

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GERENCIA PÚBLICA



**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA**

TESISTA: LLANA FUSTER KAROLAY ROSARIO

ASESOR: DR. FRANCISCO PAREDES ABIMAEEL ADAM

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres con mucho amor y cariño le dedico todo mi esfuerzo y trabajo concedido, para la realización de esta tesis de maestría.

AGRADECIMIENTO

Este proyecto es el resultado del esfuerzo emprendido por mi persona. Por esto agradezco a mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades. A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien. A los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco. Por su predisposición a brindarme información.

RESUMEN

La presente investigación titulada, “La gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018”, es un aporte al ámbito de la investigación científica ya que los resultados pueden influir significativamente en las ciencias de la administración pública. Tiene como objetivo: Determinar en qué medida la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral. El método desarrollado tiene la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados en donde se utilizó el diseño pre experimental, para ello la muestra estuvo representada por 70 trabajadores pertenecientes a la Oficina Regional de administración, seleccionados mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencional, a quienes se les ha practicado un cuestionario, con el fin de estimar los estadígrafos haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial y para la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica McNemar, cuyo resultado muestran un cambio significativo en la percepción de los trabajadores ya que en la aplicación del pre test únicamente 6 trabajadores se sentían productivos laboralmente, sin embargo una vez aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento, 44 trabajadores gestionaban el conocimiento y se sentían productivos laboralmente, además como el p_valor 0,036 es menor que el valor de alfa 0.05, y el valor calculado de X^2 4,387 es mayor que el valor crítico de la Tabla X^2 3,84, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; es decir, la gestión del conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Conocimiento individual, conocimiento colectivo, autoevaluación.

ABSTRACT

This research entitled, "The management of knowledge about the labor performance of workers of the Huanuco Regional Government, 2018", is a contribution to the field of scientific research since the results can significantly influence the public administration sciences. It aims to: Determine the extent to which knowledge management influences work performance. The method developed has the purpose of deepening the analysis and interpretation of the results where the pre-experimental design was used, for this the sample was represented by 70 workers belonging to the administration department, selected by the type of intentional non-probabilistic sampling, to who have had a questionnaire applied to them, in order to estimate the statisticians using descriptive and inferential statistics and to test the hypothesis, the non-parametric McNemar test was applied, the result of which shows a significant change in the perception of workers Since in the application of the pre-test only 6 workers felt productive at work, however, once the strategies for managing knowledge were applied, 44 workers managed knowledge and felt productive at work, also as the value 0.036 is less than the value of alpha 0.05, and the calculated value of X^2 4.387 is greater than the critical value of Table X^2 3.84, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted; that is, knowledge management significantly influences the work performance of workers.

Keywords: Individual knowledge, collective knowledge, self-evaluation.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	13
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Fundamentación del problema	13
1.2. Justificación e importancia.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación	16
1.4. Formulación del problema.....	17
1.4.1. Problema general	17
1.4.2. Problemas específicos.....	17
1.5. Formulación de los objetivos	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18
2.1. Formulación de la hipótesis.....	18

2.1.1. Hipótesis general.....	18
2.1.2. Hipótesis específicas.....	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Definición operacional de las variables.....	20
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1. Antecedentes de investigación	21
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Bases conceptuales	43
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	45
4.1. Ámbito.....	45
4.2. Tipo y nivel del estudio	45
4.3. Población y muestra	46
4.3.1. Descripción de la Población	46
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	47
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	48
4.4. Diseño de investigación.....	48
4.5. Técnicas e instrumentos	49
4.5.1. Técnicas	49
4.5.2. Instrumentos.....	49
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	50

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos en recolección de datos.....	50
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	52
4.7. Aspectos éticos	55
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
5.1. Análisis descriptivo.....	57
5.2. Análisis inferencial o contrastación de hipótesis	75
5.3. Discusión de resultados	85
5.4. Aporte científico de la investigación.....	87
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Variables, dimensiones e indicadores de investigación	19
TABLA 2 Definición operacional y conceptual de variables.....	20
TABLA 3 Relación de trabajadores del Gobierno Regional Huánuco.....	47
TABLA 4 Muestra de la investigación	48
TABLA 5 Validación de expertos	50
TABLA 6 Validez y confiabilidad del instrumento.....	52
TABLA 7 Resultados por indicador para la Dimensión I: Conocimiento Individual.	58
TABLA 8 Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento colectivo	63
TABLA 9 Resultados por indicador para la Dimensión 1: Autoevaluación	67
TABLA 10 Estadígrafos narrativos por grupo experimental según pre test aplicado a los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco.	72
TABLA 11 Estadígrafos narrativos por grupo experimental según pos test aplicado a los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco	74
TABLA 12 Resultados de la prueba de Hipótesis General	77
TABLA 13 Prueba de hipótesis secundaria: Gestión del conocimiento individual ..	80
TABLA 14 Prueba de hipótesis secundaria: Conocimiento colectivo	83

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Resultados por indicador para la Dimensión 1: Conocimiento Individual - PRE TEST.	59
FIGURA 2. Resultados por indicador para la Dimensión 1: Conocimiento Individual – POS TEST.	59
FIGURA 3. Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento Colectivo – PRE TEST.	64
FIGURA 4. Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento Colectivo – POS TEST.	65
FIGURA 5. Resultados por indicador para la Dimensión 1: Autoevaluación – PRE TEST.	68
FIGURA 6. Resultados por indicador para la Dimensión 2: Autoevaluación – POST TEST.	68

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones tanto públicas como privadas están enfocándose en la visión de la gestión del conocimiento, con el objetivo de mantener la información generada dentro de la organización; entendiendo a la gestión del conocimiento como la manera en que la información se procesa con el fin de que se convierta en conocimiento. Así, pues las organizaciones se encuentran en el camino de averiguar cómo, cuándo y por qué se produce ese cambio, y, así, establecer patrones de comportamiento o pautas que relacionen esa transformación de información en conocimiento con el crecimiento de los recursos intangibles de la organización.

Siendo las necesidades actuales de la administración en las empresas, y de ganar posiciones en el mercado, conllevan cambios necesarios para mantenerse en el mercado cambiante y globalizado, y para las entidades públicas que cuentan con personal en muchos de los casos por modalidad de locación de servicios, se debe gestionar de manera rápida el conocimiento, debido al tiempo de rotación de los mismos, consiguiendo a través del conocimiento, el cual debe desarrollarse y asimilarse cada vez con mayor rapidez, la mejora institucional.

Así pues, parece razonable afirmar que por mucho dinero que tenga una organización, si no es capaz de gestionar el conocimiento adecuadamente, será incapaz de construir un stock suficiente de recursos intangibles como para mantenerse competitiva. La acertada gestión del conocimiento tiene por objeto incrementar el stock de recursos intangibles que crean valor que con el tiempo se concreta en recursos tangibles que aparecerán recogidos en el balance, y por consiguiente un mejor desempeño laboral.

Es así que transferir el conocimiento y experiencia existente en los empleados, de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otros en la organización, el proceso requiere técnicas para capturar, organizar, almacenar el conocimiento de los trabajadores, para transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir.

De ello el estudio se encuentra dividido en cuatro capítulos, estructurados de la siguiente manera:

El Capítulo I: Descripción del Problema de investigación, se fundamenta el problema y se formula el problema, los objetivos, hipótesis, las variables su operacionalización y definición de términos operacionales.

El Capítulo II: Contiene el marco teórico, se presenta los antecedentes, bases teóricas y conceptuales, así como teorías de corte científico que sustentan la investigación.

El Capítulo III: Estructura la metodología, señalando el ámbito, población y muestra, se especifica el tipo y diseño utilizados, así como las técnicas de validación y confiabilidad del instrumento y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo IV: Resultados y Discusión, mostramos los resultados de la investigación con aplicación de la estadística como instrumento de medida; y su discusión con los antecedentes, bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finalmente, se establecen las conclusiones en relación a los objetivos de la presente investigación, para luego fijar las recomendaciones o sugerencias pertinentes, desde la perspectiva de la administración; acompañando las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación, así como los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Mirando el plano general donde la globalización ha reaparecido en muchas regiones como partes claves donde “La generación del conocimiento” implementando una economía nueva, por lo que, hace más preciso disponer instrumentos con que solucionar las problemáticas. Por lo peculiar en nuestro país, donde empezado el proceso de regionalización nos hace de mucho provecho disponer con estos modelos.

Ya que la “gestión del conocimiento” consiste en una sucesión de transmisión de información y/o experiencias entre las personas que integran una organización con el objeto de evidenciar el desempeño en la organización. Se refiere, en palabras de “Miklos Sarvary (1999), Creador de los textos “Gestión del Conocimiento y Competencia en la Industria de la Consultoría”, también “arte de crear valor con los activos intangibles de una organización”.

Podemos decir que esta manera sustancial y así secundar en forma innovadora, empresarial también competente. Si brota el saber y puede comunicarse de forma precisa en la organización podemos decir que solo se desarrolla. Hoy en día las destrezas e informaciones provechosas de los empleados, se entrelazan de forma pronta y de manera progresiva aumenta las posibilidades de crear y nace un conocimiento nuevo que proviene en nuevas actividades, los avances en los procesos o productos y formas nuevas para crear nuevas oportunidades.

Pues bien, el conocimiento es el más valioso activo que progresa con el tiempo y no se deteriora, pero de no ser compartido con las personas puede desvanecerse. Actualmente en las entidades públicas mediante el “Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprobando el Reglamento D. L N° 1025, aquellos dictaminan los reglamentos de capacitación, también el rendimiento en aparato público, instaurando donde las planificaciones en actividades de capacitación y

evaluación de las personas al servicio, en cada entidad del estado se hace mediante la redacción de un Plan de Desarrollo de Persona”. La Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, formaliza el consentimiento de la Directiva; Reglas de la Gestión del Proceso de Capacitación en entidades del gobierno” sujetas donde se da cumplimiento a la Directiva, los servidores civiles.

Siendo el Gobierno Regional Huánuco, gestor de los recursos públicos de la región Huánuco, debe asegurar una gestión eficiente, siendo la transferencia de conocimiento parte importante de ello, pues al no contar con su Plan de Desarrollo de Personas; el cual indica el rol de capacitaciones que se realizan por año, para cada una de las áreas con las que cuenta, se puede afirmar que los trabajadores solo cuentan con conocimientos previos y de su propia experiencia, no habiendo una retroalimentación ni la actualización de las formas o actividades que se realizan para mejorar la productividad de los servidores públicos con el objeto de incrementar el desempeño laboral del logro de los objetivos institucionales.

Significando la ausencia del proceso de creación, transferencia del conocimiento causando así que ante la marcha de un empleado significaría la pérdida de competitividad muy importante para el Gobierno Regional de Huánuco por ser el que aprestaba de un conocimiento muy concreto. Por lo que, es importante gestionarlo.

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación

Por la teoría, está justificada donde la incidencia se da en la “gestión del conocimiento” en relación al “desempeño laboral” por parte de servidores del Gobierno Regional de Huánuco, toda vez que el intelecto, representa un activo intangible, determinado como herramienta secreta de las organizaciones y la

sociedad para poder lograr cualidades competitivas. Como un elemento para simbolizar en manera abreviada, simbólica y esquemática del fenómeno; establecer pocas de sus dimensiones; acceder a una visualización cercana; definir fases como también estructuras, guiar tácticas. En ese sentido, gestionar el conocimiento contribuye al desarrollo eficiente de capital intelectual.

En la práctica, se justifica porque la “gestión del conocimiento” en relación al “desempeño laboral” de los servidores del Gobierno Regional Huánuco, representará es el valor del intelecto fundado por los que constituyen la organización; la cual radica el conocimiento tácito y explícito de la entidad. La conjugación de los conocimientos, experiencias, destrezas, aprendizajes, valoraciones, educación, cualidades y capacidad en unos miembros de la organización donde realizar los trabajos a realizar. Engloba competitividades y potencialidades en servidores públicos. Incluyendo características del Gobierno Regional Huánuco, su cultura y filosofía no es de titularidad de la empresa, porque es de cada uno de los servidores públicos, estos al retirarse los llevan a casa con ellos.

Justificación Social, la investigación resulta trascendental ya que a partir de la gestión del conocimiento potenciará al Gobierno Regional de Huánuco a través de sus trabajadores, capaces de realizar eficientemente sus funciones asignadas, generando el incremento de satisfacción de los usuarios de los servicios que se brindan en la institución pública.

1.2.2. Importancia

La presente investigación tiene su propósito en demostrar que la “gestión del conocimiento” influye en el “desempeño laboral” en los servidores del Gobierno Regional Huánuco, puesto que la gestión del conocimiento se presenta como proceso de puesta en común de información, también se trata de la capacidad para generar conocimiento. De cualquier modo, siempre se hace referencia al mismo fin: establecer valor para la institución. Poseemos entonces que la “gestión del conocimiento” implica a personas trabajando para la prosperidad de

una institución, pudiendo creación y difusión de información esencial en cierto modo consecuente y efectivo con el fin de lograr una mejor realización en las áreas de la organización y fomentar su utilidad competitiva. Digno de mención, desemejate den otros activos, el intelecto siempre se eleva con el tiempo. Sin embargo, para potenciarlo al máximo, es preciso saberla transmitirla. En este momento, la evolución tecnológica, y el surgimiento de equipamientos digitales han permitido crear cauce para la difusión del intelecto de una forma más de prisa y eficiente. Si las organizaciones aprovechan estos medios, podrán incorporar un sistema de transmisión y generación de intelecto que les permita elevar sus procesos empresariales, impulsando capacidades de sus colaboradores y obtener mayor utilidad.

Asimismo, traspasar los conocimientos conduce, como varios trabajadores que realizan iguales tareas, busquen una solución óptima de un mismo tipo de problemática. Una “gestión del conocimiento” motivaría a un nuevo intelecto proporcionando así la rápida salía a un problema. Identificando y/o difundiendo conocimientos provechosos de un todo así velar como aplicar en los procesos.

En definitiva, la actual exploración nos ayudara como alusión en posteriores investigaciones de esta materia propuesta, en vista de que no se evidencia otros estudios relacionados con la esfera bibliotecológica.

1.3. Viabilidad de la investigación

La presente investigación, se sostiene en bases teóricas confiables, normas y lineamientos dados que determinan el desempeño laboral en el sector público. Se cuenta con registro de actividades de capacitación programadas por el área de recursos humanos que nos ayuda en parte para realizar el trabajo. La ejecución del proyecto de investigación es viable porque se contó con los recursos económicos para poder desarrollarlo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida la Gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida el conocimiento individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?
- ¿En qué medida el conocimiento colectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la “Gestión del conocimiento” influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el conocimiento individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.
- Determinar en qué medida el conocimiento colectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

HG₀: La gestión del conocimiento no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HG_A: La gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

2.1.2. Hipótesis específicas

- ***HE1₀***: La gestión del conocimiento individual no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HE1_A: La gestión del conocimiento individual si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

- ***HE2₀***: La gestión del conocimiento colectivo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HE2_A: La gestión del conocimiento colectivo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

2.2. Operacionalización de variables

TABLA 1.

Variables, dimensiones e indicadores de investigación.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Gestión del conocimiento	CONOCIMIENTO INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Captación del conocimiento. - Diseminación del conocimiento. - Diálogo - Técnicas deductivas e inductivas
	CONOCIMIENTO COLECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de conceptos
V.D Desempeño laboral	AUTOEVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad y productividad - Conocimiento - Compromiso - Iniciativa / liderazgo - Trabajo en equipo

Procedencia: Redacción propia

2.3. Definición operacional de las variables

TABLA 2.

Definición operacional y conceptual de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
V.I Gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento es el proceso por el cual organización u empresa, proporciona la transmisión de informaciones y habilidades a sus trabajadores/empleados, de un procedimiento sistemático y eficiente. Es relevante clarificar que las informaciones y habilidades no tienen porque estar exclusivamente dentro de la empresa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella. (Ordoñez, 2012)	El conocimiento será estudiado, como conocimiento individual y colectivo; desde el conocimiento tácito hasta el conocimiento explicito, y su desarrollo dentro del Gobierno Regional Huánuco.
V.D Desempeño laboral	El “desempeño laboral” es la valoración de la aptitud que exhibe un empleado como el desenvolvimiento de su tarea. Es un análisis individual asentada en la tentativa de cada trabajador/persona. (Acosta, 2018)	La valoración de desempeño es un elemento clave para mejorar los procesos del Gobierno Regional Huánuco, que ya ayuda a enfilar los planes del organismo con los objetivos individuales de los trabajadores así como el método en que se logra.

Procedencia: Redacción propia

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional

A este nivel, evidentemente hemos ahondado el dudo semejante de uno de estas variables.

