



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios
de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Roberto Michael Velez Cervantes

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

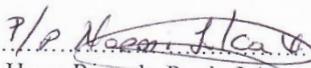
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Roberto Michael Velez Cervantes, cuyo título es: "Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:15.....

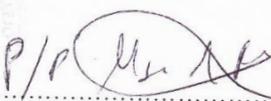
Lima, San Juan de Lurigancho 18 de Agosto del 2018



 Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
 PRESIDENTE



 Dr. Hugo Ricardo Prado López
 SECRETARIO

 Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
 VOCAL

	Elaboró Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		Aprobó Vicerrectorado de Investigación
---	---------------------------------------	--------	--	--	---

Dedicatoria

A mi adorada madre Marfelina por su amor incondicional, mi hermana Patricia y mi hermano Carlos, A mi Esposa e hijas por el apoyo para seguir adelante.

Agradecimiento

A los docentes de la escuela de Posgrado por su apoyo incondicional y sus sabios consejos para culminar mi investigación.

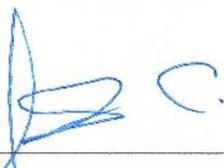
Declaración de autoría

Yo, Roberto Michael Velez Cervantes estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32970769 con la tesis titulada "*Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018*". Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018



Roberto Michael Velez Cervantes

DNI N° 32970769

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presentó el trabajo de investigación denominado: *Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018*. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44

III. Resultados	45
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias	73

Anexos:

Anexo 1:	Matriz de consistencia
Anexo 2:	Instrumentos de medición
Anexo 3:	Validez de los instrumentos
Anexo 4:	Confiabilidad de los instrumentos
Anexo 5:	Base de datos
Anexo 6:	Artículo científico
Anexo 7:	Autorizaciones

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable productividad laboral	38
Tabla 3	Baremos de la variable gestión del conocimiento	41
Tabla 4	Baremos de la variable productividad laboral	42
Tabla 5	Validez de contenido por juicio de expertos	42
Tabla 6	Escala y valores de confiabilidad	43
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento de gestión del conocimiento	43
Tabla 8	Confiabilidad del instrumentos de la productividad laboral	43
Tabla 9	Prueba de normalidad	44
Tabla 10	Descripción de los niveles de gestión del conocimiento	46
Tabla 11	Descripción de los niveles de la creación	47
Tabla 12	Descripción de los niveles de la transferencia y almacenamiento	48
Tabla 13	Descripción de los niveles de la aplicación y uso	49
Tabla 14	Descripción de los niveles del empowerment	50
Tabla 15	Descripción de los niveles de la productividad laboral	51
Tabla 16	Descripción de los niveles de la eficiencia	52
Tabla 17	Descripción de los niveles de la eficacia	53
Tabla 18	Descripción de los niveles de la competitividad	54
Tabla 19	Tablas cruzadas gestión del conocimiento y productividad laboral	55
Tabla 20	Tablas cruzadas creación y la productividad laboral	56
Tabla 21	Tablas cruzadas de transferencia de almacenamiento y prod. laboral	57
Tabla 22	Tablas cruzadas de aplicación y uso del conocimiento y productividad laboral	58
Tabla 23	Tablas cruzadas de empowerment y productividad laboral	59
Tabla 24	Correlaciones entre gestión del conocimiento y la productividad	60
Tabla 25	laboral	61
Tabla 26	Correlaciones entre la creación y la productividad laboral	62
	Correlaciones entre la transferencia y almacenamiento del	62
Tabla 27	conocimiento y la productividad laboral	63
Tabla 28	Correlaciones la aplicación y uso del conocimiento y la prod. laboral	64
	Correlaciones el empowerment y la productividad laboral	64

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Esquema del diseño correlacional	35
Figura 2	Descripción de los niveles de gestión del conocimiento	46
Figura 3	Descripción de los niveles de la creación	47
Figura 4	Descripción de los niveles de la transferencia y almacenamiento	48
Figura 5	Descripción de los niveles de la aplicación y uso	49
Figura 6	Descripción de los niveles del empowerment	50
Figura 7	Descripción de los niveles de la productividad laboral	51
Figura 8	Descripción de los niveles de la eficiencia	52
Figura 9	Descripción de los niveles de la eficacia	53
Figura 10	Descripción de los niveles de la competitividad	54
Figura 11	Niveles de gestión del conocimiento y la productividad laboral.	55
Figura 12	Niveles de la creación y la productividad laboral	56
Figura 13	Niveles de la transferencia de almacenamiento y productividad laboral	57
Figura 14	Niveles de la aplicación y uso del conocimiento y productividad laboral	58
Figura 15	Niveles del empowerment y productividad laboral	59

Resumen

La investigación titulada “*Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018*” tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 136 funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez (Suficiente para su aplicación para ambos instrumentos) y fiabilidad (fuerte confiabilidad en ambos instrumentos de medición).

Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, donde el coeficiente de correlación fue de 0,322 lo cual indicó una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$, por lo que se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento, aplicación y uso del conocimiento, empowerment y productividad laboral.

Abstract

The research entitled "Management of knowledge and labor productivity according to officials of the Regional Health Directorate of Ica, 2018", had as its general objective to determine the relationship that exists between knowledge management and labor productivity according to officials of the Directorate Regional Health of Ica, 2018.

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was of a basic type with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 136 employees of the Regional Health Directorate of Ica, 2018; the measuring instruments were subjected to validity (Sufficient for its application for both instruments) and reliability (strong reliability in both measuring instruments).

The Spearman's Rho statistic was applied to determine the relationship between the variables, where the correlation coefficient was 0.322, which indicated a weak positive correlation between the variables and $p = 0.000 < 0.01$, so it is concluded that there is a positive relationship and significant among the variables.

Keywords: Knowledge management, knowledge creation, transfer and storage of knowledge, application and use of knowledge, empowerment and labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial, el papel de la educación en la formación profesional y capacitación tanto para la adquisición de conocimientos como para la gestión del conocimiento es fundamental, por lo que el estudio del conocimiento humano ha sido objeto de estudio tanto filosófico como epistemológico y hoy en día ha recobrado y se presta mayor importancia; en una organización el conocimiento es la información que poseen los trabajadores de manera utilizable para el logro de los resultados o productos que se ofrecen.

El conocimiento es un recurso valioso, donde los rápidos cambios tecnológico actuales están basados en el conocimiento, al respecto Nonaka y Konno (1998; citado por Arce, 2009, p. 9) “el conocimiento es intangible, ilimitado y dinámico y si no se utiliza en un momento y lugar específico carece de valor”.

El desarrollo presente y futuro de la sociedad moderna requiere de nuevos conocimientos, es por ello que los trabajadores debemos estar constantemente actualizados y para que la productividad sea eficiente.

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad (Robbins y Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008).

Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998). De acuerdo con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad (Chiavenato, 2009, p. 252).

A nivel internacional se han realizado investigaciones como: Sanz (2017), realizó la investigación titulada: *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el*

portafolio profesional, en la que concluye que el uso de aplicaciones web fomenta la construcción del conocimiento; Quiroa (2014) en su investigación *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el area de salud de quetzaltenango*, en la que concluyó que influencia en la toma de decisiones es importante para que pueda haber una buena productividad laboral y Fuentes (2012), en su trabajo de investigación: *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango*, donde concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

A nivel nacional, se han realizado investigaciones como: Araujo (2017), realizó la investigación titulada: *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*, en la que se determinó que existe influencia del desempeño laboral en la productividad de los trabajadores; Facho (2017), realizó la investigación *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*, en la que concluyó que la gestión administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016; Luna (2015), realizó la investigación titulada: *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014*, en la que concluye que existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014; y Pérez y Vásquez (2015), realizaron la investigación titulada *Gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014*, en la que determinaron la existencia de una correlación baja y significativa entre las variables.

En la Dirección Regional de Salud de Ica, se observa deficiencias en la gestión del conocimiento, dificultades en el manejo de la información y sobre todo falta de inversiones en plataformas de multimedia, asimismo la productividad laboral de los trabajadores no es motivada por la alta gerencia, por ello se tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

1.2.Trabajos previos

A nivel internacional

Sanz (2017), realizó la investigación titulada: *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el portafolio profesional*, con el objetivo general de valorar la posibilidad de implantar un sistema de formación eLearning en una organización que a la vez pueda servir como una herramienta de gestión del conocimiento en la misma. La investigación fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo y diseño no experimental con corte transversal, la muestra estuvo constituida por 50 personas que trabajan en la organización; se aplicó un cuestionario para determinar la convergencia de la gestión del conocimiento; la investigación se basó en las teorías del constructivismo y cognoscitividad (Piaget, 1968); los datos de los cuestionarios fueron recogidos online elaborados en Google Drive, y analizando posteriormente en excel los datos que genera google para elaborar las tablas y gráficos utilizados en el apartado de resultados mediante el uso de excel de microsoft office. Concluye: Las lecciones multimedia o los audios permiten hacer un diseño de recursos más variado, sabiendo que y además el uso del audio implica el desarrollo de competencias informativas que van a fomentar la construcción del conocimiento y su gestión efectiva.

