anexo 11: Niveles y rangos

| VARIABLES | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----------|------------------------|----------|-----|---------|---|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | Max | Min | | | | | | | | | | | |
| Gestión del conocimiento | 25 | 5=Siempre 1=Nunca | 125 | 25 | 100 | <table border="1"> <tr><td>92</td><td>125</td><td>33</td></tr> <tr><td>58</td><td>91</td><td>33</td></tr> <tr><td>25</td><td>57</td><td>32</td></tr> </table> | 92 | 125 | 33 | 58 | 91 | 33 | 25 | 57 | 32 |
| 92 | 125 | 33 | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | 91 | 33 | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | 57 | 32 | | | | | | | | | | | | | |
| Habilidades gerenciales | 19 | 5=Siempre 1=Nunca | 95 | 19 | 76 | <table border="1"> <tr><td>70</td><td>95</td><td>25</td></tr> <tr><td>44</td><td>69</td><td>25</td></tr> <tr><td>19</td><td>43</td><td>24</td></tr> </table> | 70 | 95 | 25 | 44 | 69 | 25 | 19 | 43 | 24 |
| 70 | 95 | 25 | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | 69 | 25 | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 43 | 24 | | | | | | | | | | | | | |
| Rendimiento laboral | 21 | 5=Siempre 1=Nunca | 105 | 21 | 84 | <table border="1"> <tr><td>77</td><td>105</td><td>28</td></tr> <tr><td>49</td><td>76</td><td>27</td></tr> <tr><td>21</td><td>48</td><td>27</td></tr> </table> | 77 | 105 | 28 | 49 | 76 | 27 | 21 | 48 | 27 |
| 77 | 105 | 28 | | | | | | | | | | | | | |
| 49 | 76 | 27 | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 48 | 27 | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIONES X1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | | | | | | |
| Capital intelectual | 6 | 3=Siempre 2=A veces | 30 | 6 | 24 | <table border="1"> <tr><td>22</td><td>30</td><td>8</td></tr> <tr><td>14</td><td>21</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>13</td><td>7</td></tr> </table> | 22 | 30 | 8 | 14 | 21 | 7 | 6 | 13 | 7 |
| 22 | 30 | 8 | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 21 | 7 | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 13 | 7 | | | | | | | | | | | | | |
| Aprendizaje organizativo | 9 | 3=Siempre 2=A veces | 45 | 9 | 36 | <table border="1"> <tr><td>33</td><td>45</td><td>12</td></tr> <tr><td>21</td><td>32</td><td>11</td></tr> <tr><td>9</td><td>20</td><td>11</td></tr> </table> | 33 | 45 | 12 | 21 | 32 | 11 | 9 | 20 | 11 |
| 33 | 45 | 12 | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 32 | 11 | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 20 | 11 | | | | | | | | | | | | | |
| Autoría del conocimiento | 5 | 3=Siempre 2=A veces | 25 | 5 | 20 | <table border="1"> <tr><td>19</td><td>25</td><td>6</td></tr> <tr><td>12</td><td>18</td><td>6</td></tr> <tr><td>5</td><td>11</td><td>6</td></tr> </table> | 19 | 25 | 6 | 12 | 18 | 6 | 5 | 11 | 6 |
| 19 | 25 | 6 | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 18 | 6 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 11 | 6 | | | | | | | | | | | | | |
| Estrategia del conocimiento | 3 | 3=Siempre 2=A veces | 15 | 3 | 12 | <table border="1"> <tr><td>11</td><td>15</td><td>4</td></tr> <tr><td>7</td><td>10</td><td>3</td></tr> <tr><td>3</td><td>6</td><td>3</td></tr> </table> | 11 | 15 | 4 | 7 | 10 | 3 | 3 | 6 | 3 |