A1. Arambarri (2012), en su tesis “Metodología de Evaluación” y “Gestión del conocimiento” energético por procesos utilizando como soporte TIC el “Entorno Colaborativo de Trabajo” basado en el modelo de creación de “Conocimiento de Nonaka-Takeuchi”. Asunto del tratado del tema, del ámbito de “Gestión de proyectos de I+D+i” de una institución adelantada en Conocimiento, para optar el grado de doctor tuvo como objeto general expresar un método de la “gestión del conocimiento” con el sustento del “Entorno Colaborativo de Trabajo (ECT)” para poder ejercer de guía en la potencialización el intelecto, donde su colectivización del conocimiento y la procreación en ventaja competitiva del mediano organismo mediante las tecnologías de la información, para lo cual a lo largo de su investigación se conforma. El estudio realizado para la confrontación empírica de la “Metodología Dinámica” y la sucesión de la “Gestión del Conocimiento” como soporte del “Entorno TIC de Labor Colaborativo” se basado de modelos de invención en “Conocimiento de Nonaka-Takeuchi”. Una vez finalizada su investigación se obtuvo la conclusión que un ambiente tan reñido como el vigente las empresas recurren a acoger instrumentos y procedimientos que les no sólo les permite permanecer en el mercado, ya que les favorece continuamente la competencia. La “Gestión del Conocimiento” actualmente le otorga ocuparse del aprendizaje central del organismo como una gran utilidad para el capital humano potenciarlo; por supeditado suministrando procedimientos como son la taxidermia del conocimiento y coexistencia de opiniones transformadoras que pueden marcar la diversidad. Es por ello que las organizaciones en avance deben

incorporar en sus carteras de proyectos, en el mediano plazo, deben hacer implementación de series para la mejor gestión en los procesos de capital de conocimiento. De esta manera, afirma que la instauración o aumento en cada elemento de capital se da libremente sobre los demás elementos, asimismo la generación de competencias sostenibles. puede ocurrir sin creación de aumento de capital de conocimiento, donde otros fuera o no reconocible donde estos pueden intervenir Indicadores de capital del conocimiento.

- A2.** García (2014) sustentó su tesis de maestría titulada “Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México”, con el objetivo de identificar si la motivación laboral es predictora del desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Todo lo que el diseño de investigación de tipo explicativa, descriptiva, campo, cuantitativa y transversal. Su cantidad para el estudio de 108 directivos del corporativo adventista del norte de México, año 2013-2014, las muestras totales fueron de 73 directivos del corporativo adventista. Llegaron a concluir en acuerdo con la muestra estimada, lograron establecer de la variable motivación laboral posee 19 considerándose una influencia verdadera, fuerte en los niveles del desempeño profesional. Resumiendo, los directivos del corporativo adventista, conservan su mayor estatus de motivación laboral, sosteniendo su mayor nivel de desempeño laboral autoevaluado.
- A3.** Martínez y Ruiz sf., en su investigación titulada “Los procesos de generación de conocimiento: como es aprendizaje también la espiral de transformación del conocimiento”. Hace un énfasis destacando en su literatura el poder que ejerce del conocimiento sobre la sistematización en las empresas. El interés atrevido de los ideólogos y organizaciones para descubrir y evolucionar mecanismos que fraguan, acreditando el estudio de progreso rápido en aprendizaje en los organismos, como un proceso que transforma la investigación en conocimiento, así también podemos decir

que la espiral de modificación del saber, como tarea que convierte el saber implícito individual en claro general, asimismo tuvo como objetivo: Primero, adentrarse para procesos de generación del conocimiento: el aprendizaje y la espiral del conocimiento; segundo, identifica una estrecha relación existente entre ambos. Esta revisión bibliográfica grande, como lo pretende para tal fin y las propiedades de este trabajo son inadecuadas, Como también se mencionan contribuciones mejores en cada uno de los campos de estudio. La espiral de conversión del conocimiento, son procesos que entre actúan dos dimensiones muy diferentes, epistemológica y ontológica. La primera es conformada del conocimiento tácito también explícito, el segundo comprende las áreas de desarrollo de saberes – y sociales. La interrelación hace que el conocimiento tácito de la persona se vuelva explícito colectivamente a través del proceso de conversión. Asimismo, menciona como las interrelaciones de varios procesos los cuales generan los conocimientos. Podemos hablar de información en función de lo aprendido, es transformada en conocimiento tácito o explícito. Lo tácito tiende a volverse explícito con relación a la espiral del conocimiento, influyendo posteriores procesos de aprendizaje. También decimos que el conocimiento explícito utiliza las retroalimentaciones futuras para procesos de aprendizaje, los cuales actúa como dato de entrada.

3.1.2. A nivel nacional

B1. Borda (2014) sustentó su tesis de maestría titulada “Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura, Lima, 2014”, la finalidad fue de establecer la correspondencia entre la gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la “Unidad Ejecutora N° 8 Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura”. El diseño de la investigación en la que se desarrolló una investigación de tipo correlacional, en la que se utilizó el diseño no experimental y transversal. Su población explorada quedó conformada por

60 trabajadores, su muestra de estudio estaba comprendida por 60 trabajadores, establecida censalmente, el cual es similar a la población”. Adentro delo encontrado, llegamos a concluir la coexistencia de relación módica existiendo un cruce de las gestiones del conocimiento y la productividad de los trabajadores.

- B2.** Moncada (2015) defendió su tesis de maestría, titulada “Gestión del conocimiento y el desempeño del gestor público en el Tribunal Superior de Justicia Militar Policial Centro, Lima, 2015”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la “gestión del conocimiento” y el desempeño del gestor público en el Tribunal Superior de Justicia Militar Policial Centro; En cuanto al diseño de investigación, es parte de la investigación fundamental, y de la cual el tipo es no descriptivo, de correlación cruzada; En cuanto a la población , incluye a todos los directivos públicos y/o funcionarios públicos del Centro de Justicia la Corte Superior de la policía militar de Lima, 60 directivos de ambos sexos y que oscila entre 25 y 60 años de edad cronológica; en cuanto a la muestra, lo constituyen los gestores públicos (magistrados y auxiliares de justicia del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial Centro, Lima) contabilizados en 60 sujetos. En sus resultados hallados, concluyó después de contrastar las hipótesis, afirman la existencia de una relación directa y significativa entre las variables mencionada.
- B3.** Véliz (2017), en su investigación “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016”. El objetivo general fue instituir una concordancia que coexiste mediante la “gestión del conocimiento” y el “desempeño laboral” por parte del personal, que se constituyó con 120 personales administrativos, agarrando 114 empleados. El cual fue utilizado las siguientes variables: “Gestión del Conocimiento” y “Desempeño Laboral”. Este sistema que se aprovechó en la respectiva investigación fue el hipotético deductivo; paralelamente la investigación

empleó para dicho proyecto en este diseño no experimental de grado correlacional; procedió al recojo en una etapa específica la información, se amplió aplicando instrumentos, este cuestionario “gestión del conocimiento” como la escala de Likert, también el cuestionario de desempeño laboral según la escala de Likert, permitieron brindar las informaciones sobre gestión del conocimiento y el desempeño laboral en sus respectivas dimensiones, con los cuales estos resultados se visualizan de forma textual y gráficamente.

Se concluye que hay evidencia significativa, que afirma y demuestra, frente a la hipótesis general, que la Rho Spearman de 0.836, indicando si coexiste una correspondencia positiva entre las variables, podemos afirmar que, el conocimiento tiene relación significativa con el desempeño según el personal.

- B4.** Huallani (2014), en su tesis “Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud”, para obtener el rango académico de Magister en “Gestión de la Información y del Conocimiento”, tuvo como finalidad utilizar el patrón de “Gestión del Conocimiento tácito para el Instituto Nacional de Salud”, en la que permite el fortificar la cultura organizacional al colectivizar el intelecto obtenido mediante la práctica del trabajo a través de un escenario; para lo cual se creó un modelo conceptual respecto del estado de la socialización, al que el desarrollo de la constitución y resultado del intelecto en el organismo, se favorecerá por intermedio de un sistema de un escenario tecnológicos con el interés de obtener el conocimiento tácito y promover un cambio en la cultura de la organización. A fin de obtener buenos resultados es indispensable proporcionar acueductos de comunicación claras que permitan y refuercen la disponibilidad adecuada del intelecto. En el modelo ideal proyectado se refleja los módulos: Conocimiento tácito, plataforma virtual, cultura organizacional. Por lo que, el lograr su efectividad, los patrones conceptuales se contempla hacia el intelecto tácito, el escenario imaginario

del conocimiento el cual sujetará los componentes indispensables, así lograr la colectivización del intelecto y la cultura organizacional del organismo, puesto el vigor que tenga, genera que el conocimiento organizacional evite ser traspasable o colectivice. Este modelo permitió por intermedio de las instrumentos de la plataforma, la colectivización del intelecto producido por los que conforman el organismo, conforme los ejemplos aprendidos y prácticas aptas, puesto que se obtuvo un favorable fruto en el reforzamiento de la cultura del organismo, por lo que al participar y converger sus experiencias, la cultura del organismo se elevó debido a la renovación de una cultura inspectora a una cultura copartícipe donde comparten, trabajan en grupo y se promueve la interrelación.

3.1.3. A nivel regional

No se cuenta con algún precedente en el nivel regional.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión del conocimiento

“Nonaka y Takeuchi (1995) exculpan el papel protagónico de cómo la empresa puede procrear las condiciones que permiten la creación, difusión y aplicación del conocimiento a partir de la intención, autonomía, fluctuación y caos creativo, redundancia y variedad de requisitos”. Por intermedio de imagen se sugiere: “la espiral del conocimiento”, donde destaca, también establece el progreso del conocimiento en cuatro trechos.

Entendiéndose a la “Gestión del conocimiento” (del inglés Knowledge Management) por la valoración que da la empresa, para la transferencia entre los empleados de sus conocimientos y experiencias existentes, obteniéndose medios y recursos disponibles para los empleados de la organización, dicho procedimiento solicita mecanismos para captar,

organizar, reservar el intelecto del recurso humano, para adquirir el operante intelectual para prestar favores y se pueda comunicar.

La palabra “Gestión del Conocimiento” fue interpretado por una pluralidad de autores:

La Gestión del Conocimiento según Murray Jennex es “La práctica de aplicar selectivamente experiencias pasadas en toma de decisiones sobre actividades en curso, por lo cual su fin expreso es mejorar la eficiencia”.

Se requiere estar al alcance de los trabajadores de la organización la información que se necesita en momento exacto para el desarrollo efectivo de su actividad “La Gestión del Conocimiento”. Actualmente, la ciencia posibilita someter instrumentos que sostiene “la gestión del conocimiento” son las que ayudan a las organizaciones para la transferencia, la recolección, seguridad y a la administración sistematizando la información, acompañado de dogmas bosquejados con lo que se puede contribuir a realizar conveniente manejo de este intelecto.

“Gestión del Conocimiento” se conforma por el imputo integrador donde participa la misión de la información, la tecnología, también la riqueza humana, su ejecución debe colocarse en complementar procesos de más alto impacto, mayor rendimiento del conocimiento en relación de mecanismos, también su clasificación en todo el organismo, con base en el sustento de la práctica intensiva de las redes y las tecnologías.

A sucesión es necesario implementar “La Gestión del Conocimiento” en una organización, por el cual se describen los factores. (Macintosh, 2009)

- Los mercados se están volviendo altamente competitivos, por lo cual el ritmo de la innovación, es más acelerado.
- Las disminuciones de empleados crean necesidades, de un conocimiento informal con técnicas formales.

- Las presiones competitivas para reducir la mano de obra, que valoran el conocimiento empresarial.
- El tiempo disponible para ganar experiencia y conocimiento ha disminuido.
- La mayor movilidad de la mano de obra conduce a un juicio de parte de la organización.
- Pueden conducir a cambios en los direccionamientos estratégicos, el extravío de conocimiento en un área específica.

Objetivos de la Gestión del conocimiento:

Son tres (3) las defensas esenciales de la “gestión del conocimiento”: garantizar el intelecto actual, concepción de incognitos conocimientos y concebir la garantía de los requisitos necesarios para que rebose por el organismo. Espetar el intelecto no incluye solo ese concepto, por el contrario, e inclusive contiene diferentes aliados siendo parte principal del movimiento de las organizaciones, podemos decir el aprendizaje, la comunicación, etc. Allende, propinar el intelecto derivará el rendimiento de capital doctrinal, dado que origina una validez incuestionable.

Los objetivos son:

- Formular, justificar y también introducir estrategias de trascendencia organizacional que llevan al desarrollo, obtención, así como adaptación del saber en toma de decisiones, desarrollos, servicios también productos, concurriendo en factor común que deberá ser definido en la empresa.
- Aplicar “Gestión del Conocimiento” enfocada en el progreso continuo de los procedimientos de negocio, engendrando características nuevas a la organización, consiguiendo considerable producción, rentabilidad y calidad.

- Disminuir los momentos de lapsos en la evolución de técnicas, mejoras que ya existen, la simplificación del progreso de resolución a los conflictos.
- Reconocer como también establecer el incorporado de activos impalpables donde permanecen en el organismo para una eficaz dirección.
- Disminuir el período para la indagación, participar, contribuir en la instauración, integrar, formar un patrimonio del saber generados en un organismo y enraizar a las carencias provisionales y maniobras, recientes y futuras.
- Incitar la participación de las personas, para incrementar las posibilidades de conexiones a través de la constitución de una cultura con perspectivas compartidas.
- Promover dominio de las empresas en su establecimiento.
- Lograr que el intelecto del personal esté dentro del organismo aprovechando su ingenio, empoderamiento y formación, permitiendo distinguirlos y conservarlos.
- Aligerar el compás del aprendizaje enlazado con la “Gestión del Conocimiento Organizativo, así mostrando utilidad para la empresa.
- Asumir un repetitivo cuidado del cambio y promover la innovación.
- Propalar su intelecto, ejemplando, las materias aprendidas y prácticas para que todos del organismo puedan recurrir el intelecto en el contexto de sus actividades cotidianas, reduciendo la tasación asociada a reiterar de errores.
- Favorecer y motivar infaliblemente a la generación de nuevo intelecto.

Asimismo, las oportunas descripciones de “Gestión del Conocimiento” se establecen sobre las facetas; “La Gestión del Conocimiento tiene función de planificación, coordinación y control de flujos de conocimiento originándose en las organizaciones, con correlación a las actividades, el ambiente teniendo la finalidad de originar esenciales competencias (Bueno, 1999)””; su objetivo de los flujos se compone en la repercusión del mismo en el organismo y más sucintamente en las contiendas básicas:

- Destrezas de los recursos humanos; experiencia, actitudes, habilidades y creatividad.
- Capacidades para presidir, saber y esgrimir las tecnologías para suscitar o transmutarlas en productos y servicios.
- Capacidades organizativas: procesos, conocimientos, gestión y definición de valores de la entidad.

Componentes de la Gestión del conocimiento:

La firmeza del tipo de organismo, de los objetivos estratégicos, misión y alcance de la “Gestión del Conocimiento”; coexisten sucesión de componentes o corpulencias frecuentes:

- Las personas

En individuos reside el conocimiento, ni en él ni en el dogma de información, tampoco en regímenes de “Gestión del Conocimiento”. De manera diferente, el conocimiento en el sistema, lo convierte en intelecto ya que soluciona unas dificultades, genera la necesidad específica de otro individuo.

Los conocimientos tácitos, poseen los individuos; sistemas de información de “Gestión del Conocimiento” y organismos de conocimiento explícito. Las organizaciones hasta el día de hoy, está el juicio en sus miembros, mas no en la organización, esto significa,

cuando la persona se desvincula del conocimiento así desaparece. El conocimiento que tiene mayor interés para las organizaciones es aquel que alude a la experiencia; es la clave que esa experiencia pueda ser distribuida entre los diferentes partes de la organización así dar solución determinadas dificultades.

Toda política de “Gestión del Conocimiento” tendrán en cuenta esta característica y no desatender estos factores, por lo mismo, los procedimientos en relación al tipo de organización son diferentes:

- Las grandes organizaciones y empresas, los sistemas de gestión van acompañados de incentivos para llevar a los trabajadores a colaborar, iniciar un nuevo conocimiento, compartir y transferir a la organización. La transferencia de conocimiento de personas a la organización es designar; pasar del capital humano a estructural. Los individuos trabajan en estas organizaciones, son recias a dar pase de sus conocimientos a la organización.
- En pequeñas empresas, como las familiares, la persona y la empresa son lo mismo, no hay impedimento para que el conocimiento siga siendo la organización; el estímulo es que el negocio crezca o tenga siempre ventajas competitivas.

Sobre otros argumentos, no es tanto de lograr que las personas transmitan conocimientos, más bien de hacer de sus habilidades y actitudes logren avanzar a las organizaciones hacia las ventajas competitivas a través nuevos productos; el talento, la creatividad y la inteligencia deberán ponerse en servicio de la organización.

- Los procedimientos

También se denominan conocimientos e información operativa a disposición de la organización siendo posible de inducir la acción, regularmente poder llevar a cabo su misión con mayor eficacia.