Según Quiroa (2014) en su investigación *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de quetzaltenango*, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la toma de decisiones en la productividad laboral de los trabajadores del área de salud. El estudio se realizó con 50 personas que comprenden el 100% de la totalidad de la población, y corresponde a los trabajadores del área de salud Quetzaltenango. El tipo de investigación es descriptivo la estadística es de significancia y fiabilidad de proporciones. La variable toma de decisiones se sustentó en la teoría de Koontz (2000) y la variable productividad laboral se sustentó bajo la investigación de Van Der (2005) y los resultados estadísticos se obtuvieron mediante la aplicación de significación y fiabilidad de proporciones. Mediante el estudio se determinó que la influencia en la toma de decisiones es importante para que pueda haber una buena productividad laboral. Con la escala de Likert, los colaboradores dieron como resultado que las decisiones tomadas siempre van a afectar de una manera positiva o negativa y de esta manera será el desarrollo que tendrán dentro de la organización. La productividad laboral es una fuente importante dentro de la institución y no se debe olvidar que hay que mantener motivados a los

colaboradores para que ellos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan.

Según Fuentes (2012), en su trabajo de investigación: *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango*, tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. La variable satisfacción laboral lo trabajo bajo el aporte teórico de Davis y Newstrom (2003) y la variable productividad sustentada por Koontz y Weihrich (2004) y los resultados estadísticos lo obtuvieron mediante fórmulas de significación y fiabilidad de la correlación. La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores. Concluye: No existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

A nivel nacional

Araujo (2017), realizó la investigación titulada: *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*, tuvo como objetivo general determinar la relación del desempeño laboral en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación aplicada y nivel descriptivo y explicativo. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo constituida 50 trabajadores de la Procuraduría del Poder Judicial. Se basó en la teoría de por Koontz y Weihrich (2004) para la elaboración del cuestionario tipo escala de Likert para medir la variable productividad laboral y se aplicó el estadístico de Regresión logística ordinal ya que la variable dependiente fue medida en escala ordinal, cuyos resultados indicaron que existe influencia del desempeño laboral en la productividad de los trabajadores.

Facho (2017), realizó la investigación *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*, con el objetivo general de determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Subgerencia de

Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple con enfoque cuantitativo con una muestra de 57 trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach; el instrumento fue de encuesta graduado en escala Likert para cada una de las variables. La investigación se basó en los aportes teóricos de Koontz (2011) y en la investigación de Almeida y Olivares (2013) para la variable productividad laboral y utilizó el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables. para la variable gestión administrativa En la presente investigación se arribó a la conclusión: la Gestión Administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016.

Luna (2015), realizó la investigación titulada: *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014*, con el objetivo general de determinar la relación existente entre Gestión del conocimiento y productividad laboral. Esto como respuesta al problema: ¿Cómo se relaciona Gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014? La investigación es de tipo básico, se desarrolló bajo un diseño no experimental, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores; la técnica que se utilizó fue una encuesta y los instrumentos dos cuestionarios graduados en la escala de Likert. Con referencia al objetivo general: determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014, la variable productividad laboral se basó en los aportes de los investigadores Koontz y Weihrich (2004) y aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre gestión del conocimiento y la productividad laboral. Concluye que; existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y la productividad de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Nro.8 – Proyectos Especiales del Ministerio de Cultura – Lima, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .002 < .01; Rho = .3).

Pérez y Vasquez (2015), realizaron la investigación titulada *Gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014*, con el objetivo general de Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 143 docentes del nivel secundaria y primaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. La investigación se basó en teorías Bonani (2002) para la variable gestión del conocimiento y los aportes teóricos de aprendizaje colaborativo son las Driscoll y Vergara (1997; citado por Casamayor, 2008); se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar el coeficiente de correlación. En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja y significativa entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014., con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .253 y $p = .000 < .05$.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión del conocimiento

El conocimiento, en el siglo XXI, se ha convertido en un factor de desarrollo y crecimiento económico, en este contexto el conocimiento es una herramienta de desarrollo del país.

Rivas (2016) indicó:

Es la capacidad que tiene una organización para identificar, agrupar, ordenar y compartir el conocimiento que tienen sus integrantes, creando un foro virtual donde las experiencias individuales y los conocimientos se suman en un espacio que puede ser accesible a todos sus miembros. (p. 183)

El conocimiento reside en las personas y producto de sus experiencias, por ello las organizaciones deben aprovechar estas ventajas de cada trabajador para crear los espacios apropiados de interacción social e intercambio de conocimientos.

“La gestión del conocimiento es un proceso de identificación y captura, creación, clasificación y almacenamiento, circulación y distribución, aplicación de conocimiento” (Tikhomirova et al., 2008; citado en Tarí y García, 2010, p. 155).

Para Tarí y García (2010, p. 155) la gestión del conocimiento es “el proceso dinámico de creación, almacenamiento y transferencia, y aplicación y uso del conocimiento, con el fin de mejorar los resultados de una organización”.

Munera (2002; citado en Rueda, 2014) indicó respecto a la gestión del conocimiento:

Es una nueva forma de optimizar los diferentes procesos y procedimientos que se realizan en una empresa, teniendo como base no sólo el conocimiento que aparece contenido en los documentos impresos o digitales, electrónicos, etc., sino también aquel tipo de conocimiento que está en cada uno de los individuos y actividades que se desarrollan cotidianamente dentro de la empresa. (p. 55)

El ser humano está constantemente en la búsqueda del conocimiento que le sirva para su desarrollo, si esto se le brinda de manera sistemática y organizada hará que más rápido los conozca y los lleve a la práctica en la realidad en la que se desenvuelve.

En las empresas lograr la mejor productividad del empleador es una meta que desean lograr y la gestión del conocimiento es una herramienta que ayudará al logro al respecto Arambarri (2012) afirmó que:

La gestión del conocimiento pretende poner al alcance de cada empleado la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva En la actualidad, la tecnología permite entregar herramientas que apoyan la gestión del conocimiento en las empresas, que apoyan la recolección, la transferencia, la seguridad y la administración sistemática de la información, junto con los sistemas diseñados para ayudar a hacer el mejor uso de ese conocimiento (p.45).

Si la persona se le brindan las herramientas necesarias en el momento oportuno podrá realizar una mejor labor es por eso la importancia de la gestión del conocimiento en este proceso de cambio que las empresas implementan para crecer competitivamente, asimismo las nuevas tecnologías de la información han permitido que la transmisión y gestión del conocimiento pueda ser una realidad.

Dimensiones

Tarí y García (2010) consideraron cuatro dimensiones para medir la gestión del conocimiento: (a) Creación; (b) Transferencia y almacenamiento; (c) Aplicación y uso y (d) Empowerment.

Dimensión 1: Creación

“Es el proceso dinámico de creación y desarrollo de conocimiento a través del aprendizaje” (Tarí y García, 2010, p. 155).

La creación del conocimiento es el término utilizado por Nonaka y Takeuchi desde el año 1995 en la que indicó que se gestiona el conocimiento según los términos convencionales y que es necesario la interacción y conversión para lograr conocimientos innovadores donde se involucra la razón y la emoción, asimismo indicó que la “creación del conocimiento es un proceso de intercambio de conocimientos y es importante crear espacios y tiempo para compartirlos” (Arbonés, 2013, p. 277).

Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento

“El conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida. En este sentido, el conocimiento puede almacenarse y/o transferirse. Si éste se transfiere, puede crear nuevo conocimiento” (Tarí y García, 2010, p. 155).

Según Sanz (2017), el termino transferencia del conocimiento implica un movimiento unidireccional de conocimiento, es decir la transferencia de conocimiento entre individuos tiende a mejorar la competencia de ambos individuos y el trabajo en equipo tiende a ser una co-creación de equipo de conocimiento.