| 11 | 15 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 10 | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 6 | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| Capatación del conocimiento | 2 | 3=Siempre 2=A veces | 10 | 2 | 8 | <table border="1"> <tr><td>8</td><td>10</td><td>2</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td><td>2</td></tr> <tr><td>2</td><td>4</td><td>2</td></tr> </table> | 8 | 10 | 2 | 5 | 7 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 8 | 10 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 7 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIONES X2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | | | | | | |
| Comunicación | 10 | 3=Siempre 2=A veces | 50 | 10 | 40 | <table border="1"> <tr><td>37</td><td>50</td><td>13</td></tr> <tr><td>23</td><td>36</td><td>13</td></tr> <tr><td>10</td><td>22</td><td>12</td></tr> </table> | 37 | 50 | 13 | 23 | 36 | 13 | 10 | 22 | 12 |
| 37 | 50 | 13 | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 36 | 13 | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 22 | 12 | | | | | | | | | | | | | |
| Toma de desiciones | 2 | 3=Siempre 2=A veces | 10 | 2 | 8 | <table border="1"> <tr><td>8</td><td>10</td><td>2</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td><td>2</td></tr> <tr><td>2</td><td>4</td><td>2</td></tr> </table> | 8 | 10 | 2 | 5 | 7 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 8 | 10 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 7 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión | 7 | 3=Siempre 2=A veces | 35 | 7 | 28 | <table border="1"> <tr><td>26</td><td>35</td><td>9</td></tr> <tr><td>16</td><td>25</td><td>9</td></tr> <tr><td>7</td><td>15</td><td>8</td></tr> </table> | 26 | 35 | 9 | 16 | 25 | 9 | 7 | 15 | 8 |
| 26 | 35 | 9 | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 25 | 9 | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 15 | 8 | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIONES Y | | | | | | | | | | | | | | | |
| | N° items | Escalas y valores | Puntajes | | Niveles | Rangos | | | | | | | | | |
| Conocimiento y habilidad | 2 | 3=Siempre 2=A veces | 10 | 2 | 8 | <table border="1"> <tr><td>8</td><td>10</td><td>2</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td><td>2</td></tr> <tr><td>2</td><td>4</td><td>2</td></tr> </table> | 8 | 10 | 2 | 5 | 7 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 8 | 10 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 7 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| Responsabilidad | 4 | 3=Siempre 2=A veces | 20 | 4 | 16 | <table border="1"> <tr><td>15</td><td>20</td><td>5</td></tr> <tr><td>9</td><td>14</td><td>5</td></tr> <tr><td>4</td><td>8</td><td>4</td></tr> </table> | 15 | 20 | 5 | 9 | 14 | 5 | 4 | 8 | 4 |
| 15 | 20 | 5 | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 14 | 5 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 8 | 4 | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo en equipo | 9 | 3=Siempre 2=A veces | 45 | 9 | 36 | <table border="1"> <tr><td>33</td><td>45</td><td>12</td></tr> <tr><td>21</td><td>32</td><td>11</td></tr> <tr><td>9</td><td>20</td><td>11</td></tr> </table> | 33 | 45 | 12 | 21 | 32 | 11 | 9 | 20 | 11 |
| 33 | 45 | 12 | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | 32 | 11 | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 20 | 11 | | | | | | | | | | | | | |
| Calidad | 6 | 3=Siempre 2=A veces | 30 | 6 | 24 | <table border="1"> <tr><td>22</td><td>30</td><td>8</td></tr> <tr><td>14</td><td>21</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>13</td><td>7</td></tr> </table> | 22 | 30 | 8 | 14 | 21 | 7 | 6 | 13 | 7 |
| 22 | 30 | 8 | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 21 | 7 | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 13 | 7 | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 12: Evidencias de trabajo estadístico