Estos procedimientos nos permiten que los recursos tengan mayor rentabilidad que otros recursos, representan los de la organización en el momento adecuado. Es esencial que cualquier organización los propague para que la gente los use, los modifique, los mejore. Los métodos de la organización son siempre utilizados para ganar ventajas competitivas y optimizar la producción; Suelen aplicarse a diario en la organización y en general de diversa naturaleza, pero aquellas que son las incorporadas y definidas dentro de las organizaciones están todas relacionadas con conocimientos tales como la creación, difusión, uso, análisis, gestión, publicación, etc., pero las que están menos incorporadas y dentro de organizaciones son todas aquellas relacionadas con tales como creación, difusión, acceso, uso, análisis, gestión, publicación, etc.

Claramente, la "Gestión del Conocimiento" pretende ser varios procedimientos, adecuarse en las organizaciones que permitan llevar a cabo su misión y alcance. "Gestión del Conocimiento" no es un aplicativo informático el cual pueda ser implementado en la empresa y con su uso se logre lo propuesto.

- El ciclo del conocimiento

Cualquiera sea los sistemas de la "Gestión del Conocimiento" contempla un conocimiento particular. Varios sistemas de "Gestión del Conocimiento" están diseñados a medida de organizaciones, entre labores a hacer se encuentran el esbozo y la arquitectura de contenidos; esta es la clave del éxito de la "gestión del conocimiento".

Una mayor falla de implementación basadas en la "Gestión del Conocimiento" está basado en la misma arquitectura. Cuando una arquitectura del conocimiento es no movable, procesamos una base de datos, por lo que no se considera dentro del periodo del

conocimiento, se diseña un sistema de gestión de la información, y por tanto un sistema de “Gestión del Conocimiento”. La gestión de información, se encuentran grandemente implementados en organizaciones y coexiste con un conocimiento amplio de su progreso, implementación y uso.

- Las tecnologías

Las tecnologías básicas más apropiadas son las de la información debido a su sencillez, así gestionar comunicaciones, gran cantidad de datos.

Estas tecnologías se clasifican en hardware y software.

En cuanto al hardware, se utilizan las mismas, seas utilizados por distintos procesos y que funcione con ordenadores. En la actualidad, la computadora sea cual sea, pueden conectarse a una e interactuar enviando información sin importar el tipo de cada computadora, nos hace ver una imagen del grado de estandarización que alcanza la tecnología de hardware.

En la tecnología de software no sucede lo mismo; cada organización describe su propia estructura de información, las plataformas de software que usan son diferentes, lo cual significa que no tiene una tecnología de software rudimentaria. Del mismo modo, las características del conocimiento, la complejidad de ciertos contenidos y su volumen, hacen que las aplicaciones sean demasiado complejos y por lo normal desarrollados a medida, nos indica la no existencia de una tecnología de software común para la Gestión del Conocimiento”. Normalmente, estos son programas que integran funcionalidades del sistema consolidado (gestión de documentos, datawarehouse, work-flow, tele-trabajo, teleformación).

A1. La espiral de conversión del conocimiento

Cambia el conocimiento, típicamente, pasa por de una serie de cambios. Estos cambios se identifican y se denomina el ciclo de vida del conocimiento; Este ciclo también es llamado espiral del conocimiento porque la idea se refleja mejor de que no tienen cambios iniciales y finales, no tiene principio tampoco final, más por el contrario interactúan constantemente cada vez se genera más conocimiento.

Este proceso de creación de conocimiento de las organizaciones, la espiral de conversión de conocimiento, que une complejos entre dimensiones; (epistemológica en relación al conocimiento tácito y explícito) también, (ontológica en relación a personas, grupos, organizaciones e inter - organizativos); también los procesos de conversiones de conocimientos, los cuales transforman el conocimiento individual en conocimiento social, que son el foco de esta sección.

A2. Proceso de conversión del conocimiento

El conocimiento se crea cuando se produce una transformación del conocimiento tácito de los individuos en explícito a nivel grupal y organizativo (Nonaka, 1991 y 1994; Nonaka y Takeuchi, 1995), y cada uno de los miembros de tales colectivos lo interiorizan, convirtiéndolo de nuevo en tácito. Aunque este proceso incluye una perspectiva multinivel que será analizada en la espiral del conocimiento, es importante manifestar la interrelación entre las dos dimensiones estudiadas anteriormente y la presencia de una relación circular no vertical entre sus implicados (Eulau, 1969; Lindsley et al. 1995). Estos procesos generan cuatro fases: la exteriorización, la combinación y la internalización, y cuya secuencia las características fundamentales se pueden ver en la figura

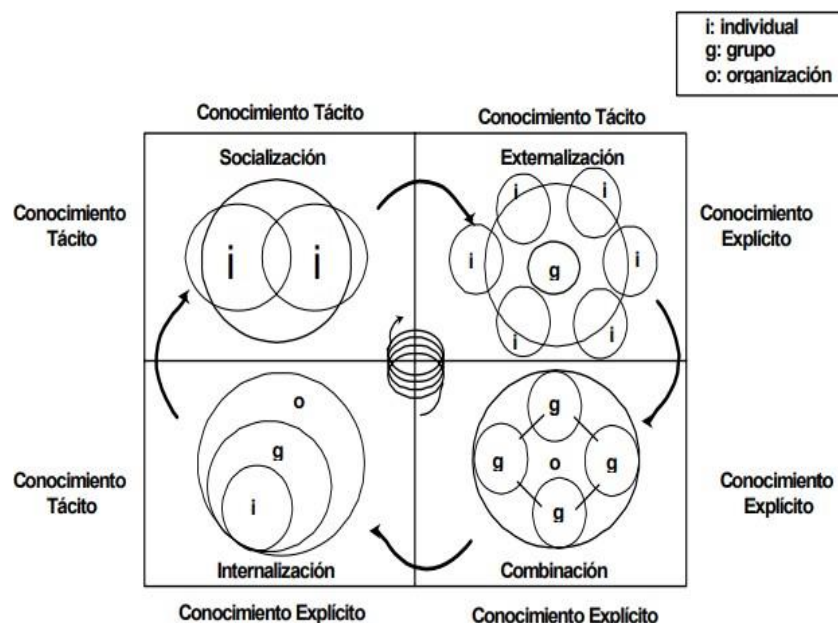


Figura N° 01. Nonaka y Konno (1998).

1. Socialización (de tácito a tácito): es un proceso en el que se adquiere conocimiento tácito de, al compartir experiencias y pensamientos con ellos, y al comunicar los dos, para que el receptor incremente su conocimiento y alcance niveles cercanos a las del remitente. (Kogut y Zander, 1992) en este aspecto. Para lograr tales resultados, se llevan a cabo dos actividades claramente claves (Nonaka y Konno, 1998) la captura de conocimiento a través de agentes externos e internos (miembros de la organización), resultantes de la interacción física o virtual; y difusión del conocimiento, la transferencia de conocimiento a otro individuo. Los equipos autogestionados son herramientas muy útiles (Brown y Duguid, 1991; Nonaka, 1994; Nonaka y Takeuchi, 1995; Inkpen, 1996).

2. Externalización (de tácito a explícito): Es la etapa durante la cual el conocimiento tácito se transforma en conceptos explícitos o comprensibles para la organización o cualquier individuo, por su propia articulación y su transferencia de soportes rápidamente comprensibles. (Nonaka y Konno, 1998). Diálogo y técnicas deductivas e inductivas, como las metáforas, analogías, o la construcción de arquetipos e historias compartidas (Nonaka, 1991; Cleary y Packard, 1992; Nonaka y Takeuchi, 1995; Van de Ven y Poole, 1995; Palmer y Dunford, 1996), facilitan la expresión de ideas o imágenes en palabras, conceptos, figurativos y visuales, y son los instrumentos básicos que respaldan la subcontratación.

3. Combinación (de explícito a explícito): Esta es la parte del proceso que sintetiza los conceptos y los transfiere a una base de conocimiento, a los siguientes procedimientos (Nonaka y Konno, 1998): capturar e integrar nuevos conocimientos explícitos esenciales, por recolección, reflexión y síntesis; difusión de estos utilizando los procesos de transferencia utilizados en la organización, tales como presentaciones, reuniones, correos electrónicos; y procesados, en documentos, planos, informes y datos de mercado.

4. Interiorización: esta es la etapa del proceso durante el cual el conocimiento tácito de los individuos se extiende desde el conocimiento explícito a la organización, depurando a esta última y haciéndola única para cada uno. Dicha internalización requiere, por un lado, la actualización de los conceptos o métodos explícitos y, por otro, la inclusión de dicho conocimiento explícito en tácito (Nonaka y Konno, 1998), usando algunas herramientas tales como la metáfora. Además, es obligatorio que el conocimiento sea experimentado también puede ser probado, puede ser pasando en persona en la realización de una actividad, ya sea a través de la

participación, simulaciones o juegos de rol, donde la persona lo interiorice de acuerdo a sus hábitos y estilo propios. De esta forma los individuos usarán esta etapa para ampliar, extender y transformar su propio conocimiento tácito iniciando de nuevo el ciclo (Nonaka, 1991).

A3. La espiral de conversión del conocimiento

Conociendo el fundamento teórico de este proceso, sólo quedan lo que lo compone como son dimensión ontológico y epistemológico, y los conocimientos explícitos individuales y colectivos, los procesos de transformación del saber; llegando a examinar la espiral de conversión del conocimiento, así como las características relevantes.

En esta figura se hace ver el modelo que se fue propuesto. No es un proceso lineal y secuencial la espiral del conocimiento, por lo contrario, es exponencial y dinámico, partiendo del elemento humano así sus necesidades en ratificar y cotejar las ideas y premisas. Con esto el individuo mediante la experiencia inicia nuevos tácitos, que conceptualiza haciéndolos explícitos. Al compartirlo, mediante un diálogo constante, con los agentes que intervienen sobre la organización, convirtiéndose en un social explícito. Prosiguiendo es internalizar esas experiencias comunes, desde el conocimiento social explícito hasta el conocimiento tácito individual.

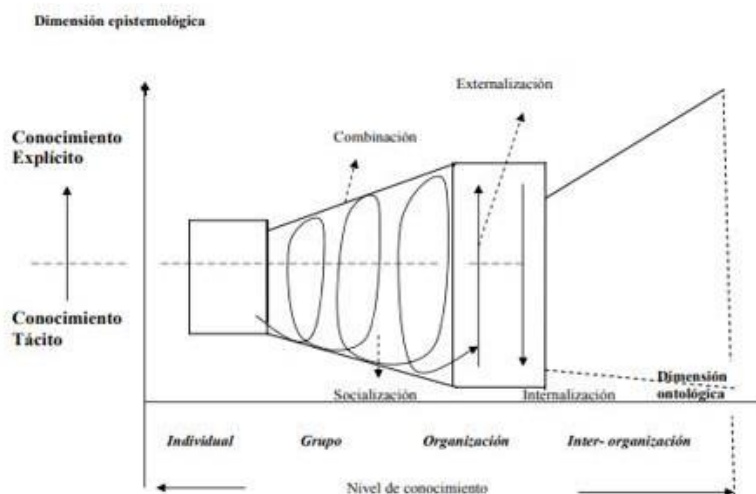


Figura N° 02. *Espiral de conversión del conocimiento organizativo*

Fuente; Nonaka y Takeuchi (1995)

Subsiguientemente, el proceso se basa en el diálogo y lo colectivo, así como en la reflexión individual, donde juega un papel fundamental (Bueno y Salmador, 2000), ser el vehículo utilizado por el individuo para transferir su experiencia y discernir el conocimiento tácito que otros trasladan. El pilar sobre el que se asienta este proceso es el nuevo conocimiento, que se crea en función de la continua interrelación de los conocimientos tácito y explícito ya existente (Nonaka, 1994), en todos los niveles de la organización (Nonaka, 1994), siguiendo un "proceso en espiral" ascendente, que, a nivel individual, para luego ascender al nivel organizacional, incluso al dominio interorganizacional, como se puede apreciar en la figura anterior. El modelo fue propuesto por Nonaka (1991, 1994), Hedlund y Nonaka (1993), Hedlund (1994) y Nonaka y Takeuchi (1995), los que culminaron el desarrollo fueron estos últimos.

Desempeño laboral

Mc Clelland (1994), consiguió establecer el cuadro de características que diferencia esos niveles del desempeño del trabajador. Como una serie de artistas, al examinar cómo retrató estos factores logró centrarse mayor énfasis en sus particularidades y los compartimentos de los individuos que desempeñan los trabajadores que en las descripciones de los puestos, los atributos habituales del puesto. Desde una perspectiva más centrada en la evolución de las condiciones de trabajo y producción, países como Inglaterra, aplicando el enfoque basado en competencias, allí vieron una herramienta que mejore las condiciones de efectividad, pertinencia y formación. Lo primero que se abordará a través de la representa el desajuste entre los programas de formación y la empresa. En el contexto de tal diagnóstico, es que el estudioso valora más la adquisición de conocimientos que su aplicación al trabajo, por lo tanto, un sistema que se desempeña en el trabajo mas no en sus conocimientos aprendidos.

B1. Características del desempeño laboral

Chiavenato (2000, p.38) puntualiza la existencia de características individuales, donde se encuentran: habilidades, destrezas, necesidades y entre otras, correlacionan con la naturaleza del trabajo con la entidad así dar frutos.

Las organizaciones, sin embargo, existen diferentes características de gran importancia como la percepción de equidad del empleado, las actitudes y sobre su trabajo, porque de esta manera solo se tomará en cuenta la del empleado, es muy para determinar cómo mejorarla; lo que explica Milkovich y Boudrea (1994, p.14) creen que acciones personales harían ver el desempeño bajo, esto se debe a una asistencia no regular o a una motivación baja. Todo lo que se

presentó de las definiciones diferentes podemos decir que deduce que el "desempeño laboral" es cuanto nivel alcanza el individuo en el trabajo o también los resultados que el trabajador pudo desarrollar en su estadía el curso de su trabajo y los objetivos alcanzados.

- **Adaptación**, efectividad en otros entornos, teniendo otras misiones, responsabilidades y personas.

- **Comunicación**, habilidad para expresar de manera efectiva las propias ideas en grupos o la habilidad de adaptar la lengua a las necesidades. El uso adecuado de la lingüística, organización y estructura en las comunicaciones.

- **Iniciativa**, propósito de contribuir activamente a eventos con el fin de llegar al objetivo. Tiene una capacidad de provocar situaciones, por no aceptarlo pasivamente. Los pasos que está tomando para lograr los objetivos de lo que se requiere.

- **Conocimiento**, nivel que alcanzaron técnicos o profesionales en campos de trabajo afines.

- **Calidad de trabajo**, Suministra expedientes convenientes al ser requeridos. Llega más lejos a las exigencias al recabar el producto, evalúan de mejor forma una condición, sensatez, claridad y utilidad en las tareas encargadas. hace una tarea con mayor calidad.

- **Cantidad de trabajo**, ejecuta objetivos del trabajo de acuerdo con los comandos recibidos por iniciativa propia, hasta su finalización.

- **Planificación**, planifica órdenes de trabajo para cumplir con los plazos, utilizan sus subordinados y recursos de manera eficaz. Prevé a las necesidades o problemáticas futuras.

B2. Factores que intervienen al desempeño laboral de los empleados.

Nash (1989, p. 28) Nos indica, es necesaria la destreza para solucionar problemas.

1. Su apreciación del empleado, las opiniones sobre su trabajo, las actitudes permitirán ayudar la gestión, así también comprender como reaccionan los trabajadores frente a sus labores

2. El Grado de valor del trabajo de los individuos que lo ejecutan, un trabajador puede ser muy importante para la empresa, pero no indispensables a la entidad.

3. La autoestima es otro componente a tratar, porque el sistema de necesidades individuales, es la necesidad de acceder a un nuevo puesto en la empresa adentro del grupo de trabajo, así como el de ser reconocido.

4. Capacitación del trabajador, Nash (1989, p. 29) supone que la capacitación es un importante medio y muy poderoso para trabajar la productividad, como se sabe los programas de capacitación dan resultados muy favorables en sus procesos de formación, implementando por el área de recursos humanos con el fin del desempeño del personal sea de mayor eficiencia, el efecto de esta capacitación no es duradero todo los problemas laborales causados por disidencias interpersonales, de gerencia o sistema de remuneración mal concebidos.

5. La Remuneración, es compensación, el incentivo es una técnica muy efectiva para gerentes, mejorando su productividad. Iniciando en Adam Smith hasta Taylor, pasando por los más especialistas en administración, expusieron diferentes técnicas de este tipo de incentivos, con el fin de incrementarla.

6. La Temperatura, Muy importante que los empleados trabajen en un contexto con temperatura controlada que esté adentro del rango que se pueda aceptar para el individuo. Esto envuelve ciertos descargos para la creación de lugares de trabajo individualizados con temperatura bajo control.