Dimensión 3: Aplicación y uso

Tarí y García (2010) indicaron:

Organización de aprendizaje como la empresa capaz de aplicar y usar el conocimiento, explotar y explorar sus recursos, adaptarse y cambiar el entorno y, aprender y desarrollar su conocimiento para así, transformarlo en nuevo conocimiento. En este sentido y a partir de la literatura, tomamos el término “organización de aprendizaje” como “la organización que aplica y usa correctamente el conocimiento”. (p. 154)

Según Riesco (2006, p. 148) la aplicación del conocimiento sirve para:

- ✓ Reestructuración y mejora de procesos
- ✓ Innovación y mejora de productos
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Mejora del servicio
- ✓ Mejora de las condiciones laborales

Dimensión 4: Empowerment

Tarí y García (2010) indicaron:

En este sentido, la gestión del conocimiento permite mejorar la recopilación de datos y la interpretación compartida del conocimiento, a través del trabajo en equipo y el empowerment, lo que facilita el desarrollo de la innovación en las empresas. De este modo, capturar, almacenar, compartir y distribuir conocimiento permiten innovar. (p. 155)

Mientras para Gather (2004) el empowerment es:

El Proceso por el que una parte del poder de decisión y acción se transfiere a los actores implicados directamente. En otras palabras: dado que los profesores y profesoras deben enseñar y hacer aprender, y deben introducir

los cambios necesarios para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, parece legítimo que se reconozca su competencia profesional y que se les conceda la autonomía necesaria para poder realizar su trabajo y reflexión sobre él. (p. 153)

Bases teóricas de la variable gestión del conocimiento

El estudio del conocimiento humano ha sido objeto fundamental de la filosofía y la epistemología desde la época de los griegos, pero en los últimos años se le ha prestado mucha atención por parte de los teóricos en el área gerencial. En la literatura gerencial, no se define el conocimiento desde el punto de vista filosófico, sino más bien desde el punto de vista pragmático. Autores como Muñoz y Riverola (2003, p. 6) definen el conocimiento como “la capacidad para resolver un determinado conjunto de problemas”. Alavi y Leidner (2003, p. 19) definen el conocimiento como “La información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales”.

La persona debe relacionarse con el grupo para resolver los problemas que se van presentando en el camino a la meta trazada, según Barceló (2001) la gestión del conocimiento ha pasado por lo menos por tres fases:

Primera fase (1985 – 1990) donde los conocimientos se inspiraban en la filosofía de los pensadores como Wittgenstein y Polanyi pero no como gestión del conocimiento ni como capital intelectual.

Segunda fase (1991 -1997) donde aparece la revolución de las tecnologías de la información e internet y que ocasiona grandes cambios en las organizaciones y se utiliza en las grandes conferencias en Estados Unidos y en Europa el término de gestión del conocimiento y capital intelectual.

Tercera fase es la actual, fase en que la creación y la innovación del conocimiento están en alza y el enfoque es más humano, es decir cada vez las personas son más conscientes de que la eficacia no es suficiente, de que el verdadero valor para las

organizaciones y la sociedad solo surgirá en entornos de trabajo que permitan a todas las personas crear conocimientos.

Según Salazar 2003 los pilares de la gestión el conocimiento son:

Personas: En el desarrollo de una iniciativa de Gestión del Conocimiento, las personas son un elemento clave. La evaluación de esta dimensión comprende tanto el grado de conocimiento de las personas sobre la información y su adquisición, transformación y representación, como su motivación para actuar de acuerdo con dicha información.

Contexto: Se considera como contexto tanto la cultura como el clima de la organización. El contexto es el entorno en el cual los procesos de generación de conocimiento deben ser cambiados o mejorados por la iniciativa de Gestión de Conocimiento. La cultura tiene que ver con las características propias y relevantes de la organización, sus costumbres, la manera de cómo se "hacen" las cosas, y el ambiente puntual que se vive debido al estado de ánimo del personal.

Información: Una iniciativa de Gestión de Conocimiento debe sustentarse en la existencia de un conocimiento previo, depósito o repositorio de la información cristalizada, para que las personas puedan aprender y aplicar a su experiencia, y de esa forma, generar nuevo conocimiento útil para la organización.

Tecnología: Constituye un gran facilitador de la Gestión del Conocimiento, un acelerador del proceso, un soporte a la hora de almacenar la experiencia de una organización que trabaja en torno a un objetivo común, en el ámbito de la generación de conocimiento (p. 115)

Los cuatro pilares sostienen lo que denominamos gestión del conocimiento, las personas son un elemento clave, el entorno cultural influye en el proceso, la información o saberes con los que cuenta y por último la tecnología el cual es un gran facilitador de la gestión del conocimiento

Joyanes (2000) aporta al respecto en la gestión del conocimiento no se debe olvidar de almacenar bien los datos para recuperarlos en el momento que los necesitemos, por eso debe organizarse dicha información y se debe difundir e ir introduciendo otros

Tipos de conocimiento

Nonaka y Takeuchi (1995) clasificó el conocimiento en conocimiento explícito y conocimiento tácito:

Conocimiento explícito: “Engloba a aquellos conocimientos que están o poder ser estructurados, codificados y almacenados en algún tipo de soporte y de fácil transmisión. Serían aquellos que responden a la pregunta ¿saber qué? o ¿qué sabemos?” (Santillán, 2010, p. 32).

Conocimiento tácito: “Hace referencia a los conocimientos que la persona ha interiorizado y que son difíciles de transmitir a otra persona (ejemplo: nadar, montar en bicicleta cocinar). Hablamos de aquéllos que responden a la pregunta ¿saber cómo y por qué? y están basados en la experiencia y en la aplicabilidad” (Santillán, 2010, p. 32).

El conocimiento tácito es el conocimiento individual y abarca las propias ideas que tiene un trabajador, así como de sus intuiciones y habilidades, por lo que se hace más difícil de compartirlo.

Productividad laboral

La productividad de la organización es el objetivo primordial de los directivos y su responsabilidad (Robbins y Judge, 2009), por lo que tiene que realizar una adecuada planificación de los recursos humanos, materiales, financieros y sobre todo énfasis en las personas ya que se trabaja para las personas (Singh, 2008).

Las personas constituyen el recurso más importante que forman parte de una organización ya que se involucran directa o indirectamente para obtener los productos y servicios que sean de calidad (Vroom y Deci, 1992; Parra, 1998). De acuerdo con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una

persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad (Chiavenato, 2009, p. 252).

Razón por lo cual las personas son un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño, su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (Marchant, 2006; Quijano, 2006). Por lo tanto los líderes de la organización deben identificar esos factores que impulsan a los individuos para lograr la satisfacción laboral y por ende que ellos sean más eficientes y productivos (Jones y Chung, 2006).

Según Koontz y Weihrich (2012) explicaron: “Las compañías exitosas crean su valor agregado mediante operaciones productivas, cabe definir la productividad como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerado de la calidad”(p.14). Entonces la productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional.

Robbins (2000) indicó:

Cuando una organización alcanza sus metas y si hace esto transfiriendo insumos a un costo más bajo se dice que es productiva. La productividad se refiere a la cantidad total de bienes y/o productos producidos, dividido entre la cantidad de recursos empleados para llevar a cabo dicha producción. Así mismo considera que la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, lo cual se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción, además del enriquecimiento de las habilidades del recurso humano. (p.27)

“Habilidad de los trabajadores y su motivación, es decir valora que la gente pueda y quiera, donde el desarrollo tecnológico es una variable clave” (Rivas, 2016, p. 37).

Dimensiones de la productividad

Según Rivas (2016) la productividad tiene tres dimensiones: (a) Eficiencia; (b) Eficacia y (c) Competitividad.

Dimensión 1: Eficiencia

“Es la administración más racional de los recursos que puede hacerse para realizar una tarea” (Rivas, 2016, p. 35), es decir para lograr la eficiencia se tiene que evitar gastos innecesarios y utilizar cada recurso según la necesidad que exista en cada área de la organización.

Según Uribe (2011), refirió “La eficiencia es el mejor uso de los recursos aprovechables; está orientada a optimizar los recursos de la empresa en el desarrollo de sus tareas, de sus actividades diarias” (p.32).

Dimensión 2: Eficacia

“Es la realización de una tarea sin importar el uso de medios de que se disponga; lo importante es cumplir con el objetivo establecido” (Rivas, 2016, p. 35).

Chiavenato (2003), definió la eficacia como “una medida normativa del logro de resultados” [...] en términos económicos, la eficacia de una empresa consiste en la capacidad de satisfacer una necesidad por medio los productos, bienes y/o servicios que brinda (p. 22).

Uribe (2011) refirió “La eficacia es la orientación hacia los resultados; es alcanzar los objetivos, obtener los logros: Todo ello con los niveles de calidad preestablecidos” (p.32).

En la eficacia, la organización debe cumplir con los objetivos trazados y por tal motivo debe hacer uso de los recursos que tiene porque su prioridad es el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Dimensión 3: Competitividad

“Es la medición comparativa del rendimiento que tiene una persona o una organización en relación con otras personas u organizaciones que realizan esfuerzos semejantes” (Rivas, 2016, p. 36).

“Es la capacidad y actitud que tiene un país o una empresa para competir por la conquista o permanencia de un grupo de clientes que elige dentro de diversas opciones en un mercado de libre comercio” (Porter, 2007; citado en Rivas, 2016, p. 40).

Actualmente la competitividad laboral es la comparación entre diferentes profesionales que ofrecen sus servicios y de la calidad de sus productos, para ellos la organización debe realizar una adecuada selección del personal de acuerdo a los conocimientos y experiencias con al que cuenta el personal.