Figura 2

Niveles de la gestión del conocimiento

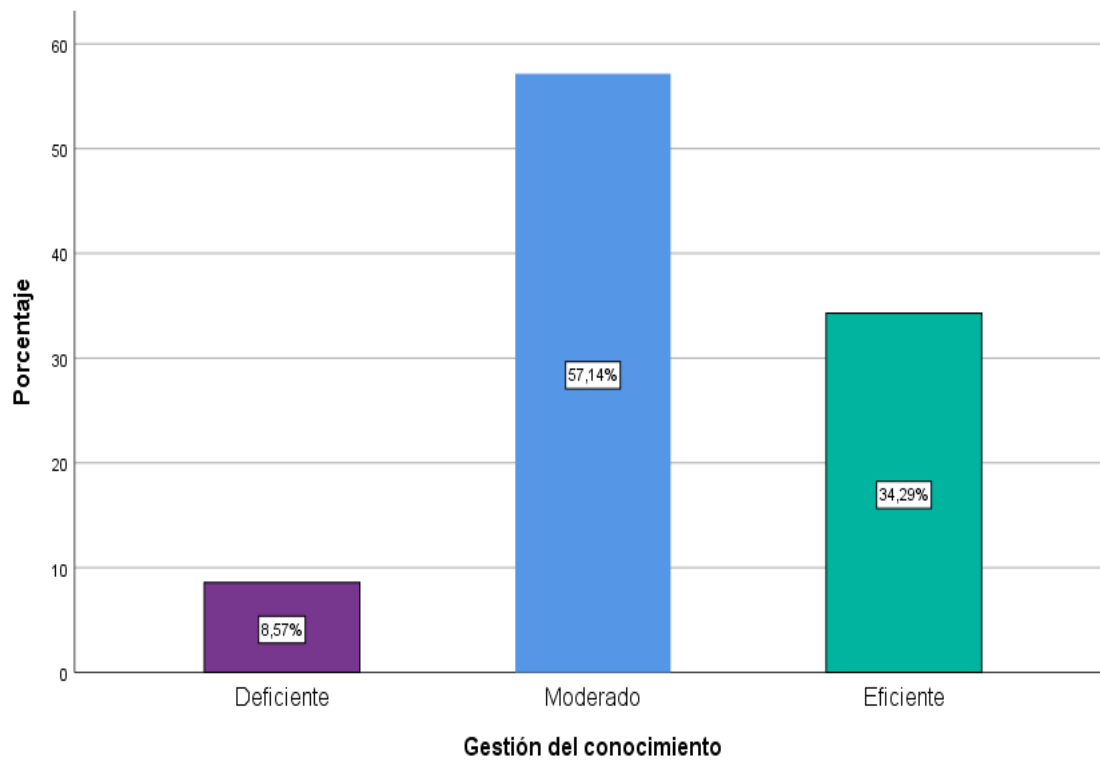


Figura 3

Niveles de las habilidades gerenciales

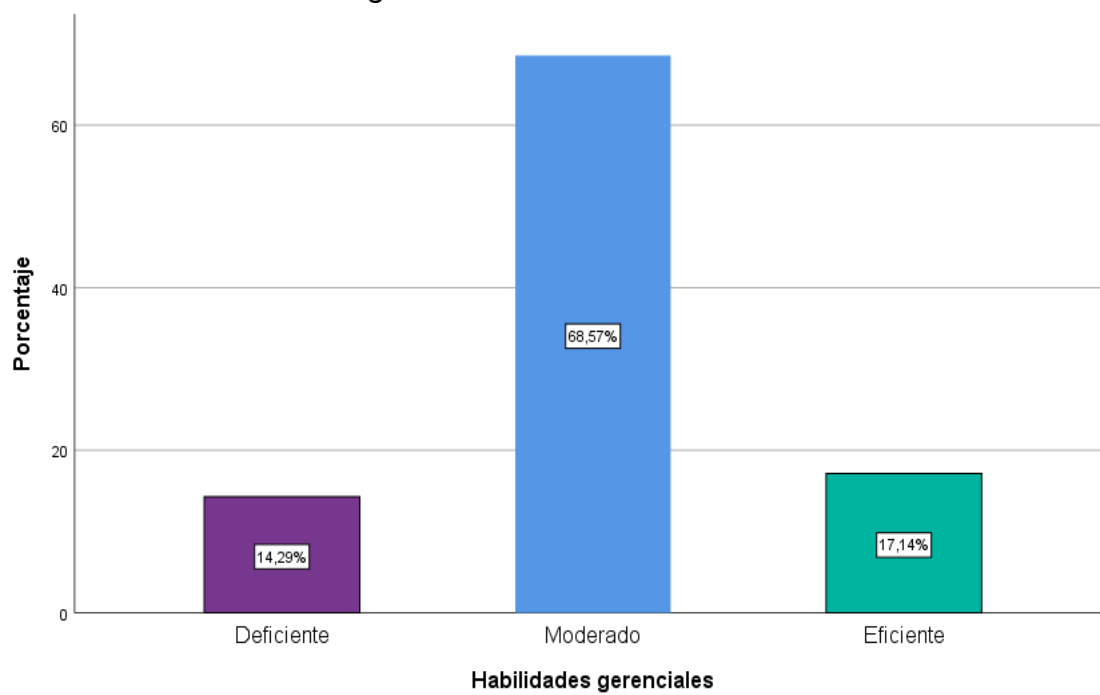
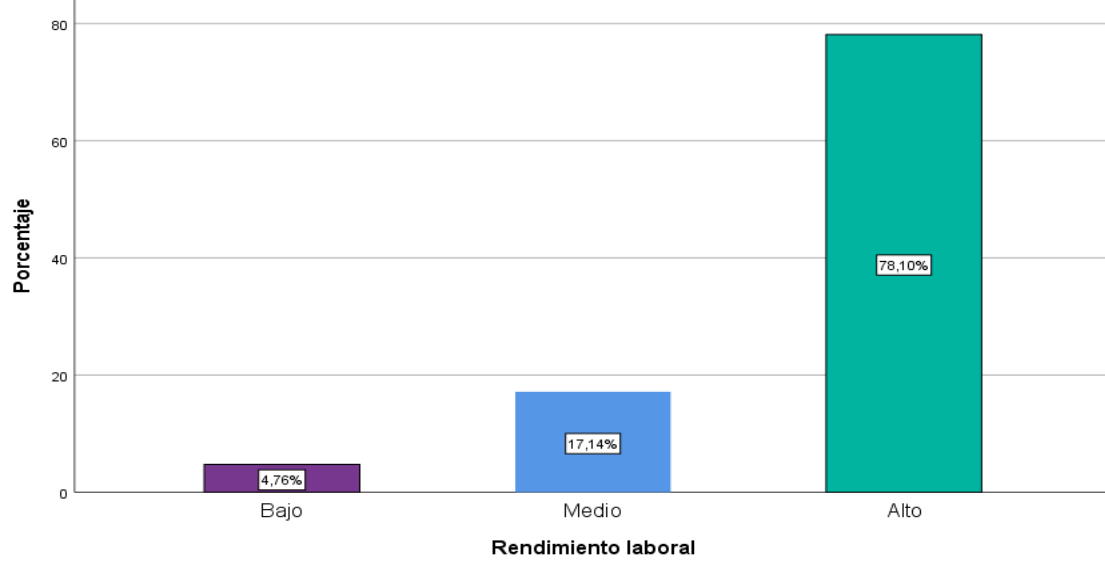


Figura 4

Niveles del rendimiento laboral



Anexo 13: Escala de valores para Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Es el número de ítems.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de Alfa de cronbach.

| <i>Valor Alfa de Cronbach</i> | <i>Apreciación</i> |
|-------------------------------|-------------------------|
| [0.95 a +> | Muy elevada o Excelente |
| [0.90 – 0.95> | Elevada |
| [0.85 – 0.90> | Muy buena |
| [0.80 – 0.85> | Buena |
| [0.75 – 0.80> | Muy respetable |
| [0.70 – 0.75> | Respetable |
| [0.65 – 0.70> | Mínimamente Aceptable |
| [0.40 – 0.65> | Moderada |
| [0.00 – 0.40> | Inaceptable |

Fuente: De Vellis (1991).