7. Ruido, una gran cantidad de oficinas deberán funcionar con grados de sonido bajos a moderados, ya que los ruidos fuertes e impredecibles también tienden a aumentar la emoción y reducir la satisfacción laboral.

8. Iluminación, una intensidad de iluminación correcta dependerá de las dificultades de la tarea y su precisión requerida, el nivel correcto dependerá de la edad del trabajador. Los logros de rendimiento en niveles altos de luz, viene a ser más altos para los trabajadores mayores que para los trabajadores más jóvenes.

9. Tamaño, Es importante este elemento para establecer el ámbito para un trabajador, ejemplificando, en Estados Unidos, cuanto más arriba está el grado de la organización, más ámbito hay. Podemos decir del estatus son determinantes claves del tamaño del espacio de labor, es probable que los desvíos de este modelo reduzcan la complacencia laboral de las personas que se perciben a sí mismas como el límite de la brecha.

B3. Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2002, p.54) considera que los docentes están evaluando siempre los desempeños del grupo de empleados y que estas organizaciones se sienten incómodas evaluando los trabajos de los empleados. Hay tiempos de estabilidad e inmutabilidad, la valoración del trabajo se podría hacerse por medio de patrones habituales, por lo que lo habitual se convierte en burocrática, esto era el sello distintivo del período. considera que los docentes

constantemente van evaluando los trabajos de los empleados y que las organizaciones puedan sentirse incómodas evaluando el trabajo de los empleados.

Chiavenato, deduce de esto que la evaluación del desempeño en este sentido, se hace la evaluación sistemáticamente del desempeño de cada uno, es una función de las actividades que realizan, de los objetivos de los resultados que su potencial al desarrollo que debe alcanzar, servirá para alcanzar o estimar su valor, en cuanto a sus condiciones de la persona y especialmente el aporte hacia la institución.

Chiavenato define que la evaluación del desempeño es una dinámica que incluye al evaluado y su gestor representa una técnica de gestión esencial en la actividad administrativa; Esta es una excelente manera de detectar problemas con la mejora de la gestión, la integración de personas en la organización, la adecuación de probables desacuerdos o falta de capacitación, estableciendo los méritos y programas con el fin de eliminar estos problemas.

Constituye la evaluación del desempeño, una forma poderosa de abordar las dificultades de desempeño y mejorando la calidad de trabajo así también la calidad de vida en los organismos.

3.3. Bases conceptuales

- **Desempeño laboral:** Para Chiavenato, son comportamientos del servidor en el establecimiento de metas precisas, estos constituyen una estrategia individual para alcanzar las metas. También incluye una serie de características que incluyen capacidades, destrezas, necesidades también cualidades y otras, están interactuando con la naturaleza del trabajo, también su organización en el trabajo para producirlo. Chiavenato (2000, p.54).

- **Desempeño laboral:** Chiavenato (2000, p. 38) puntualiza que existen particularidades propias, como son: pericias, destrezas, necesidades y cualidades, entre otras, están interactuando con el ambiente del trabajo de las organizaciones.
- **Desempeño laboral:** Mc Clelland (1994, p. 14) define lo realizado para hacer un abanico de características los cuales caracterizan diferentes escalas del desempeño de los trabajadores de un artista y observaciones.
- **Exteriorización:** Es la unión del saber con el hacer. Es el proceso de capturar conocimiento desde un exterior y organizarlo de acuerdo a un marco ontológico o clasificación.
- **Interiorización:** Es el nexo entre el conocimiento y la consulta. Está extrayendo conocimiento de un banco externo, filtrándolo para hacerlo más relevante para el conocimiento.
- **Transferencia y almacenamiento del conocimiento:** El conocimiento organizacional es la transformación exitosa de la información, desde una interpretación compartida. En ese marco, el conocimiento almacena y transfiere. Si transfiere, puede componer nuevo conocimiento.
- **Liderazgo:** En relación a este punto, Rafael (2012) postuló: “El liderazgo es el poderío de la vida, una gran fuerza de nuestra imaginación, lo que nos permite tener un panorama, así poder apreciar y observar donde estas liderando hoy, también ver hacia donde podrás llegar el día de mañana” (p. 42).
- **Equipo de trabajo:** Al respecto en este asunto, Prietto (2015) manifestó: “Un equipo es un grupo de individuos organizados que trabajan juntos por la realización de una tarea o para lograr un objetivo” (p. 7).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito**

Se realizó en la ciudad de Huánuco los estudios, ahí está ubicado el Gobierno Regional Huánuco, y donde haremos observaciones, también se analizará variables.

4.2. **Tipo y nivel del estudio**

4.2.1. **Tipos de estudio**

Para la presente investigación serán utilizados los tipos de estudio siguientes:

Retrospectivo. Los datos se recopilan de registros en los que no participó el investigador. El objetivo principal de los estudios retrospectivos es afirmar ciertas cuestiones planteadas sobre el tema a estudiar.

Experimental. Los estudios experimentales son tipos de estudio preciso el cual define por tener una característica estadística. Son caracterizados ya que, en ellos, el investigador tiene una labor de establecer las causas y efectos cuando se manipula la variable independiente.

Transversal. Son métodos no experimentales que permiten acoger y analizar datos en un momento determinado. Es transeccional o transversal porque se recolecta datos en un momento único que es del año 2018;

explica las variables de estudio 1 y 2 en ese mismo momento o en un momento dado. (Hernández, 2010).

Analítico El Método analítico es el transcurso de investigación empírico-analítico, se enfoca en la descomposición de un todo, descomponiendo en diferentes secciones o elementos así poder determinar causas, naturaleza y efectos. (Lopera, 2012).

4.2.2. Nivel de estudio

Nuestra investigación es de nivel explicativo. Ya que la investigación explicativa se focaliza en explicar su interés en por qué acontece un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, donde las causas y efectos de lo que se estudia se revelan a partir de una explicación del fenómeno deductivamente a partir de teorías o leyes. (Hernández, et., 2006).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la Población

De esta investigación su población está formado por 800 trabajadores entre nombrados y contratados de todas las áreas del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

TABLA 3.*Relación de trabajadores del Gobierno Regional Huánuco*

TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO	
Oficina Regional de Gestión en Conflictos Sociales	10
Oficina Regional de Defensa Nacional, Defensa Civil y seguridad Ciudadana	15
Secretaría General	5
Oficina de Imagen Institucional	25
Oficina de Coordinación Lima	5
Oficina Regional de Cooperación Internacional	35
Oficina Regional de Asesoría Jurídica	45
Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	45
Oficina Regional de Administración	70
Gerencia Regional de Desarrollo Económico	170
Gerencia Regional de Desarrollo Social	125
Gerencia Regional de Infraestructura	155
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental	95
Total	800

*Fuente: CAP - Provisional del Gobierno Regional Huánuco***4.3.2. Muestra y método de muestreo**

La muestra estará representada con 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración; entre trabajadores nombrados y contratados, los cuales se encuentran desempeñando las funciones asignadas un tiempo no menor de 1 año, dentro del Gobierno Regional de Huánuco, de ahí fueron seleccionados por medio del tipo del muestreo que es no probabilístico intencional.

TABLA 4.*Muestra de la investigación*

TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO	
Oficina Regional de Administración	
Oficina de Recursos Humanos	13
Oficina de Logística y Serv. Auxiliares	9
Oficina de Contabilidad	13
Oficina de Patrimonio	11
Oficina de Tesorería	24
Total	70

Fuente: CAP - Provisional del Gobierno Regional Huánuco

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Fue elegido el muestreo, tenido en consideración que los trabajadores estén laborando más de un año en sus puestos de trabajo; además que sea personas nombrados o del régimen CAS, más no los contratados por locación de servicios

4.4. Diseño de investigación

Por las características y naturaleza del objeto de estudio la investigación se ubica en el diseño pre experimental, sustentado en el método de investigación de Ñaupas, (2009) porque a ese nivel se explica sobre el Plan de Desarrollo de las personas, para gestionar el conocimiento sobre el desempeño laboral de los servidores de la “Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco - 2018”.

El diseño de investigación es pre experimental con un solo grupo y que tiene mediciones de Pre-test y post-test:

Ne = O1 ... X ... O2

Leyenda:

Ne = Grupo Experimental: 70 trabajadores pertenecientes a la Oficina Regional de Administración.

O1, O2 = Número de observaciones de las variables.

X = Capacitación referente a la gestión del conocimiento (Gestión del conocimiento individual y gestión del conocimiento colectivo)

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Se empleó para recolectar datos, una técnica de la encuesta pre test y post test aplicando para 70 trabajadores pertenecientes a la Oficina Regional de Administración.

4.5.2. Instrumentos

Siguiendo el progreso de esta investigación se puedo seleccionar y validamos, en seguida de los problemas, se realizó el siguiente instrumento:

Cuestionario. Instrumento seleccionado el cual inda a 70 trabajadores que pertenecen a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, nuestro instrumento realizado con 16 ítems, también se tomó en cuenta los criterios científicos, para recolectar minuciosamente los datos más a profundidad con cada encuestado según la muestra.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad en este instrumento es referida al contenido interno del instrumento, como también la autenticidad del desarrollo de los ítems, teniendo coherencia con las bases teóricas y objetivos de la investigación respetando la firmeza, así como la coherencia técnica.

Se Aplicará alfa de Cronbach, sumando las opiniones de 05 expertos, mostrando el resultado siguiente, que se indica en el siguiente cuadro:

TABLA 5.

Validación de expertos

Validadores	Nombres Y Apellidos	Validación
1.	Mg. Jimmy Flores Vidal	Moderado
2.	Dr. Jorge Hilario Cárdenas	Moderado
3.	Dr. Antonio Cornejo y Maldonado	Moderado
4.	Dr. Freddy Huapaya Condori	Moderado
5.	Dr. Abimael Francisco Paredes	Moderado

Fuente: Realizado por el investigador

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos en recolección de datos

Llegar a conseguir los niveles de confiabilidad de nuestro instrumento, aplicamos el alfa de Cronbach a un 30% de la muestra, así determinando su confiabilidad:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$a = \left[\frac{10}{10 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{6.38}{22.67} \right]$$

$$a = 0.79855$$

El alfa de Cronbach, no es un estadístico a utilizar, en ese sentido no acompaña a ningún valor p el cual permitirá no aceptar la hipótesis de fiabilidad de la escala; En ese sentido si tiene mayor aproximación de su valor máximo, mayor será la fiabilidad de la escala. Podemos decir que algunos contextos y por convención táctica, podemos considerar cuál de los valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependera de la fuente) es suficientes con lo que se garantiza la solidez de la escala. En cuanto menor pueda ser la variabilidad en la respuesta por los jueces, si hay uniformidad en las respuestas dentro de cada ítem, más va ser su alfa de Cronbach.

Del cuadro, podemos ver los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

TABLA 6.*Validez y confiabilidad del instrumento*

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Fuente: George & Mallery (2003, p.231)

De los resultados que se obtuvieron, se visualiza cuan confiable es del instrumento, vemos que se encuentra en la escala de **Aceptable**, podemos decir, se garantiza su validez y confiabilidad del instrumento.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Este trabajo de investigación, después de realizar encuestas a individuos que integran nuestra muestra, se realizó:

Solicitamos su consentimiento informado, con el propósito de tener la recolección de los datos del jefe encargado.

- **Recolección de los datos.** Se aplicó el instrumento a 70 trabajadores pertenecientes a la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco.

Revisión de los datos. - Las respuestas de los instrumentos utilizados han sido revisadas críticamente para verificar su totalidad en las respuestas.

- **El ordenamiento de la Información:** Consistió esencialmente en depurar la información mediante la revisión de los datos que contienen los instrumentos, con el fin de ajustar los datos primarios.

Plan de tabulación

Se realizó tareas puntuales con el propósito de procesar y analizar la información obtenida con el cual se realizará la tabulación.

I. Procesamiento de los datos. - Luego de la clasificación de los informes, se utilizará una aplicación para datos desarrollada, manejando el programa estadístico SPSS versión 22 español, luego registrar los datos del instrumento; sin olvidar emparejar los instrumentos aplicados.

II. Clasificación de la Información: Haremos con el objetivo de agruparlo a través de las distribuciones de las frecuencias de las variables dependientes independientes.

III. La Codificación y Tabulación: Podemos indicar que una codificación es el paso donde un cuerpo formará grupos de símbolos o valores para realizarla tabulación de los datos, generalmente letras o números. La tabulación manual lo realizaremos situando cada uno del grupo establecido en las clasificaciones de los datos, en la distribución de frecuencias. Se puede utilizar la tabulación mecánica, aplicando paquete estadístico de un sistema computarizado.

Análisis de datos

En su prueba de McNemar podemos utilizarlo para indicar en cuanto podemos admitirse o no un "tratamiento", provoca una modificación de la respuesta dicotómica de los elementos que se le someten, y a las definiciones de tipo "antes-después" donde cada elemento actúa como su propio control.

Estos resultados correspondientes a la muestra de n ítems dispuestos en la tabla de frecuencias de 2×2 recogen las respuestas para los mismos ítems antes y después.

La hipótesis alternativa va ser no direccional, al suponer que su probabilidad de algún cambio de $+ a -$ va tener una probabilidad de cambio diferente de $- a +$, o direccional, en el tiempo donde predice que el cambio de $- a +$ es más (o menos) probable que el cambio de $+ a -$.

La estadística de prueba que prueba si hay diferencias importantes entre las frecuencias esperadas y observadas es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = frecuencia observada en la i -ésima celda

E_i = frecuencia esperada en la i -ésima celda si H_0 es cierta

k = número de celdas

Clasificamos esta longitud de los cambios, solo las celdas donde los cambios sean de interés, por lo que la estadística puede ser la siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\left[b - \frac{b+c}{2}\right]^2}{\frac{b+c}{2}} + \frac{\left[c - \frac{b+c}{2}\right]^2}{\frac{b+c}{2}} = \frac{(b-c)^2}{b+c}$$

Si H_0 es verdadero, el estadístico debe tener una distribución chi-cuadrado con 1 grado de libertad. Es más Precisa la aproximación, realizando la corrección de continuidad de Yates, permaneciendo el estadístico como se muestra:

$$\chi^2 = \frac{(|b-c| - 1)^2}{b+c}$$

En cuanto a su hipótesis nula, uno y otro tipo de cambio son igual de probables, rechazamos los valores del estadístico, si se posiciona en una región crítica.

Cuando la frecuencia que se espera $(b+c)/2$ es pequeña, la cercanía en una distribución del estadístico de prueba del chi-cuadrado no es buena, y en ese sentido, el software SPSS no puede calcular el estadístico anterior, por lo contrario realiza la prueba binomial. Se plante el contraste en la forma: suponemos que $c < b$; para el argumento la hipótesis nula “c” es un valor de una variable “X”, teniendo distribución binomial de parámetros $n=b+c$ y $p=0,5$. Su grado en significación de la prueba de dos colas es

$$P(X \leq c) + P(X \geq b)$$

Rechazamos la H_0 en grados iguales de significación o mayor a éste. Cuando su hipótesis alternativa es direccional el nivel de significación a partir del cual se rechazará H_0 es la mitad del grado de significación bilateral

n: número de sujetos de cada grupo

Para el caso nuestro tendremos un 95% del nivel de confianza.

4.7. Aspectos éticos

Para que la investigación se basara en principios éticos, se tuvo en cuenta su consentimiento previo de los mismos para participar, es decir los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional Huánuco, fueron informados del procedimiento. Asimismo, como parte de los criterios éticos establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, cada participante firmo el formato de consentimiento, previo a la aplicación del cuestionario.

Siendo factible el desarrollo de la investigación en cuestión, ya que se cuenta con los recursos necesarios para la misma, señalando que el investigador cuenta

con todas las competencias que la investigación exige para realizar este tipo de estudio.

Este consentimiento fue aceptado en términos de estado consciente y voluntario por los encuestados. El documento fue corroborado con las firmas correspondientes. Estableciendo el inicio de no maleficencia los cuales nos dice que "exige a todos de modo primario brindar su consentimiento".

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Se representan por intermedio de figuras tablas y gráficos los datos que se extrajeron al aplicar la encuesta, con el que se consiguió datos porcentuales de frecuencia, con técnicas que permitieron una sistematización adecuada de información. Información estadística obtenida de los 70 trabajadores de la Oficina Regional de administración del Gobierno Regional Huánuco, quienes contribuyeron con la ejecución de la presente investigación, y para quienes se respetó los aspectos éticos mencionados anteriormente.

Instrumento estructurado por cada una de las variables y sus dimensiones de estudio, a través de la escala de Likert del cual presentamos a continuación el resultado sistematizado en estadísticas, tablas de distribución de frecuencia y gráficos, los que facilitan su correspondiente análisis e interpretación:

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

DIMENSIÓN 1: Conocimiento Individual

INDICADORES: Captación del conocimiento – Diseminación del conocimiento – Diálogo – Técnicas deductivas e inductivas.