Bases teóricas de la variable productividad laboral

Existen varios modelos para medir la productividad, a continuación se presenta tres modelos:

Modelo de Sutermeister

Este modelo tiene como prioridad el desempeño del trabajador, reconoce y valora los avances tecnológicos pero su prioridad son las personas que laboran en su organización, considera que “la productividad se explica básicamente a partir de la habilidad de los trabajadores y su motivación” (Rivas, 2016, p. 37).

Modelo de Schoeder

Este modelo valora seis factores que afectan la productividad:

Factores externos, en la que se considera la intervención del gobierno, la competencia y las demandas que existen por parte del cliente.

Capacidad e inventario, considera lo concerniente a la planificación de las actividades a ejecutarse, así como el inventario y compras.

Producto, todo lo referido a la ingeniería del valor, la diversidad del producto y la investigación y desarrollo para la organización.

Proceso, abarca todos los equipos para mejorar la productividad, el flujo de proceso, la automatización y selección del proceso.

Fuerza de trabajo, constituye los objetivos de la organización, los sindicatos, las remuneraciones, la supervisión, estructura de la organización, diseño de trabajo, selección, capacitación y ubicación de los trabajadores en el puesto que le corresponda.

Calidad, cuya finalidad es el mejoramiento de la calidad.

Modelo de Prokopenko

Constituye la adaptación de varios modelos en la que Kurb y Prokopenko consideró los factores internos y externos.

Factores internos, son aquellos factores cuya modificaciones controlan la empresa y abarcan los factores duros (producto, planta y equipo, tecnología, materiales y energía) y factores suaves (personas, organización y sistemas, métodos de trabajo y estilos de dirección) (Torres, 1996).

Factores externos, agrupados en factores estructurales (económicos, demográficos y sociales); recursos naturales (mano de obra, tierra, energía, materias primas) y administración pública e infraestructura (mecanismos institucionales, políticas y estrategias, infraestructura y empresas públicas) (Torres, 1996).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la creación del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de salud de Ica, 2018?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre el empowerment y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

La investigación se justifica teóricamente porque ambas teorías se sustentan en teorías y enfoques, en la gestión del conocimiento se sustenta en el enfoque por competencias ya que el conocimiento es completo, mientras la productividad se sustenta en tres modelos: Modelo de Sutermeister, Modelo de Schoeder y el Modelo de Prokopenko.

Justificación práctica.

La investigación se justifica prácticamente porque los beneficiarios son todos los trabajadores de la Municipalidad de Ica asimismo se benefician los usuarios que acceden a los servicios que ofrecen la Municipalidad de Ica.

Justificación metodológica.

La investigación se justifica porque se elaboraron y adaptaron instrumentos de medición para cada una de las variables sustentadas por un marco teórico, asimismo los instrumentos se validaran por expertos en la materia de estudio y luego se realizará una prueba piloto para mejorar dichos instrumentos, luego que los instrumentos sean válidos y fiables se aplicaran a la muestra representativa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

La creación del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Hipótesis específica 2.

La transferencia y almacenamiento del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de salud de Ica, 2018.

Hipótesis específica 3.

La aplicación y uso del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Hipótesis específica 4.

El empowerment se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre el empowerment y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

El enfoque que se aplicó en la investigación fue el enfoque cuantitativo porque se aplicará el procesamiento de datos, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4), es decir se recopiló la información mediante la aplicación de instrumentos de medición y luego fueron procesados y presentados en tablas y figuras así como de la contrastación de las hipótesis.

Tipo

Según su finalidad la investigación fue básica, al respecto Sierra (2008, p. 32) indicó “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación”, es decir no se crean nuevos conocimientos, solo permitirá de base para futuras investigaciones ya que se conocerá los niveles de cada una de las variables en estudio.

Nivel

Según el nivel de investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014) es descriptivo, correlacional; es descriptivo porque “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p. 93);

Método

El método que se utilizó en la investigación fue el hipotético deductivo, al respecto Bernal (2010) indicó: “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Diseño

El diseño que se aplicó en la investigación fue el diseño no experimental porque no se manipularan ninguna de las variables, al respecto Hernández et al. (2014, p. 154) indicaron: “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Fue transversal ya que su propósito será “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151), es decir se aplicaron los cuestionario de las dos variables a la muestra seleccionada en un solo momento.

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).

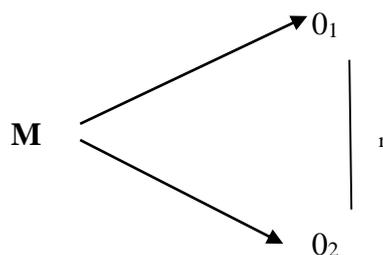


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M	= Trabajadores
O ₁	= Gestión del conocimiento
O ₂	= Productividad laboral
r	= Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalización

Variable: Gestión del conocimiento

Definición conceptual.

Para Tarí y García (2010, p. 155) la gestión del conocimiento es “el proceso dinámico de creación, almacenamiento y transferencia, y aplicación y uso del conocimiento, con el fin de mejorar los resultados de una organización”.

Definición operacional.

La gestión del conocimiento se medirá con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: Creación; Transferencia y almacenamiento; Aplicación y uso y Empowerment con un total de 30 ítems.

Variable: Productividad laboral

Definición conceptual.

“Habilidad de los trabajadores y su motivación, es decir valora que la gente pueda y quiera, donde el desarrollo tecnológico es una variable clave” (Rivas, 2016, p. 37).

Definición operacional.

La productividad laboral de los trabajadores se medirá con un cuestionario tipo escala de Likert en tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Competitividad con un total de 30 ítems.

Tabla 1

Operacionalización de la gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Creación	- Adquisición de la información	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11,12,	Escala ordinal:	Inicio
	- Diseminación de la información		(1) Nunca (2) Casi nunca	[30 – 69]
Transferencia y almacenamiento	- Interpretación compartida		(3) A veces (4) Casi siempre	Proceso [70 – 110]
	- Almacenar conocimiento	13,14,15,16, 17,18,	(5) Siempre	
Aplicación y uso	- Transferencia de conocimiento			Logrado [111 – 150]
	- Trabajo en equipo	19,20,21,22,23		
Empowerment	- Compromiso en el aprendizaje	24,25,26,27,28, 29,30		

Nota: Adaptada de Tarí y García (2010).

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Eficiencia	- Uso de recursos	1,2,3,4,5,6,7,	Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente [28 – 65]
	- Capacidad de gestión	8,9,10,		
	- Comunicación oportuna			
Eficacia	- Cumplimiento de tareas	11,12, 13,14,15,16,		Moderada [66 – 103]
	- Logro de metas	17,18,19,20,		
	- Objetivos cumplidos			
Competitividad	- Rendimiento - Esfuerzos	21,22,23,24, 25,26,27, 28.		

2.3 Población y muestra**Población**

La población estuvo constituida por 210 funcionarios públicos de la Dirección Regional de Ica.

Muestra

“La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2012, p. 83).

La muestra de estudio estuvo conformada por 136 funcionarios públicos de la Dirección Regional de Ica, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

z	= 1.96 (Nivel de confianza = 95%)
p	= 0.5
q	= 0.5
e	= 0.05 (5% de error muestral)
N	= 210
n	= 136

Muestreo

El muestreo que se aplicó fue el muestreo probabilístico, al respecto Arias (2012) indicó: “es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p. 83).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta para ambas variables en estudio y el instrumento que se utilizó para medir la gestión del conocimiento y la productividad laboral fueron los cuestionarios.

La encuesta

Bernal (2010) indicó:

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de

preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

El cuestionario

Arias (2012) indicó:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74)

Ficha técnica N° 1

Nombre: Cuestionario de gestión del conocimiento

Objetivo: Determinar los niveles de la gestión del conocimiento

Autor: Tarí y García (2010).

Adaptado: Br. Roberto Michael Velez Cervantes

Año: 2018.

Duración: aproximadamente 20 minutos

Estructura: Conformado por 30 ítems en cuatro dimensiones: Creación (12 ítems), transferencia y almacenamiento (8 ítems), aplicación y uso (6 ítems) y empowerment (4 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Baremo:

Tabla 3

Baremos de la variable gestión del conocimiento

Variable/dimensiones	Inicio	Proceso	Logrado
V: Gestión del conocimiento	[30; 69]	[70; 110]	[111;150]
D1: Creación	[12; 27]	[28; 44]	[45; 60]
D2: Transferencia y almacenamiento	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
D3: Aplicación y uso	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
D4: Empowerment	[4; 9]	[10; 15]	[16; 20]

Ficha técnica N° 2

Nombre: Cuestionario de productividad laboral

Objetivo: Determinar los niveles de la productividad laboral

Autor: Br. Roberto Michael Velez Cervantes

Año: 2018.

Duración: aproximadamente 20 minutos

Estructura: Conformado por 28 ítems en tres dimensiones: Eficiencia (10 ítems), eficacia (10 ítems) y competitividad (8 ítems).

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Baremo:

Tabla 4

Baremos de la variable productividad laboral

Variable/dimensiones	Deficiente	Moderada	Eficiente
V: Productividad laboral	[28; 65]	[66; 103]	[104; 140]
D1: Eficiencia	[10; 23]	[24; 37]	[38; 50]
D2: Eficacia	[10; 23]	[24; 37]	[38; 50]
D3: Competitividad	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]

Validez.

Se realizó la validez de contenido, por medio de la técnica de juicio de expertos (con grado de maestro o doctor) que revisaran los criterios de pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos de medición y de acuerdo a lo revisado darán un dictamen de la validez del instrumento.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de riesgo

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Dora Lourdes Ponce Yactayo	Suficiencia

Nota: Certificados de validez.

Confiabilidad.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal.

Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández et al., 2014).

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de gestión del conocimiento

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Gestión del conocimiento	0.913	30

Nota: Prueba piloto (2018).

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento de productividad laboral

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Productividad laboral	0.879	28

Nota: Prueba piloto (2018).

De acuerdo a los resultados se observa respecto al instrumento gestión del conocimiento el coeficiente fue de 0.913 lo cual indicó que el instrumento tiene una alta confiabilidad y respecto a la productividad laboral el coeficiente fue de 0.879 lo cual indicó una fuerte confiabilidad, por lo tanto ambos instrumentos son confiables para la aplicación a toda la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó los siguientes procedimientos:

- 1° Se creó una base de datos en Excel
- 2° Los datos fueron llevados al programa SPSS versión 24 en español
- 3° Se realizó la transformación de los datos en categorías
- 4° Se realizó la estadística descriptiva: Tablas de frecuencias y porcentajes y figuras de grafico de barras.
- 5° Se realizó la estadística inferencias: Prueba de hipótesis con el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0.375	136	0.000
Productividad laboral	0.382	136	0.000
Transferencia almacenamiento	0.344	136	0.000
Eficiencia	0.354	136	0.000
Eficacia	0.356	136	0.000
Competitividad	0.358	136	0.000
Creación	0.308	136	0.000
Empowerment	0.309	136	0.000
Aplicación - uso	0.281	136	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados de p-valor (sig) se determina realizar un análisis estadístico no paramétrico con el estadístico Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

Se respetó la autoría de las citas textuales en la que cada cita estará referenciada. No se manipuló los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Descripción de los niveles de la variable gestión del conocimiento

Tabla 10

Descripción de los niveles de gestión del conocimiento

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inicio	28	20,6
Proceso	95	69,9
Logrado	13	9,6
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

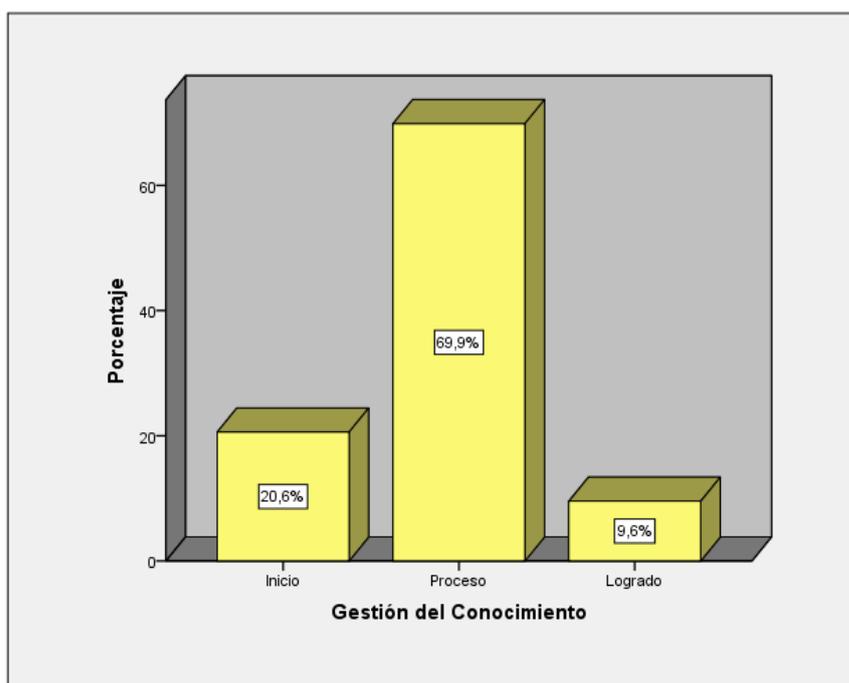


Figura 2. Descripción de los niveles gestión del conocimiento.

En la tabla 10 y figura 2, se observan los niveles de gestión del conocimiento donde el 69.9% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la gestión del conocimiento, el 20.6% indicaron que existe un nivel en inicio y el 9.6% indicaron que existe un nivel logrado respecto al gestión del conocimiento.

Tabla 11

Descripción de los niveles de creación

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inicio	28	20,6
Proceso	83	61,0
Logrado	25	18,4
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

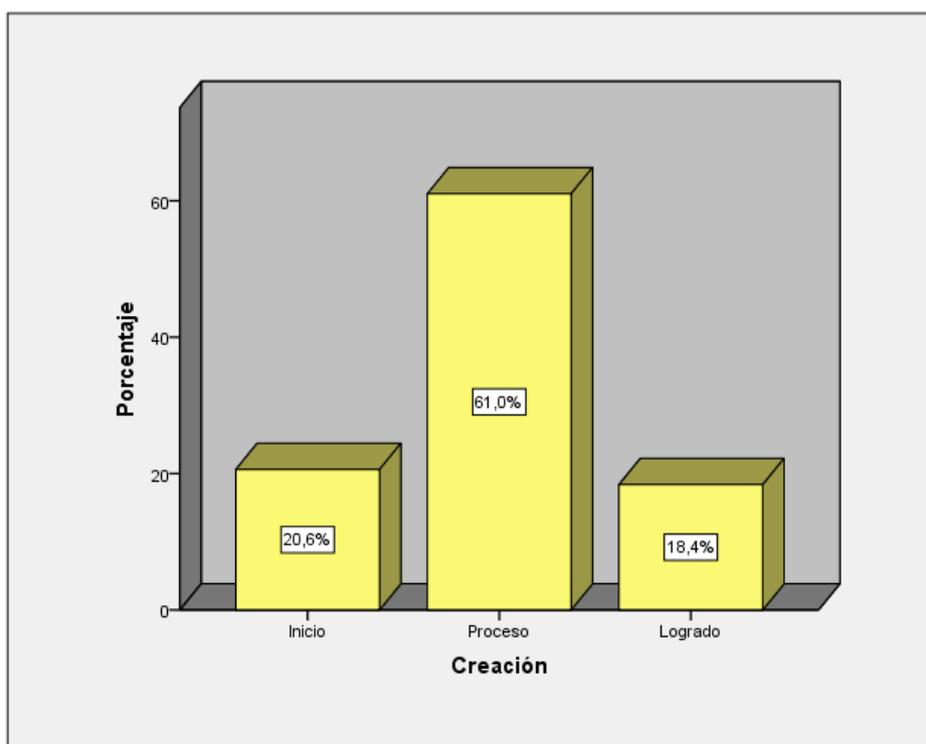


Figura 3. Descripción de los niveles creación.

En la tabla 11 y figura 3, se observan los niveles de creación donde el 61% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la creación, el 20.6% indicaron que existe un nivel en inicio y el 18.4% indicaron que existe un nivel logrado respecto a la creación.

Tabla 12

Descripción de los niveles de transferencia y almacenamiento

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inicio	69	50,7
Proceso	67	49,3
Logrado	0	0
Total	136	100.0%

Nota: Base de datos.