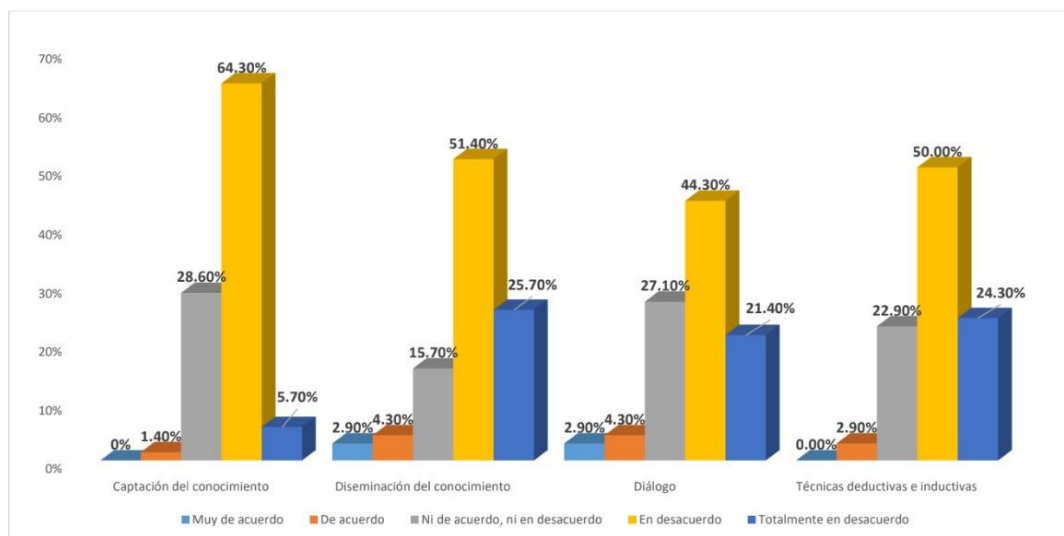
TABLA 7.*Resultados por indicador para la Dimensión 1: Conocimiento Individual*

Escala valorativa	Nivel o categoría	Captación del conocimiento		Diseminación del conocimiento		Diálogo		Técnicas deductivas e inductivas	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
PRE TEST									
5	Muy de acuerdo	0	0.00	2	2.90	2	2.90	0	0.00
4	De acuerdo	1	1.40	3	4.30	3	4.30	2	2.90
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	28.60	11	15.70	19	27.10	16	22.90
2	En desacuerdo	45	64.30	36	51.40	31	44.30	35	50.00
1	Totalmente en desacuerdo	4	5.70	18	25.70	15	21.40	17	24.30
TOTAL		70	100	70	100	70	100	70	100
POS TEST									
5	Muy de acuerdo	16	22.90	14	20.00	17	24.30	15	21.40
4	De acuerdo	31	44.30	29	41.40	23	32.90	26	37.10
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	12.90	7	10.00	12	17.10	5	7.10
2	En desacuerdo	13	18.60	14	20.00	15	21.40	17	24.30
1	Totalmente en desacuerdo	1	1.40	6	8.60	3	4.30	7	10.00
TOTAL		70	100	70	100	70	100	70	100

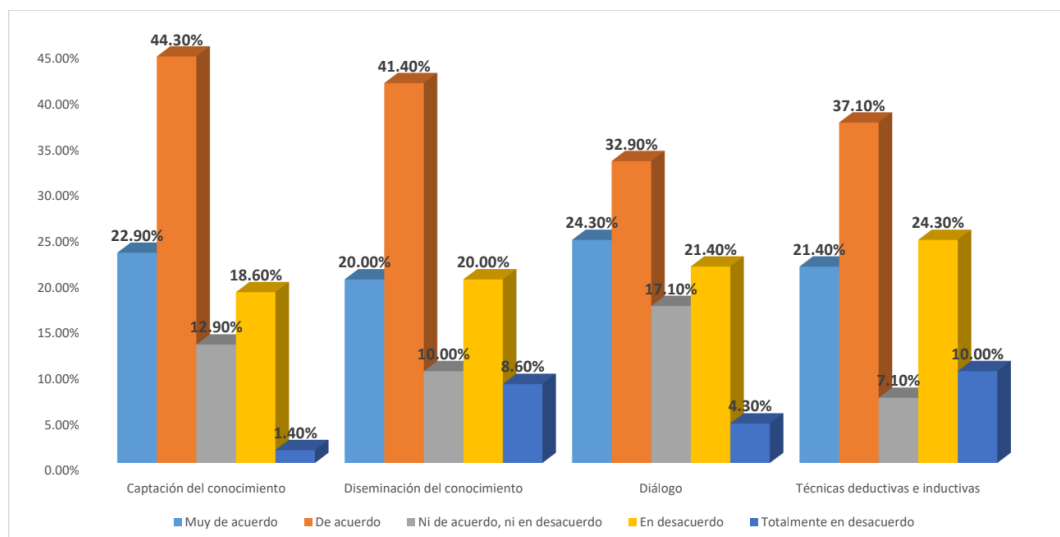
Fuente: Cuestionario para determinar si la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco 2018.

Figura 1

Resultados por indicador para la Dimensión 1: Conocimiento Individual – PRE TEST.

**Figura 2**

Resultados por indicador para la Dimensión 1: Conocimiento Individual – POST TEST.



Interpretación de resultados:

La tabla 7, Presentamos resultados que analizamos del cuestionario aplicado a los 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, sujetos del grupo experimental para la variable: Desempeño laboral, de las dimensiones en estudio, conocimiento individual, el indicador captación del conocimiento, la obtención de resultados para el pre test, se evidencia que las opiniones se ubican en la categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 5.70% representados por 4 trabajadores, en desacuerdo obteniendo 64.30% constituido por 45 trabajadores; ni de acuerdo, ni en desacuerdo obteniendo 28.60% constituido por 20 trabajadores; de acuerdo obteniendo 1.40% constituido por un trabajador; cambiando positivamente para el pos test estableciendo las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 1.40% constituido por un trabajador; en desacuerdo tiene 18.60% constituido por 13 trabajadores; ni de acuerdo, ni en desacuerdo obteniendo 12.90% constituido por 9 trabajadores; de acuerdo con 44.30% constituido por 31 trabajadores, muy de acuerdo obteniendo 22.90% constituido por 16 trabajadores. De ello los trabajadores manifiestan para el pre test no existía ningún mecanismo para la captación de nuevos conocimientos, lo cual les impedía responder eficientemente a sus labores asignadas, sin embargo para el pos test para la captación del conocimiento se gestionó que de manera interna con la participación de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, a través de una disciplina, procedente de la proximidad física, de la interacción virtual con otros agentes externos, de la administración pública.

Así mismo para el indicador diseminación del conocimiento, del pre test muchas opciones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 25.70% constituido por 18 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 51.40% constituido por 36 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 15.70%, constituido por 11 trabajadores, de acuerdo obteniendo 4.30% constituido por 3 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 2.90% constituido por 2 trabajadores; cambiando de forma positiva

para el pos test ubicando las respuestas de los trabajadores en las categorías de totalmente en desacuerdo obteniendo 8.60% constituido por 6 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 20.00% constituido por 14 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 10.00% constituido por 7 trabajadores; de acuerdo obteniendo 41.40% constituido por 29 trabajadores; y para la categoría de muy de acuerdo obteniendo 20.00% constituido por 14 trabajadores, con estos resultados obtenidos afirmamos que en el pre test, los trabajadores afirman que no existía, diseminación del conocimiento, afectando el desempeño de los trabajadores, sin embargo en el pos test afirman en su mayoría que el conocimiento es transferido de trabajador en trabajador a través de exposiciones del texto en un salón de clases o alguna reunión formal; cada vez que un trabajador fue capacitado, existiendo una retroalimentación.

Así mismo para el indicador diálogo, del pre test las opiniones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 21.40% constituido por 15 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 44.30% constituido por 31 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 27.10%, constituido por 19 trabajadores, de acuerdo obteniendo 4.30% constituido por 3 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 2.90% constituido por 2 trabajadores; cambiando de forma positiva para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías de totalmente en desacuerdo obteniendo 4.30% constituida por 3 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 21.40% constituido por 15 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 17.10% constituido por 12 trabajadores; de acuerdo obteniendo 32.90% constituido por 23 trabajadores; y para la categoría de muy de acuerdo obteniendo 24.30% constituido por 17 trabajadores, en estos resultados que se obtuvieron podremos afirmar que en el pre test los trabajadores afirman que no existía, comunicación con otras áreas, respecto a disertación de temas públicos, sin embargo en el pos test afirman en su mayoría que los trabajadores del proceso se conserva una plática sin interrupciones también seguidas, tendiendo reflexiones sociales sobre recursos, actividades y mejores prácticas, es decir reflexiones sociales significativas , donde el uso de una alusión de analogía

apropiada ayuda a los investigadores a articular tácitos ocultos que de otro modo serían difíciles de comunicar.

Así mismo para el indicador técnicas deductivas e inductivas, del pre test las opiniones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 24.30% constituido por 17 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 50.00% constituida por 35 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 22.90%, constituida por 16 trabajadores, de acuerdo obteniendo 2.90% constituida por 2 trabajadores; lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías de totalmente en desacuerdo obteniendo 10.00% constituido por 7 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 24.30% constituido por 17 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 7.10% constituido por 5 trabajadores; de acuerdo obteniendo 37.10% constituido por 26 trabajadores; y para la categoría de muy de acuerdo obteniendo 21.40% constituido por 15 trabajadores, Podemos afirmar con estos resultados que en el pre test los trabajadores afirman que no aplicaban ninguna técnicas inductivas o deductiva para gestionar el conocimiento en el Gobierno Regional Huánuco, sin embargo en el pos test afirman que aplican técnicas deductiva e inductiva, como son metáforas, analogías, también la construcción de arquetipos e historias compartidas que en su mayoría se realizan en las reuniones de retroalimentación, cada vez que un trabajador capacitado comparte los conocimientos adquiridos.

DIMENSIÓN 2: Conocimiento Colectivo**INDICADORES:** Actualización de conceptos**TABLA 8.***Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento colectivo*

Actualización de conceptos			
PRE TEST			
Escala valorativa	Nivel o categoría	Fi	%
5	Muy de acuerdo	1	1.40
4	De acuerdo	0	0.00
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	12.90
2	En desacuerdo	40	57.10
1	Totalmente en desacuerdo	20	28.60
TOTAL		18	100
POS TEST			
Escala valorativa	Nivel o categoría	Fi	%
POS TEST			
Escala valorativa	Nivel o categoría	Fi	%
5	Muy de acuerdo	17	24.30
4	De acuerdo	23	32.90
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	10.00
2	En desacuerdo	23	32.90
1	Totalmente en desacuerdo	0	00.00
TOTAL		70	100

Fuente: Cuestionario para determinar si la “gestión del conocimiento” influye en el “desempeño laboral” de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

Figura 3

Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento Colectivo – PRE TEST

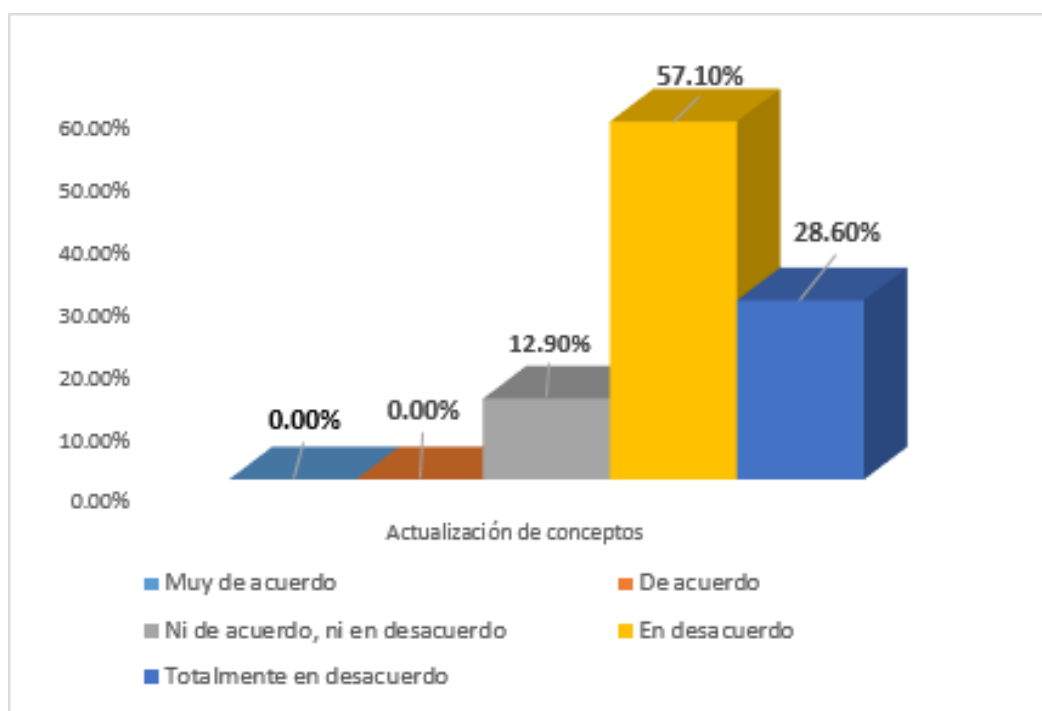
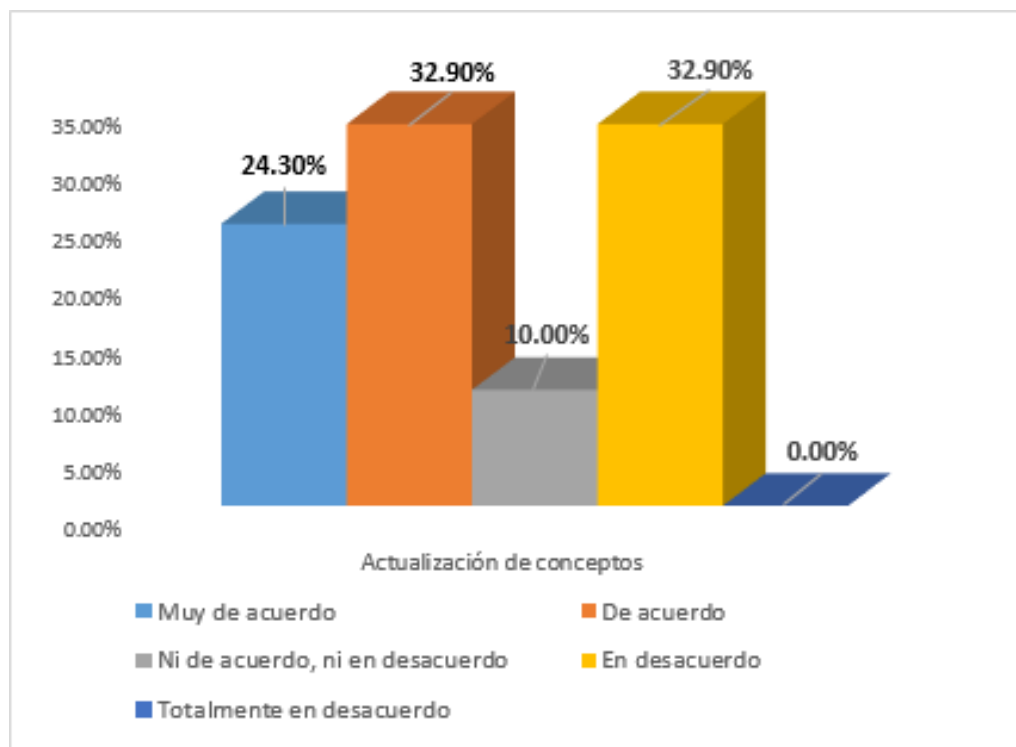


Figura 4

*Resultados por indicador para la Dimensión 2: Conocimiento Colectivo –
POST TEST*



Interpretación de resultados:

La Tabla 8, presentamos los resultados analizados del cuestionario aplicado a 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, sujetos del grupo experimental para la variable: “gestión del conocimiento”, para la dimensión en estudio, gestión del conocimiento colectivo, en su indicador actualización de conceptos, para estos resultados obtenidos del pre test, evidencian que las opiniones se ubican en la categorías: de totalmente en desacuerdo obteniendo 28.60% constituido por 20 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 57.10% constituido por 40 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 12.90% constituida por 9 trabajadores; y para la categoría de muy de acuerdo obteniendo 1.40% constituido por un trabajador. De

ello los trabajadores manifiestan para el pre test no existe interés en capacitarse o actualizar los conceptos que manejan para el desarrollo de sus funciones diarias, sin embargo, para el pos test afirman usar métodos explícitos y, por otro lado, la realizan la inserción de dicho conocimiento, aprovechando algunas herramientas tales como la alegoría. Pero, además, aplican el intelecto conduciendo personalmente por la realidad de realizar una tarea, o bien a través de la asociación, de los artificios, o del desempeño de juegos de rol, para que así el personaje lo pueda internalizar según su propia tradición e instintos. De este modo los empleados esgrimen esta etapa para incrementar, extender, amplificar e invertir su propio intelecto tácito iniciando de revolucionario ciclo.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1: Autoevaluación

INDICADORES: - Calidad y productividad

- Conocimiento
- Compromiso
- Iniciativa / liderazgo
- Trabajo en equipo.