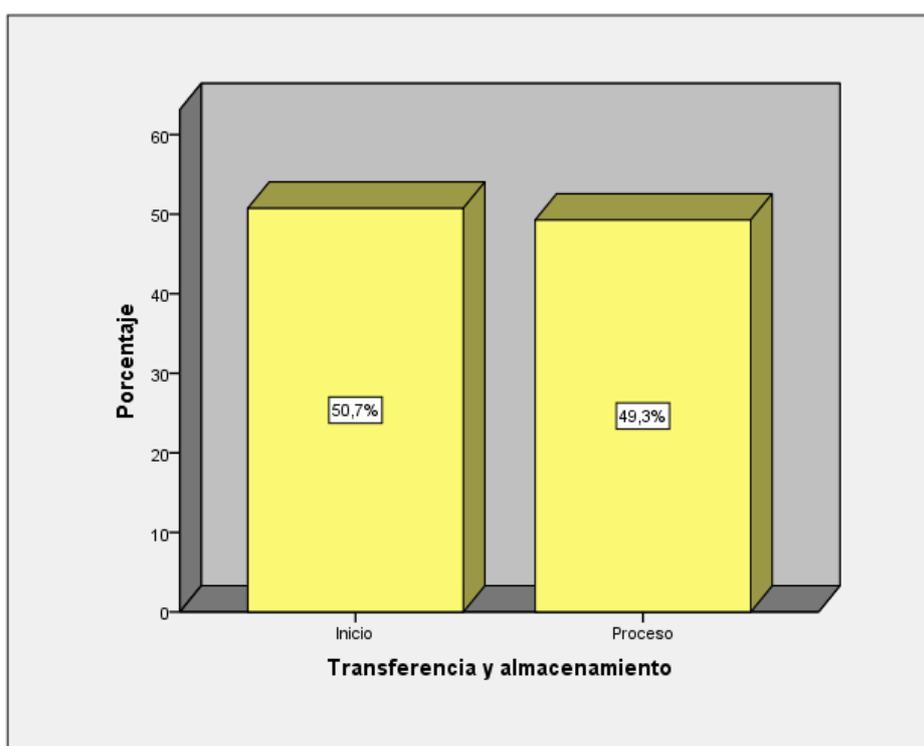


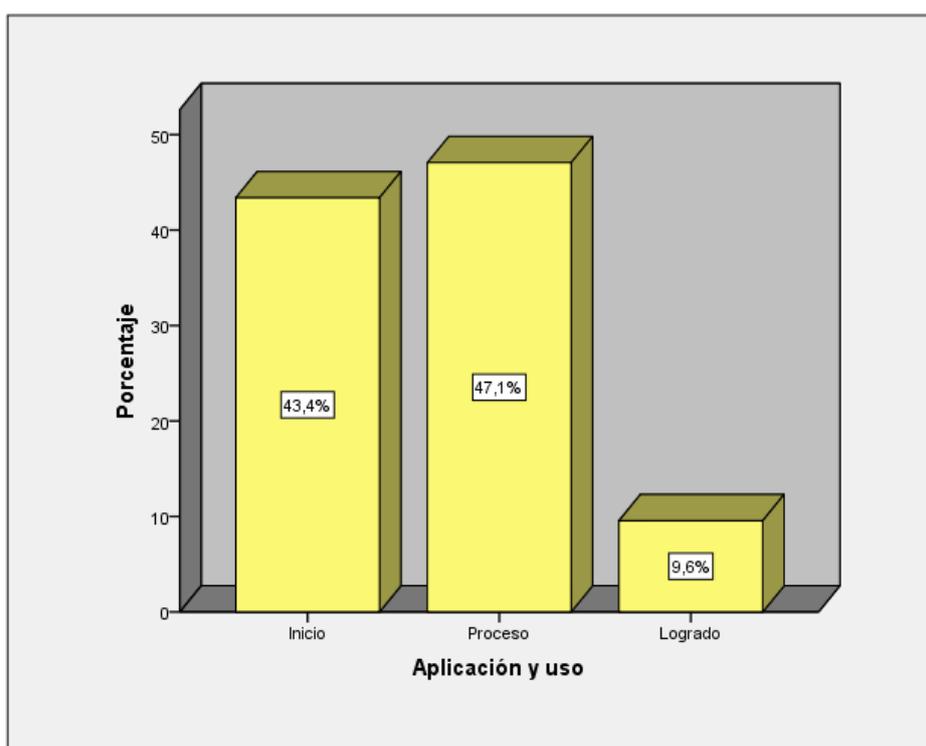
Figura 4. Descripción de los niveles de transferencia y almacenamiento.

En la tabla 12 y figura 4, se observan los niveles de transferencia y almacenamiento donde el 50.7% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel en inicio respecto a la transferencia y almacenamiento y el 49.3% indicaron que existe un nivel en proceso.

Tabla 13

Descripción de los niveles de aplicación y uso

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inicio	59	43,4
Proceso	64	47,1
Logrado	13	9,6
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.*Figura 5.* Descripción de los niveles aplicación y uso.

En la tabla 13 y figura 5, se observan los niveles de aplicación y uso donde el 47.1% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel en proceso respecto a aplicación y uso, el 43.4% indicaron que existe un nivel en inicio y el 9.6% indicaron que existe un nivel logrado respecto a aplicación y uso.

Tabla 14

Descripción de los niveles de empowerment

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inicio	26	19,1
Proceso	84	61,8
Logrado	26	19,1
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

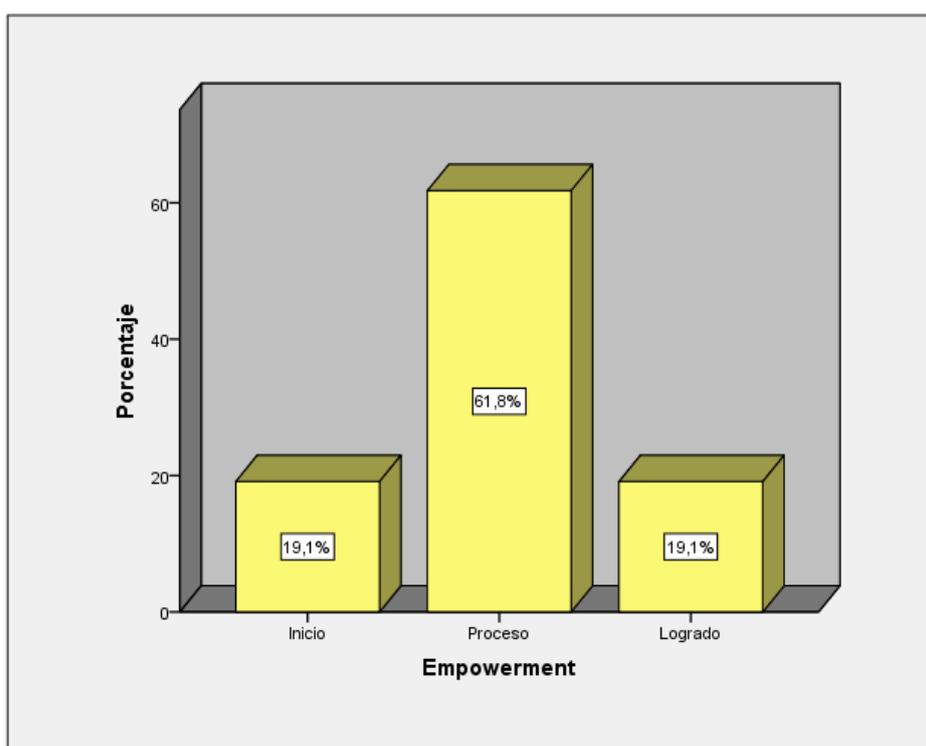


Figura 6. Descripción de los niveles del empowerment.

En la tabla 14 y figura 6, se observan los niveles de empowerment donde el 61.8% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel en proceso respecto a empowerment, el 19.1% indicaron que existe un nivel en inicio y el 19.1% indicaron que existe un nivel logrado respecto a empowerment.

Descripción de los niveles de la variable productividad laboral

Tabla 15

Descripción de los niveles de la productividad laboral

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	5	3,7
Moderado	87	64,0
Eficiente	44	32,4
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

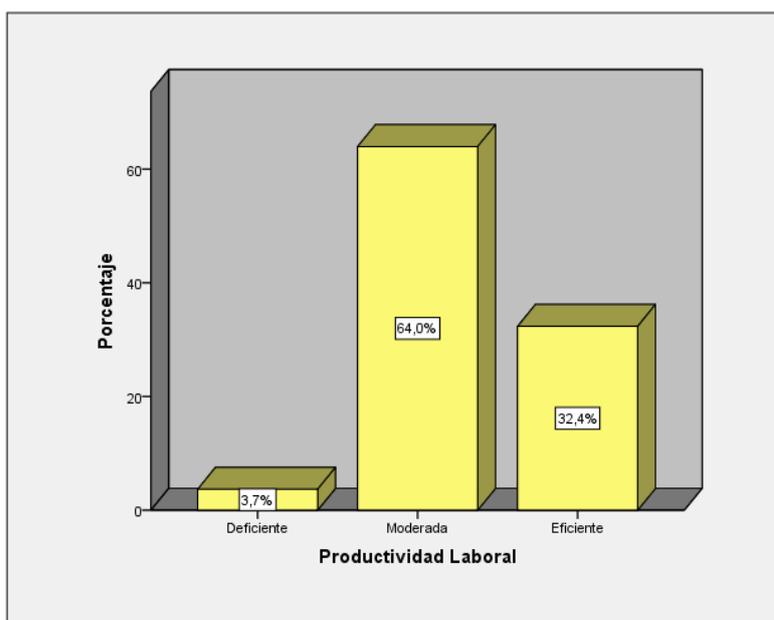


Figura 7. Descripción de los niveles de productividad laboral.

En la tabla 15 y figura 7, se observan los niveles de productividad laboral. donde el 64% de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel moderado respecto a productividad laboral., el 32.4% indicaron que existe un nivel eficiente y el 3.7% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a productividad laboral.