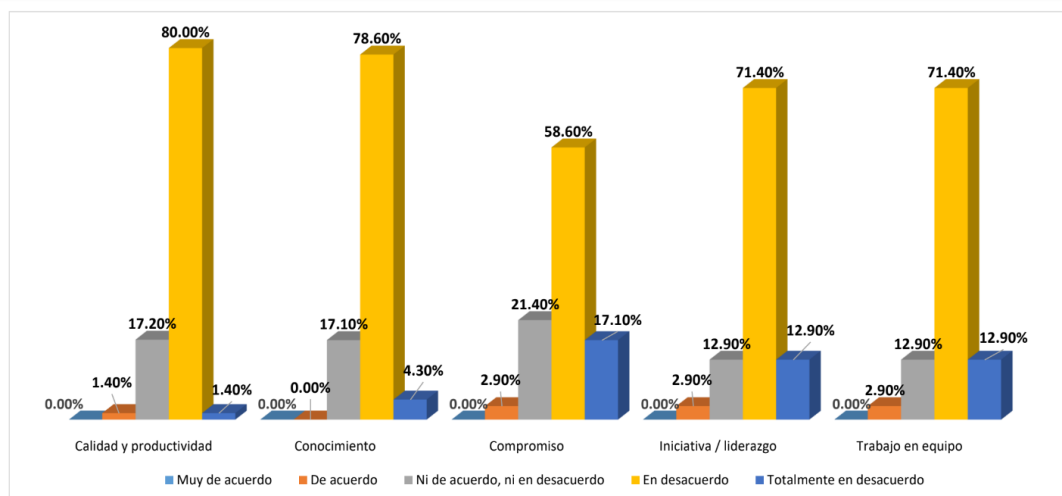
TABLA 9.*Resultados por indicador para la Dimensión 1: Autoevaluación*

Escala valorativa	Nivel o categoría	Calidad y productividad		Conocimiento		Compromiso		Iniciativa / liderazgo		Trabajo en equipo	
		Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%
PRE TEST											
5	Muy de acuerdo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.00	0	0.00
4	De acuerdo	1	1.40	0	0.00	2	2.90	2	2.90	2	2.90
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	17.20	12	17.10	15	21.40	9	12.90	9	12.90
2	En desacuerdo	56	80.00	55	78.60	41	58.60	50	71.30	50	71.30
1	Totalmente en desacuerdo	1	1.40	3	4.30	12	17.10	9	12.90	9	12.90
TOTAL		70	100	70	100	70	100	70	100	70	100
POS TEST											
5	Muy de acuerdo	17	21.00	8	9.9	9	11.10	4	4.90	7	8.60
4	De acuerdo	37	45.70	43	53.10	31	38.30	35	43.20	37	45.70
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.90	8	9.9	16	19.80	15	18.50	11	13.60
2	En desacuerdo	20	24.70	19	23.5	23	28.40	25	30.90	22	27.20
1	Totalmente en desacuerdo	3	3.70	3	3.7	2	2.50	2	2.50	4	4.90
TOTAL		70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

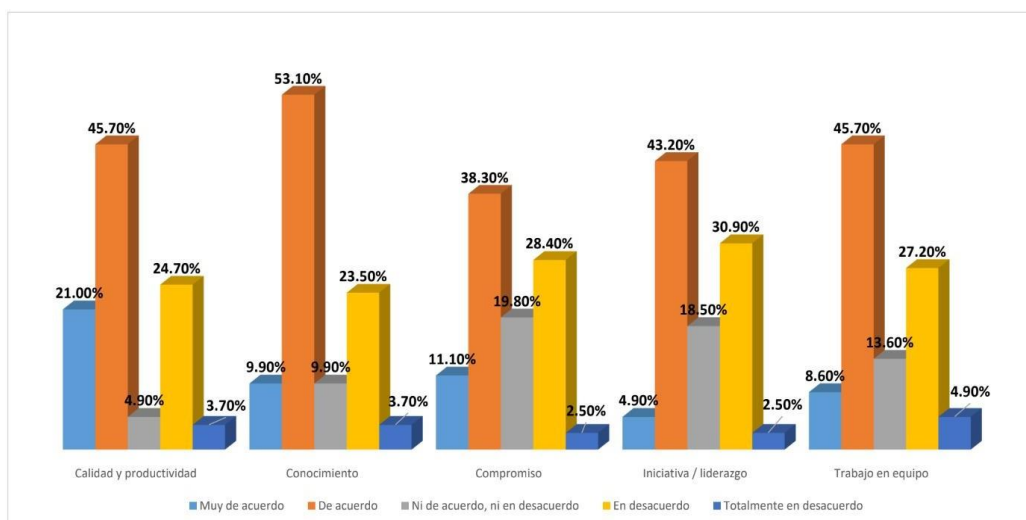
Fuente: Cuestionario para determinar si la “gestión del conocimiento” influye en el “desempeño laboral” de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

Figura 5

Resultados por indicador para la Dimensión 1: Autoevaluación – PRE TEST

**Figura 6**

Resultados por indicador para la Dimensión 1: Autoevaluación – POST TEST



Interpretación de resultados:

La tabla N° 9, presentamos el análisis de resultados del cuestionario aplicado a los 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, sujetos del grupo experimental para la variable: desempeño laboral, para la dimensión en estudio, autoevaluación, en su indicador calidad y productividad, los resultados obtenidos para el pre test, muestran que las opiniones se ubican en la categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 1.40% constituido por un trabajador; en desacuerdo obteniendo 80.00% constituido por 56 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 17.10%, constituido por 12 trabajadores, de acuerdo obteniendo 1.40% constituido por un trabajador; lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 3.70% constituido por 3 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 24.70% constituido por 20 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 4.90%, constituido por 4 trabajadores, de acuerdo obteniendo 45.70% constituido por 37 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 21.00% constituido por 17 trabajadores. De ello los trabajadores manifiestan para el pre test en el desarrollo de sus funciones diarias al finalizar el día no lograban terminar con el trabajo asignado, sin embargo, para el pos test afirman haber aprendido a usar herramientas para organizar su trabajo en tiempo y forma.

Así mismo para el indicador conocimiento, para el pre test las opiniones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 4.30% constituido por 3 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 78.60% constituido por 55 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 17.10%, constituido por 12 trabajadores; lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 3.70% constituido por 3 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 23.50% constituido por 19 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 9.90%, constituido por 8 trabajadores, de acuerdo obteniendo 53.10% constituido por 43 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 9.90% constituido por 8 trabajadores; de los actuados obtenidos corroboramos que en el pre test los trabajadores aseguran que no contaban con los

conocimientos técnicos para realizar eficientemente sus funciones, sin embargo, en el pos test afirman en su mayoría que usan métodos, procedimientos y herramientas generando su capacidad de enseñar o entrenar a otros trabajadores.

Así mismo para el indicador compromiso, para el pre test las opiniones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 17.10% representado por 12 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 58.60% representado por 41 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 21.40%, representado por 15 trabajadores; de acuerdo obteniendo 2.90% representado por 2 trabajadores, lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 2.90% representado por 2 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 28.40% representado por 23 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 19.80%, representado por 16 trabajadores, de acuerdo obteniendo 38.30% constituida por 31 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 11.10% constituida por 9 trabajadores; de los actuados obtenidos corroboramos que en el pre test los trabajadores aseguran que todas las acciones realizadas en el cumplimiento de sus funciones, debían ser supervisadas, sin embargo en el pos test afirman que esta acción ya no es de vital importancia debido a que se esfuerzan en el desarrollo eficiente de las tareas asignadas.

Así mismo para el indicador iniciativa / liderazgo, para el pre test las opiniones se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 12.90% representado por 9 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 71.30% constituida por 50 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 12.90%, constituida por 9 trabajadores; de acuerdo obteniendo 2.80% constituida por 2 trabajadores, lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 2.50% constituida por 2 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 30.90% constituida por 25 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 18.50%, constituida por 15 trabajadores, de acuerdo obteniendo 43.20% constituida por 35 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 4.90% constituida por 4 trabajadores; de los resultados obtenidos podemos afirmar que en el pre test los trabajadores afirman que todas las acciones

realizadas en el cumplimiento de sus funciones, no proponían mejoras siendo únicamente unilateral la comunicación, sin embargo, en el pos test afirman que en el desarrollo de sus funciones busca mejorar el procedimiento siendo más eficiente, ya que en ese ejercicio detecta los posibles errores y trabaja motivado para superarlos, motivando de esta manera a los demás trabajadores.

Así mismo para el indicador trabajo en equipo, para el pre test los juicios se ubicaron en las siguientes categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 12.90% constituida por 9 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 71.30% constituida por 50 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 12.90%, constituida por 9 trabajadores; de acuerdo obteniendo 2.90% constituida por 2 trabajadores, lo cual cambia positivamente para el pos test ubicando las opiniones de los trabajadores en las categorías: totalmente en desacuerdo obteniendo 4.90% constituida por 4 trabajadores; en desacuerdo obteniendo 27.20% constituida por 22 trabajadores; ni de acuerdo ni en desacuerdo obteniendo 13.60%, constituida por 11 trabajadores, de acuerdo obteniendo 45.70% constituida por 37 trabajadores; y en la categoría de muy de acuerdo obteniendo 8.60% representado por 7 trabajadores; de los actuados obtenidos corroboramos que en el pre test los trabajadores aseguran que no existía comunicación con los supervisores o jefes inmediatos, sin embargo en el pos test afirman que los trabajadores tienen una actitud positiva y respecto a la comunicación y entre los trabajadores y los supervisores directos, fortaleciendo de esta manera el trabajo en equipo dentro del Gobierno Regional Huánuco, en la Oficina Regional de Administración.

TABLA 10.

Estadígrafos narrativos por grupo experimental según pre test aplicado a los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
PRE TEST					
VARIABLE INDEPENDIENTE					
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INDIVIDUAL					
Captación del conocimiento	70	1	4	2,26	0,582
Diseminación del conocimiento	70	1	5	2,07	0,922
Diálogo	70	1	5	2.23	0.935
Técnicas deductivas e inductivas	70	1	4	2.04	0.770
TOTAL	70	1	5	2.15	0.802
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO COLECTIVO					
Actualización de conceptos	70	1	5	1,89	0,733
VARIABLE DEPENDIENTE					
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
Calidad y productividad	70	1	4	2.39	0.693
Conocimiento	70	1	4	2.02	0.723
Compromiso	70	1	4	2.10	0.705
Iniciativa / liderazgo	70	1	4	2.06	0.611
Trabajo en equipo	70	1	4	2.06	0.611

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Se puede observar en el grupo experimental del estudio el cual estuvo conformado por 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, Provincia de Huánuco, en el Pre test.

- En la dimensión conocimiento individual se obtuvo el valor de la desviación estándar 0,802.
- En la dimensión conocimiento colectivo se obtuvo el valor de la desviación estándar 0.733.

TABLA 11.

Estadígrafos narrativos por grupo experimental según pos test aplicado a los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
POS TEST					
VARIABLE INDEPENDIENTE					
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INDIVIDUAL					
Captación del conocimiento	70	1	5	3,69	1,071
Diseminación del conocimiento	70	1	5	3,44	1,258
Diálogo	70	1	5	3,51	1,201
Técnicas deductivas e inductivas	70	1	5	3,36	1,330
TOTAL	70	1	5	3,50	1,215
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO COLECTIVO					
Actualización de conceptos	70	2	5	3,49	1,189
VARIABLE DEPENDIENTE					
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
Calidad y productividad	70	1	5	3,56	1,183
Conocimiento	70	1	5	3,42	1,071
Compromiso	70	1	5	3,27	1,073
Iniciativa / liderazgo	70	1	5	3,17	1,010
Trabajo en equipo	70	1	5	3,26	1,104

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Se puede observar en el grupo experimental del estudio el cual estuvo conformado por 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, en el Pos test.

- En la dimensión conocimiento individual se obtuvo el valor de 1.215 para la desviación estándar.
- En la dimensión conocimiento colectivo se obtuvo el valor de 1.189 para la desviación estándar.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para la contratación de las hipótesis se aplica la prueba no paramétrica McNemar, en relación a los resultados obtenidos del pre y post test obtenido del grupo experimental (70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco, obtuvimos los siguientes resultados:

5.2.1. Contrastación de hipótesis general

Variables:

Variable Independiente: Gestión del conocimiento

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis:

HG₀: La gestión del conocimiento no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HG_A: La gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

Hipótesis Estadística

Como se ha formulado un examen de entrada y de salida, establecemos la idoneidad de mejora en el tanteo del post test con referencia a los resultados del pre test; así constamos que:

H₀: $\mu_2 \leq \mu_1$ (No, existe influencia significativa)

H_a: $\mu_2 > \mu_1$ (Existe, influencia significativa)

La prueba es unilateral de cola derecha, de acuerdo a lo establecido en H_a.

Empleamos el software estadístico SPSS para encontrar el estadístico χ^2 para muestras relacionadas usando la prueba de McNemar:

TABLA 12.*Resultados de la prueba de Hipótesis General*

		Desempeño laboral		Total	
		No se siente productivo laboralmente	Se siente productivo laboralmente		
ANTES					
Gestión del conocimiento	ANTES	No gestiona el conocimiento	7	37	44
		Si gestiona el conocimiento	11	15	26
	Total		18	52	70
DESPUÉS					
Gestión del conocimiento	DESPUÉS	No gestiona el conocimiento	7	8	15
		Si gestiona el conocimiento	11	44	55
	Total		18	52	70

*Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS**Resultados de la prueba de Hipótesis General*

Análisis de Resultados: Al adaptar la prueba de McNemar como se muestra en la Tabla N° 12 se obtuvo que 15 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento tanto individual como colectivo en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 44 trabajadores que

gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, siendo un alto número de entrevistados que cambiaron positivamente.

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba	
N	70
Chi cuadrado	4,387
Sig. Exacta (bilateral)	0,036

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Para contrastar la hipótesis tendremos en cuenta los siguientes datos:

Grado de Libertad $(2-1) \times (2-1) = 1$

Valor calculado de $X^2 = 4,387$

Valor de la Tabla de Chi cuadrado 3,84

P_valor de la tabla estadístico de prueba 0,036

Valor de alfa = 0.05

Decisión:

Del estadístico de prueba los datos obtenidos, se muestra los valores críticos también los valores de alfa; por consiguiente efectuamos una comprobación de la hipótesis, analizándose así: el p_valor 0,036 es menor que el valor de alfa 0.05, rechazan la hipótesis nula; también como el valor calculado de $X^2 = 4,387$ es mayor que el valor crítico de la Tabla $X^2 = 3,84$, rechazamos también la hipótesis nula, por consiguiente hay bastantes evidencias con que rechazar la hipótesis nula, poder aceptar la hipótesis alterna; decimos que influye significativamente la gestión del

conocimiento en su desempeño laboral de servidores en la Oficina Regional de administración del Gobierno Regional Huánuco, toda vez que se gestione el conocimiento de manera individual: a través de la captación, diseminación, diálogo del conocimiento y la aplicación de técnicas deductivas e inductivas.

5.2.2. Contrastación de hipótesis secundarias

Planteamiento de Hipótesis Secundaria 1:

HE1₀: La gestión del conocimiento individual no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HE1_A: La gestión del conocimiento individual si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

Hipótesis Estática

Como se ha formulado un examen de entrada y de salida, establecemos la idoneidad de mejora en el tanteo del post test con referencia a los resultados del pre test; así constamos que:

H₀: 02 ≤ 01 (No existe relación entre las variables)

H_a: 02 > 01 (Existe relación entre las variables).

TABLA 13.

Prueba de hipótesis secundaria: Gestión del conocimiento individual.

		Desempeño laboral		Total	
		No existe influencia en el desempeño laboral	Existe influencia en el desempeño laboral		
ANTES					
Conocimiento individual	ANTES	No existe gestión del conocimiento individual	50	9	59
		Existe gestión del conocimiento individual	5	6	11
		Total	55	15	70
DESPUÉS					
Conocimiento individual	DESPUÉS	No existe influencia en el desempeño laboral	10	11	21
		Existe influencia en el desempeño laboral	8	41	49
		Total	18	52	70

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Análisis de Resultados: Al adaptar la prueba de McNemar como se expone en la Tabla N° 13 se obtuvo que 6 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento individual y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo la gran parte de trabajadores cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento individual en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 41 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, siendo un alto número de interrogados que variaron positivamente.