Tabla 16

Descripción de los niveles de eficiencia

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	5	3,7
Moderado	87	64,0
Eficiente	44	32,4
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

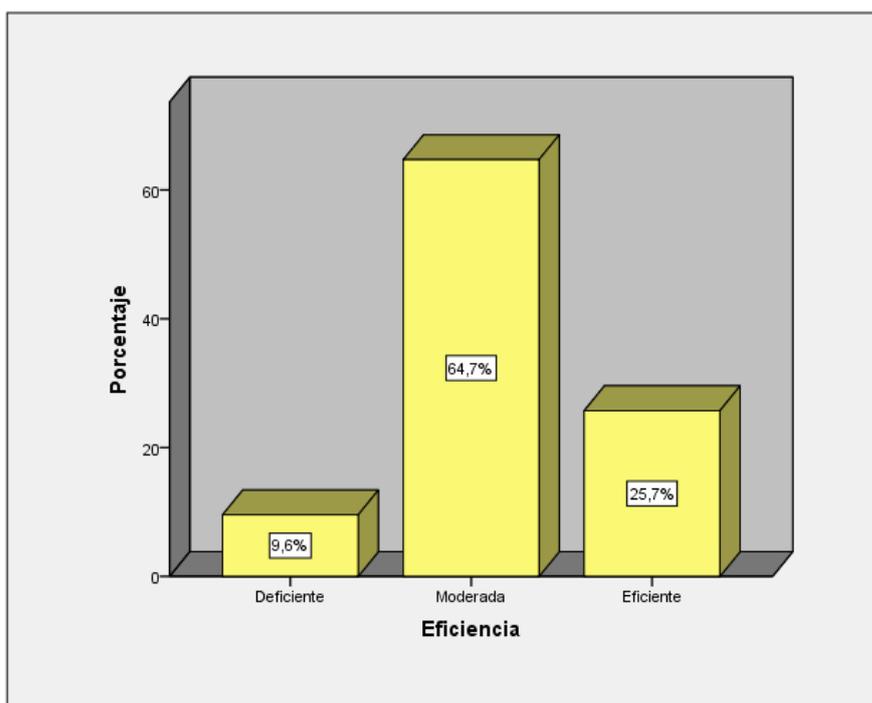


Figura 8. Descripción de los niveles de eficiencia

En la tabla 16 y figura 8, se observan los niveles de *eficiencia* donde el 64.7 % de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel moderado respecto a eficiencia, el 25.7% indicaron que existe un nivel eficiente y el 9.6% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la eficiencia.

Tabla 17

Descripción de los niveles de eficacia

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	2,2
Moderado	77	56,6
Eficiente	56	41,2
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

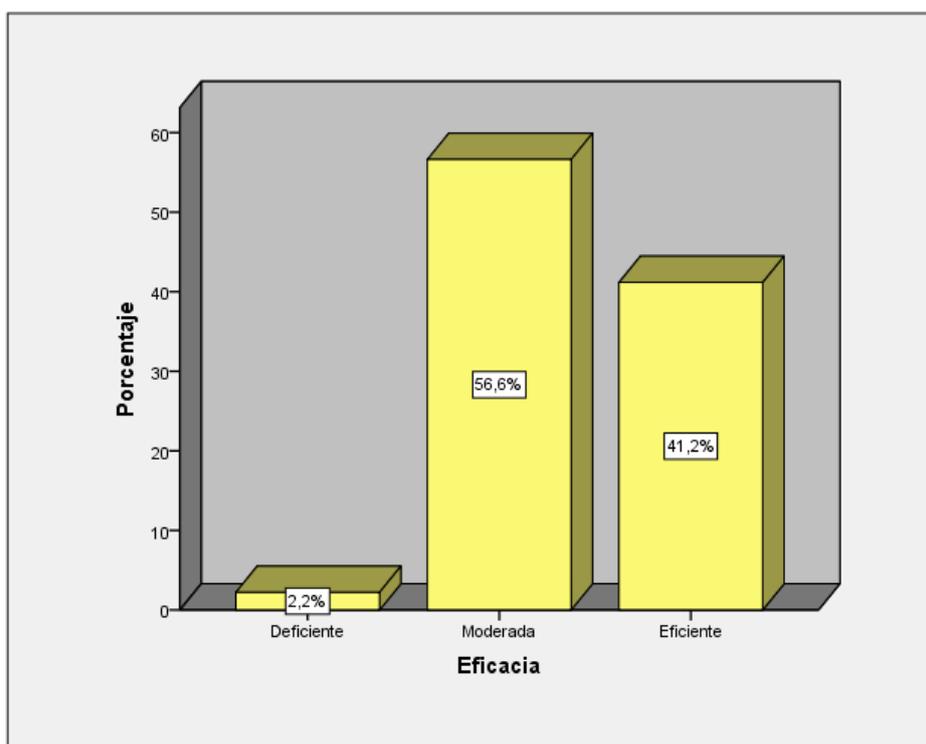


Figura 9. Descripción de los niveles de eficacia.

En la tabla 17 y figura 9, se observan los niveles de *eficacia* donde el 56.6 % de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel moderado respecto a eficacia, el 41.2% indicaron que existe un nivel eficiente y el 2.2% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la eficacia.

Tabla 18

Descripción de los niveles de competitividad

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	9	6,6
Moderado	85	62,5
Eficiente	42	30,9
Total	136	100,0

Nota: Base de datos.

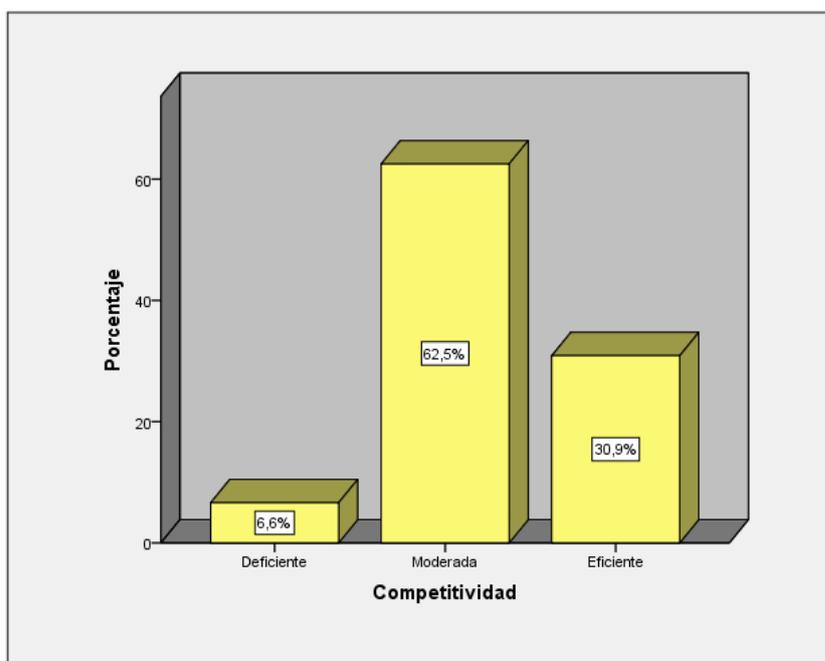


Figura 10. Descripción de los niveles de competitividad.

En la tabla 18 y figura 10, se observan los niveles de competitividad donde el 62,5 % de 136 trabajadores de DIRESA ICA indicaron que existe un nivel moderado respecto a competitividad, el 30,9% indicaron que existe un nivel eficiente y el 2,2% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la competitividad.