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba	
N	70
Chi-cuadrado	7.536
Sig. Asintótica	0.006

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Para contrastar la hipótesis tendremos en cuenta los siguientes datos:

Grado de Libertad $(2-1) \times (2-1) = 1$

Valor calculado de $X^2 = 7,536$

Valor de la Tabla de Chi cuadrado 3,84

P_valor de la tabla estadístico de prueba 0,006

Valor del alfa = 0.05

Decisión:

Los datos obtenidos de la tabla del estadístico de prueba, muestran el valor crítico y el valor de alfa; entonces realizamos la contrastación de hipótesis analizando de la siguiente manera: como el “p_valor 0,006 es menor que el valor de alfa 0.05, se rechaza la hipótesis nula; así mismo como el valor calculado de $X^2 = 7,536$ es mayor que el valor crítico de la Tabla $X^2 = 3,84$, también se rechaza la hipótesis nula en tal sentido, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna”; es decir, la gestión del conocimiento individual influye significativamente en el “desempeño laboral” de los trabajadores de la Oficina Regional de administración del Gobierno Regional Huánuco.

Planteamiento de Hipótesis Secundaria 2:

HE2₀: La gestión del conocimiento colectivo no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

HE2_A: La gestión del conocimiento colectivo si influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.

Hipótesis Estática

Como se ha formulado un examen de entrada y de salida, establecemos la idoneidad de mejora en el tanteo del post test con referencia a los resultados del pre test; así constamos que:

H₀: 02 ≤ 01 (No existe relación entre las variables)

H_a: 02 > 01 (Existe relación entre las variables).

TABLA 14.*Prueba de hipótesis secundaria: Conocimiento colectivo*

		Desempeño laboral		Total	
		No existe influencia en el desempeño laboral	Existe influencia en el desempeño laboral.		
ANTES					
Conocimiento colectivo	ANTES	No existe gestión del conocimiento colectivo	51	9	60
		Existe gestión del conocimiento colectivo	4	6	10
		Total	55	15	70
DESPUÉS					
Conocimiento colectivo	DESPUÉS	No existe influencia en el desempeño laboral	10	13	23
		Existe influencia en el desempeño laboral	8	39	47
		Total	18	52	70

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Análisis de Resultados: Al adaptar la prueba de McNemar como se expone en la Tabla N° 14 se obtuvo que 6 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento colectivo y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo la gran parte de trabajadores cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento colectivo en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 39 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, siendo un amplio número de interrogados que variaron positivamente.

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba	
N	70
Chi-cuadrado	5.659
Sig. Asintótica	0.017

Fuente: Datos obtenidos en el Software SPSS

Para contrastar la hipótesis tendremos en cuenta los siguientes datos:

Grado de Libertad $(2-1) \times (2-1) = 1$

Valor calculado de $X^2 = 5,659$

Valor de la Tabla de Chi cuadrado 3,84

P_valor de la tabla estadístico de prueba 0,017

Valor del alfa = 0.05

Decisión:

Los datos obtenidos de los Estadístico de prueba, muestran el valor crítico y el valor de alfa; entonces realizamos la contrastación de hipótesis analizando de la siguiente manera: como el p_valor 0,017 es menor que el valor de alfa 0.05, se rechaza la hipótesis nula; así mismo como el valor calculado de $X^2 = 5,659$ es mayor que el valor crítico de la Tabla $X^2 = 3,84$, también se rechaza la hipótesis nula en tal sentido, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, la gestión del conocimiento colectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco.

5.3. Discusión de resultados

En este capítulo se lleva a cabo la comparación de los resultados o hallazgos conseguidos con la de otros investigadores que se han citado, además de contar con el sustento teórico considerado en el desarrollo de la investigación. Para ello, lo que se ha buscado es responder al problema general para determinar en qué medida la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, para ello se planteó como hipótesis general: **H_{G0}**: La gestión del conocimiento no influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018. Y **H_{GA}**: La gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018. Para lo cual una vez aplicada la prueba no paramétrica de McNemar, 15 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo, cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento tanto individual como colectivo en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 44 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, evidenciando un incremento positivo, asimismo como el p_valor 0,036 es menor que el valor de alfa 0.05, se rechaza la hipótesis nula; así mismo como el valor calculado de χ^2 4,387 es mayor que el valor crítico de la Tabla χ^2 3,84, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna”; es decir, la gestión del conocimiento influye significativamente en el “desempeño laboral” de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco. En la cual los resultados guardan una relación con la investigación realizada por “Véliz (2017), quién demuestra en relación a la hipótesis general, la correlación Rho Spearman de 0,836, lo cual indica la existencia de una relación positiva entre variables, en consecuencia, la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral, de la información proporcionada por el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016”.

Las dimensiones de estudio para la variable independiente fueron: el conocimiento individual y conocimiento colectivo y para la variable dependiente la dimensión autoevaluación, las cuales en base a las teorías esbozadas se contrastan nuestros resultados.

- A) En el alcance de la hipótesis específica 1 en los documentos de contraste, que 6 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento individual y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo la gran parte de trabajadores cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento individual en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 41 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, siendo un mayor número de encuestados que cambiaron positivamente, además como el “p_valor 0,006 es menor que el valor de alfa 0.05, y el valor calculado de X^2 7,536 es mayor que el valor crítico de la Tabla X^2 3,84, se deniega la hipótesis nula en tal sentido, por ello existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna”; es decir, la “gestión del conocimiento” individual influye significativamente en el “desempeño laboral” de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco. En la cual nuestros resultados guardan cierta relación con lo mencionado por Moncada (2015), quien afirma que existe una relación directa y significativa entre la variable de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del gestor público según el Modelo SERVQUAL en el Tribunal Superior de Justicia Militar Policial Centro, Lima, 2015.
- B) En el alcance de la hipótesis específica 2 en los documentos de contraste, se obtuvo que 6 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento colectivo y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la

encuesta, sin embargo la gran parte de trabajadores cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento colectivo en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 39 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, siendo un mayor número de encuestados que cambiaron positivamente, además p_valor 0,017 es menor que el valor de alfa 0.05, y el valor calculado de X^2 5,659 es mayor que el valor crítico de la Tabla X^2 3,84, en tal sentido, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, la gestión del conocimiento colectivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco. Al respecto nuestros resultados guardan cierta relación con la investigación realizada por Huallani (2014), quien señala que a través de las herramientas de la plataforma, la socialización del conocimiento generado por miembros de la institución, como lecciones aprendidas y buenas prácticas, ha tenido un efecto positivo en el fortalecimiento de la organización cultura, ya que al compartir sus experiencias, ha mejorado la cultura organizacional que ha pasado de una cultura de control a una de colaboración donde se fomenta el compartir, el trabajo en equipo y la participación de los miembros de la institución.

5.4. Aporte científico de la investigación

El aporte de la investigación se sitúa en la existencia de mejorar el proceso de gestión del conocimiento, siendo este la transformación y transferencia de información junto con la espiral de conversión de conocimiento, a modo de actividad el cual convierte el conocimiento tácito individual en explícito colectivo. Permitiendo de esta manera a cualquier institución obtener mayores índices de productividad, y un mejor clima organizacional, ya que se desarrolla métodos, herramientas estrategias que permitirían fortalecer los conocimientos existentes, creando nuevos conocimientos, también proporcionar las condiciones

necesarias donde éste fluya por la organización. Ya que a través de la Gestión del Conocimiento se planifica, coordina y controla flujos de conocimiento que se producen en las instituciones, con correlación en sus actividades, también por el entorno para crear competencias esenciales. Permitiendo obtener resultados que permitan mejorar su actividad, la dotación de sus recursos y capacidades, también permitirá alcanzar y mantener ventajas competitivas.

CONCLUSIONES

La determinación de los resultados adquiridos de esta investigación, también examinándolos con los objetivos formulados, podemos finalizar en lo siguiente:

1. Mostrándose de acuerdo del desenlace en el certamen realizado muestra que 15 trabajadores de la Oficina Regional de administración si gestionaban el conocimiento y se sentían productivos laboralmente, resultados obtenidos de la primera aplicación de la encuesta, sin embargo, cambiaron su percepción luego de aplicadas las estrategias para gestionar el conocimiento tanto individual como colectivo en los trabajadores, de ello podemos decir que existe 44 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, así el “p-valor 0,036 es menor $<$ que el valor de alfa 0.05; en ese sentido el valor calculado de X^2 4,387 es mayor $>$ que el valor crítico de la Tabla X^2 3,84, se verifica las evidencias así denegar la hipótesis nula, así poder acceder a la hipótesis alterna”; en efecto, la gestión del conocimiento influye relevantemente en el “desempeño laboral” de servidores de la Oficina Regional de Administración del GoReHco.
2. Al evaluar el conocimiento individual, en las pruebas se obtuvo que solo 6 trabajadores se sentían productivos laboralmente, en el pre test sin embargo para el pos test, existen 41 trabajadores que gestionan el conocimiento y se sienten productivos laboralmente, existiendo un incremento positivo, por consiguiente si el “p_valor 0,006 es menor $<$ que el valor de alfa 0.05, y el valor calculado de X^2 7,536 es mayor $>$ que el valor crítico de la Tabla X^2 3,84, podemos verificar las evidencias para denegar la hipótesis nula y acceder a la hipótesis alterna”; en efecto, productivos laboralmente.
3. Al evaluar la gestión del conocimiento colectivo de las pruebas se obtuvo que solo 6 trabajadores se sentían productivos laboralmente, sin embargo, para el post test se obtuvo que 39 trabajadores gestionaban el conocimiento y se sentían productivos laboralmente, de esta manera se observó un incremento positivo, asimismo como el “p_valor 0,017 es menor $<$ que el valor de alfa 0.05, y el valor calculado de X^2 5,659 es mayor $>$ que el valor crítico de la

Tabla χ^2 3,84, se verifica la evidencia para denegar esta hipótesis nula y acceder a la hipótesis alterna”; en efecto, la gestión del conocimiento colectivo actúa relevantemente sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional Huánuco

4. Con el desenlace obtenido de la prueba de hipótesis general, se comprobó que la “gestión del conocimiento” influye significativamente en el desempeño laboral de servidores de la Oficina Regional de administración del Gobierno Regional Huánuco, evidenciando del estudio realizado, sobre incremento de los trabajadores que se sienten productivos laboralmente; quienes afirmaron que después de aplicado las estrategias para gestionar el conocimiento tanto individual como colectivo, a través de la espiral del conocimiento propuesta por Nonaka Takeuchi.

RECOMENDACIONES

De acorde al desenlace de la investigación efectuada se orienta lo siguiente:

1. Se exhorta mantener e institucionalizar la gestión del conocimiento como política del Gobierno Regional Huánuco, toda vez que contribuye al desempeño de sus trabajadores.
2. Mantener a los trabajadores capacitados para que ellos puedan realizar réplicas de los conocimientos adquiridos, esenciales para el Gobierno Regional Huánuco.
3. Evaluar constantemente del desempeño de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco con el objetivo de plantear nuevas estrategias para incrementar no solo el desempeño laboral, sino mejorar la transferencia del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. (29 de diciembre de 2018). *Obtenido de ¿Cuál es la definición de desempeño laboral?: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>*

Arambarri Basañez, J. (2012). *Metodología de Evaluación y Gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el entorno Colaborativo de Trabajo asado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka - Takeuchi. [Tesis doctoral]*. Córdoba: Universidad de Córdoba.

Borda, N. (2014). *Gestión del conocimiento y productividad de los trabajadores del Ministerio de Cultura, Lima, 2014*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Brown, J. S., & Duguid, P. (1998). "Organizing knowledge". *California Management Review*. vol. 40, n° 3, pp. 90-111.

Bueno Campos, E., & Salmador , M. P. (2000). *Perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual*. Madrid: Instituto Universitario Euroforum Escorial.

Bueno, E. (1999). "Gestión de conocimiento, aprendizaje y capital intelectual". Madrid: Boletín del club Intellect n.1.

Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw - Hill Interamericana. S.A.

Cleary, C., & Packard, T. (1992). "The use of metaphors in organizational assessment and change". *Group and Organization Management*, vol. 17, pp. 229-241.

EULAU, H. (1969). "Micro- macro political analysis: accents of inquiry". *Chicago: Aldine*, citado en Camelo et al, 2000.

García, L. (2014). *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*. México: Universidad de Morelia. Obtenido de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/377/1/Tesis%20de%20Mtr%C3%ADa.%20en%20Rec.%20Humanos%20de%20Lidia%20Esther%20Garc%C3%ADa%20Garc%C3%ADa.pdf>

Hedlung, G., & Nonaka, I. (1993). "Models of knowledge Management in the West and Japan". *Implementing Strategic Process: Change, Learning and Cooperation*; Lorange, P., Chakravartly, J.R., Van de Ven, A. Oxford: Brasil Blackwell., pp. 117-144.

Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. México: D.F.: McGraw-Hill. Interamericana Editores.

Huaillani Chavez, S. (2014). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud. [Tesis de Maestría]*. Lima. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huaillani_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Inkpen, A. (1996). "Creating knowledge through collaboration". *California Management Review*, vol. 39, n° 1, pp. 123 - 140.

Kogut, B., & Zander, U. (1995). "Knowledge of the firm, combinative capacities, and the replication of technology". *Organization Science*, vol. 7, n° 3, pp. 502 - 517.

Lindsley, D., Brass, D., & Thomas, J. (1995). "Efficacy-performance spirals: a multinivel perspective". *Academy of Management Review*, vol. 20, n° 3,, pp.502 - 517.

Lopera, R. Z. (2012). Método científico. Colombia: Editorial Globo.

Macintosh, A. (27 de marzo de 2009). *Knowledge Asset Management*. Obtenido de <http://www.aiai.ed.ac.uk/>

Martínez León, I., & Ruiz Mercader, J. (s.f.). Los procesos de creación del conocimiento: el aprendizaje y la espiral de conversión del conocimiento. XVI Congreso Nacional de AEDEM, Recuperado de: <https://www.upct.es/~economia/PUBLI->

INO/LOS%20PROCESOS%20DE%20CREACION%20DEL%20CONOCIMIEN
O-%20EL%20APRENDIZA.pdf.

Mc Clelland. (1994). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. España: Narcea.

Miklos Sarvary. (1999). Knowledge Management and Competition in the Consulting Industry. *California Management Review*, 10 - 15.

Millkovich, M., & Boudra, K. (1994). Características del desempeño laboral. Madrid. España: Tercera Edición.

Moncada, H. (2015). *Gestión del conocimiento y el desempeño del gestor público en el tribunal superior de justicia militar policial centro, Lima, 2015*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Nash, H. (1989). El valor de la recompensa esperada. Madrid. España: Ingenieros. Edición Tercera.

Nonaka, I. (1991). "The knowledge-creating company". *Harvard Business Review*, November, 96-104.

Nonaka, I., & Konno, N. (1998). "The concept of "Ba": building a foundation for knowledge creation". *California Management Review*, vol. 40, n° 3, Spring, pp. 40-54.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge - Creating Company*. New York: Oxford University Press.

Ordoñez, R. (07 de noviembre de 2012). *Papeles de Inteligencia*. Obtenido de Qué es gestión del conocimiento: <https://papelesdeinteligencia.com/que-es-gestion-del-conocimiento/>

Van de Ven, A., & Poole, M. (1995). "Explaining development and change in organizations". *Academy of Management Review*, vol. 20, pp. 510-540.

Véliz Montero, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de*

Ministros, Lima, 2016. Lima: Escuela de posgrado - Universidad César Vallejo.
Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/V%C3%A9liz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIAB.	DIMENCION	INDICADOR	INSTRU	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿En qué medida la Gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p><input type="checkbox"/> ¿En qué medida el conocimiento individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿En qué medida el conocimiento colectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida la Gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p><input type="checkbox"/> Determinar en qué medida el conocimiento individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p><input type="checkbox"/> Determinar en qué medida el conocimiento colectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Hi: La gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p>H0: La gestión del conocimiento NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECIFICAS</p> <p><input type="checkbox"/> H1: La gestión del conocimiento individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p><input type="checkbox"/> H0: La gestión del conocimiento individual NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p><input type="checkbox"/> H2: La gestión del conocimiento colectivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p> <p><input type="checkbox"/> H0: La gestión del conocimiento colectivo NO influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018.</p>	<p>V. I</p> <p>La gestión del conocimiento</p> <p>V.D</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>CONOCIMIENTO INDIVIDUAL</p> <p>CONOCIMIENTO COLECTIVO</p> <p>AUTOEVALUACIÓN</p>	<p>-Captación del conocimiento</p> <p>- Diseminación del conocimiento.</p> <p>- Diálogo</p> <p>-Técnicas deductivas e inductivas.</p> <p>- Captura e integración del conocimiento.</p> <p>- Actualización de conceptos</p> <p>- Calidad y productividad.</p> <p>- Conocimiento.</p> <p>- Compromiso.</p> <p>- Iniciativa / liderazgo</p> <p>- Trabajo en equipo</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>Prospectivo, aplicada, observacional, Transversal y longitudinal, descriptivo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Diseño pre experimental.</p> <p>Leyenda:</p> <p>n= Muestra</p> <p>Ne = Grupo experimental</p> <p>O1, O2: número de observaciones de las variables.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población: Conformado por 800 trabajadores del Gobierno Regional Huánuco.</p> <p>Muestra: Representada por 70 trabajadores de la Oficina Regional de Administración.</p> <p>TECNICA</p> <p>- La encuesta</p>

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO ESCUELA DE POS GRADO

Yo..... servidor público como declaro que se me ha explicado que mi participación en la investigación “La Gestión del conocimiento sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Huánuco, 2018”, consistirá en responder un cuestionario que pretende aportar al conocimiento científico, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. El investigador responsable del estudio..... se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Huánuco..... de septiembre de 2019

.....
Firma participante

.....
Firma investigador

ANEXO 03

Supervisor: _____

Fecha: _____

Empleado: _____

Fecha: _____

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica.

1. CAPTACIÓN DEL CONOCIMIENTO	PUNTAJE
a. Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	
b. Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	

Promedio:

2. DISEMINACIÓN DEL CONOCIMIENTO	PUNTAJE
a. Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros.	

Promedio:	
------------------	--

3. DIÁLOGO	PUNTAJE
a. Usted ha realizado analogías, metáforas, para transferir sus conocimientos a sus compañeros.	
Promedio:	

4. TÉCNICAS DEDUCTIVAS E INDUCTIVAS	PUNTAJE
a. Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de imágenes, conceptos u otros medios audio visuales	
Promedio:	

DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO COLECTIVO	PUNTAJE
5. ACTUALIZACIÓN DE CONCEPTOS	
a. Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de simulaciones o de ejercicios de juego de rol.	
Promedio:	

ANEXO 04

DESEMPEÑO LABORAL

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Califique cada pregunta utilizando la escala numérica.

6. CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	PUNTAJE
a. Precisión y calidad del trabajo realizado.	
b. Cantidad de trabajo completada.	
c. Organización del trabajo en tiempo y forma.	
d. Cuidado de herramientas y equipo.	
Promedio:	

7. CONOCIMIENTO	PUNTAJE
a. Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	
b. Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	
c. Uso y conocimiento de herramientas.	
d. Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	
e. Capacidad de enseñar/entrenar a otros.	
Promedio:	

8. COMPROMISO	PUNTAJE
a. Trabaja sin necesidad de supervisión.	
b. Se esfuerza más si la situación lo requiere.	
c. Puntualidad.	
Promedio:	

9. INICIATIVA / LIDERAZGO	PUNTAJE
a. Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	
b. Elige prioridades de forma eficiente.	
c. Sugiere mejoras.	
d. Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	
e. Motiva y ayuda a los demás.	
Promedio:	

10. TRABAJO EN EQUIPO	PUNTAJE
a. Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	
b. Tiene una actitud positiva y proactiva.	
c. Promueve el trabajo en equipo.	
Promedio:	

3. Comentarios

a. Comentarios del empleado:

- b. Comentarios y recomendaciones del supervisor:
- c. Metas y objetivos del empleado para la próxima evaluación:

4. Puntuación general de desempeño:

Marque el resultado que mejor refleje el desempeño general.

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Sobresaliente
------------------------	-----------------	---------------	----------------------	---------------

ANEXO 05



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación: LA GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2018

Nombre del Tesista: KAROLAY ROSARIO LLANA FUSTER

Asesora: Dr. Abimeel Adam Francisco Parede.

Nombre del experto: Mg. Jimmy Flores Uidal

Especialidad: Gestión Tecnológica Empresarial

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X:	Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	3	3	3	4	3,25	3
Gestión de Conocimiento	Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	4	3	3	3	3,25	3
Dimensión:							
Captación del Conocimiento							
	PROM	3,50	3,00	3,00	3,50	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diseminación del conocimiento							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado analogías, metáforas, para transferir sus conocimientos a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diálogo							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de imágenes, conceptos u otros medios audio visuales	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Técnicas deductivas							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de simulaciones o de ejercicios de juego de rol	3	3	3	3	3,00	3
GESTION DE CONOCIMIENTO							
Dimensión:							
ACTUALIZACION DE CONCEPTOS							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Precisión y calidad del trabajo realizado.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Cantidad de trabajo completada.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Organización del trabajo en tiempo y forma.	3	4	4	3	3,50	4
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Cuidado de herramientas y equipo.	3	3	3	3	3,00	3
	PROM	3,00	3,50	3,50	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Uso y conocimiento de herramientas.	3	4	4	3	3,50	4
CONOCIMIENTO	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3	3	4	3	3,25	3
	PROM	3,00	3,50	3,75	3,00	3,31	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja sin necesidad de supervisión.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Se esfuerza más si la situación lo requiere	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Puntualidad.	3	3	4	3	3,25	3
COMPROMISO							
	PROM	3,00	3,33	3,67	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Elige prioridades de forma eficiente	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Sugiere mejoras.	3	4	4	3	3,50	4
INICIATIVA/LIDERAZGO	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3	3	3	3	3,00	3
	Motiva y ayuda a los demás.	3	3	4	3	3,25	3
	PROM	3,00	3,40	3,60	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Tiene una actitud positiva y proactiva	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Promueve el trabajo en equipo.	3	4	4	3	3,50	4
TRABAJO EN EQUIPO							
	PROM	3,00	3,67	3,67	3,00	3,33	3

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO ().

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI () NO ()


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación:

LA GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2018

Nombre del Tesista:

KAROLAY ROSARIO LLANA FUSTER

Asesora:

Dr. Abimael Adam Francisco Paredes

Nombre del experto:

JORGE RUBEN HILARIO CARDENAS.

Especialidad:

Gestión Empresarial.

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X:	Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	3	3	3	4	3,25	3
Gestión de Conocimiento	Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	4	3	3	3	3,25	3
Dimensión:							
Captación del Conocimiento							
	PROM	3,50	3,00	3,00	3,50	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diseminación del conocimiento							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Precisión y calidad del trabajo realizado.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Cantidad de trabajo completada.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Organización del trabajo en tiempo y forma.	3	4	4	3	3,50	4
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Cuidado de herramientas y equipo.	3	3	3	3	3,00	3
PROM		3,00	3,50	3,50	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Uso y conocimiento de herramientas.	3	4	4	3	3,50	4
CONOCIMIENTO	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,50	3,75	3,00	3,31	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja sin necesidad de supervisión.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Se esfuerza más si la situación lo requiere	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Puntualidad.	3	3	4	3	3,25	3
COMPROMISO							
PROM		3,00	3,33	3,67	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Elige prioridades de forma eficiente	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Sugiere mejoras.	3	4	4	3	3,50	4
INICIATIVA/LIDERAZGO	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3	3	3	3	3,00	3
	Motiva y ayuda a los demás.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,40	3,60	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Tiene una actitud positiva y proactiva	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Promueve el trabajo en equipo.	3	4	4	3	3,50	4
TRABAJO EN EQUIPO							
	PROM	3,00	3,67	3,67	3,00	3,33	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?



FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2018

Nombre del Tesista: KAROLAY ROSARIO LLANA FUSTER

Asesora:

Dr. Shimael Adam Francisco Paredes

Nombre del experto:

Antonio S. Corrujo y Meléndez

Especialidad:

Dr. en Med. Ambiental y Sostenible

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X:	Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	3	3	3	4	3,25	3
Gestión de Conocimiento	Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	4	3	3	3	3,25	3
Dimensión:							
Captación del Conocimiento							
	PROM	3,50	3,00	3,00	3,50	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diseminación del conocimiento							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado analogías, metáforas, para transferir sus conocimientos a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diálogo							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de imágenes, conceptos u otros medios audio visuales	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Técnicas deductivas							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de simulaciones o de ejercicios de juego de rol	3	3	3	3	3,00	3
GESTION DE CONOCIMIENTO							
Dimensión:							
ACTUALIZACION DE CONCEPTOS							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Precisión y calidad del trabajo realizado.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Cantidad de trabajo completada.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Organización del trabajo en tiempo y forma.	3	4	4	3	3,50	4
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Cuidado de herramientas y equipo.	3	3	3	3	3,00	3
PROM		3,00	3,50	3,50	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Uso y conocimiento de herramientas.	3	4	4	3	3,50	4
CONOCIMIENTO	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,50	3,75	3,00	3,31	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja sin necesidad de supervisión.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Se esfuerza más si la situación lo requiere	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Puntualidad.	3	3	4	3	3,25	3
COMPROMISO							
PROM		3,00	3,33	3,67	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Elige prioridades de forma eficiente	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Sugiere mejoras.	3	4	4	3	3,50	4
INICIATIVA/LIDERAZGO	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3	3	3	3	3,00	3
	Motiva y ayuda a los demás.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,40	3,60	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Tiene una actitud positiva y proactiva	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Promueve el trabajo en equipo.	3	4	4	3	3,50	4
TRABAJO EN EQUIPO							
	PROM	3,00	3,67	3,67	3,00	3,33	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación: LA GESTION DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2018

Nombre del Tesista: KAROLAY ROSARIO LLANA FUSTER

Asesora: Dr. Dbimael Adam Francisco Paredon

Nombre del experto: Dc. Freddy Ronald Huapiza Candor

Especialidad: Gestion de Proyecto

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada item respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X:	Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	3	3	3	4	3,25	3
Gestión de Conocimiento	Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	4	3	3	3	3,25	3
Dimensión:							
Captación del Conocimiento							
	PROM	3,50	3,00	3,00	3,50	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diseminación del conocimiento							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado analogías, metáforas, para transferir sus conocimientos a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Dialogo							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de imágenes, conceptos u otros medios audio visuales	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Técnicas deductivas							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de simulaciones o de ejercicios de juego de rol	3	3	3	3	3,00	3
GESTION DE CONOCIMIENTO							
Dimensión:							
ACTUALIZACION DE CONCEPTOS							
PROM		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Precisión y calidad del trabajo realizado.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Cantidad de trabajo completada.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Organización del trabajo en tiempo y forma.	3	4	4	3	3,50	4
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Cuidado de herramientas y equipo.	3	3	3	3	3,00	3
PROM		3,00	3,50	3,50	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Uso y conocimiento de herramientas.	3	4	4	3	3,50	4
CONOCIMIENTO	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,50	3,75	3,00	3,31	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja sin necesidad de supervisión.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Se esfuerza más si la situación lo requiere	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Puntualidad.	3	3	4	3	3,25	3
COMPROMISO							
PROM		3,00	3,33	3,67	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Elige prioridades de forma eficiente	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Sugiere mejoras.	3	4	4	3	3,50	4
INICIATIVA/LIDERAZGO	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3	3	3	3	3,00	3
	Motiva y ayuda a los demás.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,40	3,60	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Tiene una actitud positiva y proactiva	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Promueve el trabajo en equipo.	3	4	4	3	3,50	4
TRABAJO EN EQUIPO							
	PROM	3,00	3,67	3,67	3,00	3,33	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO ()

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta? _____



 FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: _____

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI () NO ()



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Título de la Investigación: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO, 2018

Nombre del Tesista: KAROLAY ROSARIO LLANA FUSTER

Asesora:

D. Adimael Adam Francisco Paredes

Nombre del experto: DR. ADIMAEEL ADAM FRANCISCO PAREDES

Especialidad:

GESTION EMPRESARIAL

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable X:	Usted aprende de la experiencia laboral de sus compañeros de trabajo	3	3	3	4	3,25	3
Gestión de Conocimiento	Usted toma conocimiento de la experiencia de los actores externos.	4	3	3	3	3,25	3
Dimensión:							
Captación del Conocimiento							
	PROM	3,50	3,00	3,00	3,50	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha transferido los conocimientos de su experiencia laboral a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Diseminación del conocimiento							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado analogías, metáforas, para transferir sus conocimientos a sus compañeros	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Dialogo							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de imágenes, conceptos u otros medios audio visuales	3	3	3	3	3,00	3
Gestión de Conocimiento							
Dimensión:							
Técnicas deductivas							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable X:	Usted ha realizado transferencia de sus conocimientos a través de simulaciones o de ejercicios de juego de rol	3	3	3	3	3,00	3
GESTION DE CONOCIMIENTO							
Dimensión:							
ACTUALIZACION DE CONCEPTOS							
	PROM	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Precisión y calidad del trabajo realizado.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Cantidad de trabajo completada.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Organización del trabajo en tiempo y forma.	3	4	4	3	3,50	4
CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD	Cuidado de herramientas y equipo.	3	3	3	3	3,00	3
PROM		3,00	3,50	3,50	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos.	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Uso y conocimiento de herramientas.	3	4	4	3	3,50	4
CONOCIMIENTO	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,50	3,75	3,00	3,31	3

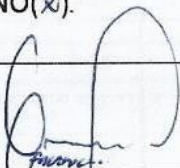
VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja sin necesidad de supervisión.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Se esfuerza más si la situación lo requiere	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Puntualidad.	3	3	4	3	3,25	3
COMPROMISO							
PROM		3,00	3,33	3,67	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Elige prioridades de forma eficiente	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Sugiere mejoras.	3	4	4	3	3,50	4
INICIATIVA/LIDERAZGO	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.	3	3	3	3	3,00	3
	Motiva y ayuda a los demás.	3	3	4	3	3,25	3
PROM		3,00	3,40	3,60	3,00	3,25	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable Y:	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	3	3	3	3	3,00	3
DESEMPEÑO LABORAL	Tiene una actitud positiva y proactiva	3	4	4	3	3,50	4
Dimensión:	Promueve el trabajo en equipo.	3	4	4	3	3,50	4
TRABAJO EN EQUIPO							
	PROM	3,00	3,67	3,67	3,00	3,33	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI() NO().

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?


FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI() NO()

NOTA BIOGRAFÍA

Karolay Rosario Llana Fuster. Nació en la ciudad de Huánuco un 08 de enero del año 1989. Desde niña cultivó siempre los valores aprendidos en casa como la lealtad, el respeto y la solidaridad con los demás, lo que le permitió destacar en su formación académica y profesional.



Su educación primaria y secundaria la realizó en dos grandes instituciones educativas como la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” y el Colegio “Springfield College”, ambas con sede en Huánuco. Durante la adolescencia y juventud tuvo siempre afición por el deporte y las danzas debido a su gran versatilidad, la que la llevaron a salir ganadora en cada competencia y concurso estudiantil.

La pasión por los números y las matemáticas le permitieron egresar satisfactoriamente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco en la Escuela Académica Profesional de “Ciencias Contables y Financieras”.

Su constante dedicación a la nueva vida profesional, le permitieron ser Docente en su Alma Máter, en las sedes universitarias de los distritos de Baños y Panao, el Banco Continental – BBVA, la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco y la Municipalidad de Amarilis fueron también parte de la experiencia laboral con la que ahora cuenta y hoy se ve plasmada como colaboradora del Gobierno Regional Huánuco desempeñándose con eficiencia, esfuerzo y excelencia.

Su mayor motivación serán siempre su familia, principalmente su mamá y su hermano, pero llevará permanentemente en su mente las enseñanzas de su maestro y guía, su papá y el recuerdo imperecedero de su tía Sonia.

Y es que en medio de las actuales circunstancias tiene como objetivo promover que los profesionales en general tengan un mejor desempeño a través de la capacitación y la especialización oportuna a través de un ciclo de aprendizaje virtual en las mejores universidades del país que consoliden a profesionales líderes del desarrollo integral y sostenible.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día viernes **28 DE MAYO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Rosalinda RAMIREZ MONTALDO
Dr. Victor QUISPE SULCA
Mg. Rosario del Pilar DE LA MATA HUAPAYA

Presidenta
Secretario
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES (Resolución N° 0379-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña Karolay Rosario LLANA FUSTER.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2018"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISIETE (17)
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADA
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:35 horas de 28 de mayo de 2021.

R Ramirez M
PRESIDENTE
DNI N° 22422932

[Firma]
SECRETARIO
DNI N° 22962246

[Firma]
VOCAL
DNI N° 22974880

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01023-2021-UNHEVAL/EPG)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2018**; realizado por la Maestría en Gerencia Pública **Karolay Rosario LLANA FUSTER**, cuenta con un **índice de similitud de 13%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 24 de agosto de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	LLANA FUSTER KAROLAY ROSARIO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	994356307
Nro. de Documento:	45479207					Correo Electrónico:	karolayllanafuster@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	FRANCISCO PAREDES ABIMAEEL ADAM					ORCID ID:	0000-0003-2176-7123			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de documento:	22498088			

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	RAMIREZ MONTALDO ROSALINDA
Secretario:	QUISPE SULCA VICTOR
Vocal:	DE LA MATA HUAPAYA ROSARIO DEL PILAR
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2018.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2021		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CONOCIMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL	AUTOEVALUACIÓN		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	LLANA FUSTER KAROLAY ROSARIO		Huella Digital
DNI:	45479207		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 27/01/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.