3.2. Tablas cruzadas entre variables y dimensiones

Tabla 19

Tablas cruzadas gestión del conocimiento y productividad laboral

Gestión del conocimiento	Productividad laboral			Total
	Deficiente	Moderada	Eficiente	
Inicio	3	22	3	28
	2,2%	16,2%	2,2%	20,6%
Proceso	1	61	33	95
	0,7%	44,9%	24,3%	69,9%
Logrado	1	4	8	13
	0,7%	2,9%	5,9%	9,6%
Total	5	87	44	136
	3,7%	64,0%	32,4%	100,0%

Nota: Base de datos

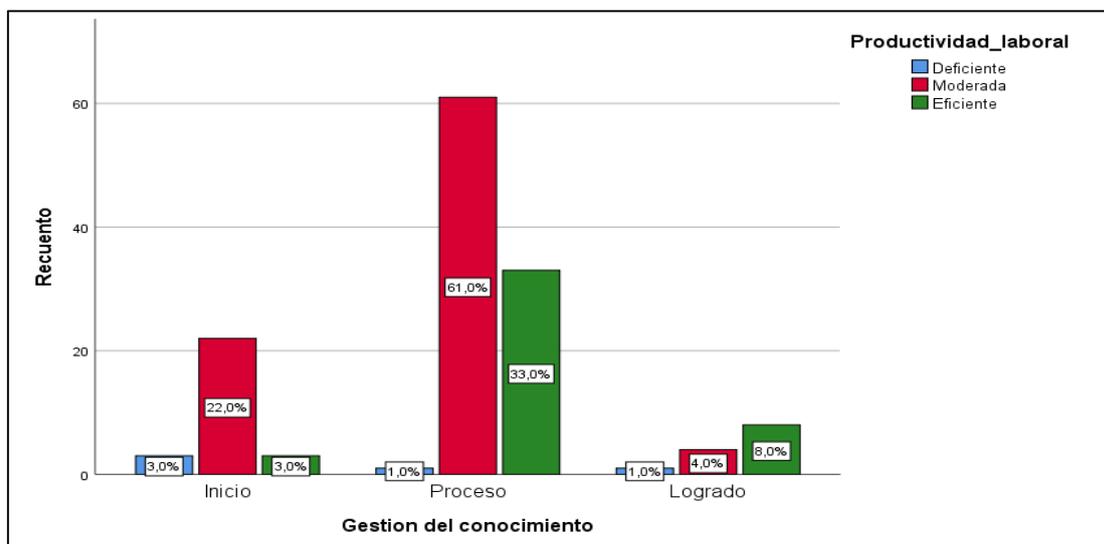


Figura 11. Niveles de gestión del conocimiento y la productividad laboral.

Interpretación: De la tabla 19 y figura 11, se observa que 22 trabajadores de DIRESA ICA se encuentra en el nivel inicio en la gestión del conocimiento y en una moderada productividad laboral, 61 trabajadores que representa el 44,9% se encuentra en el nivel proceso de gestión del conocimiento y en un nivel moderado de productividad laboral, y 8 trabajadores en el nivel logrado de la gestión del conocimiento y en el nivel eficiente de productividad laboral.

Tabla 20

Tablas cruzadas creación y la productividad laboral

Creación	Productividad laboral			Total
	Deficiente	Moderada	Eficiente	
inicio	3	22	3	28
	2,2%	16,2%	2,2%	20,6%
proceso	1	55	27	83
	0,7%	40,4%	19,9%	61,0%
logrado	1	10	14	25
	0,7%	7,4%	10,3%	18,4%
Total	5	87	44	136
	3,7%	64,0%	32,4%	100,0%

Nota: Base de datos.

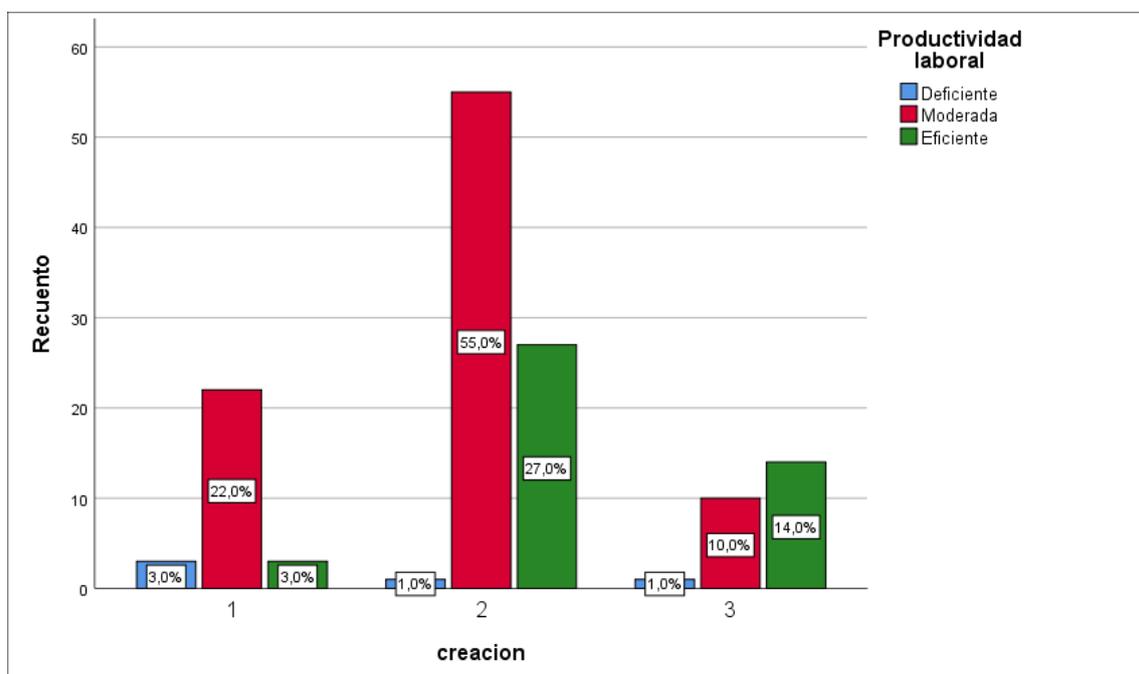


Figura 12. Niveles creación y la productividad laboral.

Interpretación: De la tabla 20 y figura 12, se observa que 22 trabajadores de DIRESA ICA se encuentra en el nivel inicio en la creación y en una moderada productividad laboral, 55 trabajadores que representa el 40,4% se encuentra en el nivel proceso de creación y en un nivel moderado de productividad laboral, y 14 trabajadores en el nivel logrado de la creación y en el nivel eficiente de productividad laboral

Tabla 21

Tablas cruzadas de transferencia de almacenamiento y productividad laboral

transferencia de almacenamiento	Productividad laboral			Total
	Deficiente	Moderada	Eficiente	
Inicio	4	50	15	69
	2,9%	36,8%	11,0%	50,7%
Proceso	1	37	29	67
	0,7%	27,2%	21,3%	49,3%
Total	5	87	44	136
	3,7%	64,0%	32,4%	100,0%

Nota: Base de datos.

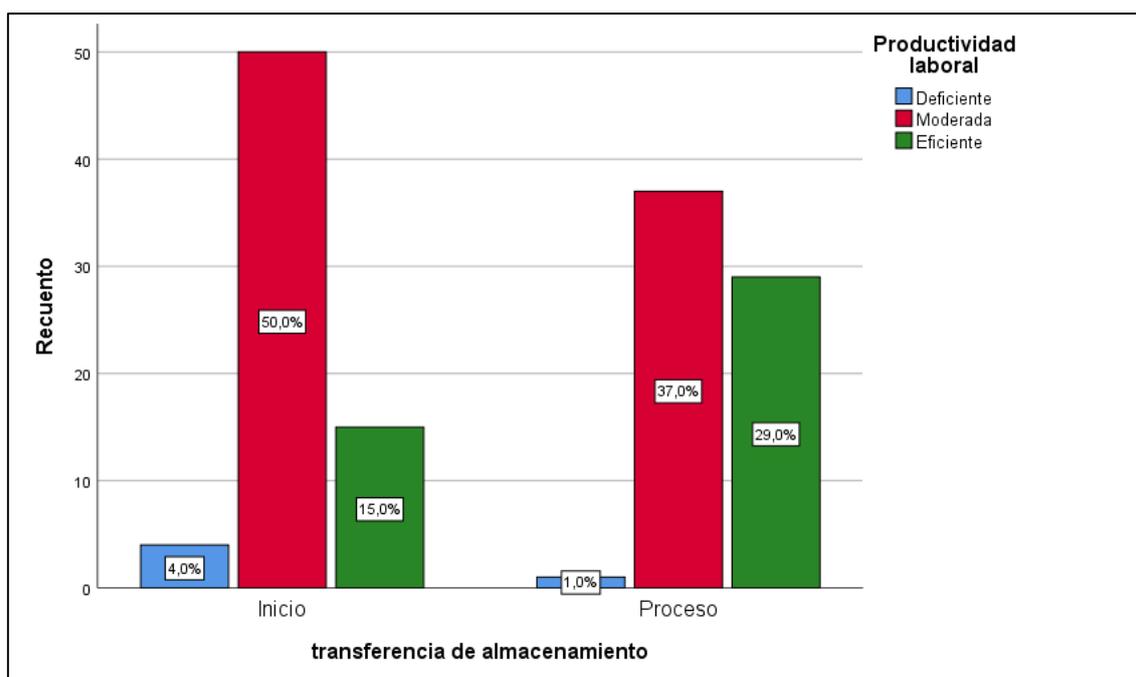


Figura 13. Niveles transferencia de almacenamiento y productividad laboral

Interpretación: De la tabla 21 y figura 13, se observa que 50 trabajadores de DIRESA ICA se encuentra en el nivel inicio en la transferencia y almacenamiento y en un nivel moderado productividad laboral, 37 trabajadores que representa el 27,2% se encuentra en el nivel proceso de transferencia y almacenamiento y en un nivel moderado de productividad laboral.

Tabla 22

Tablas cruzadas de aplicación y uso del conocimiento y productividad laboral

aplicación y uso	Productividad laboral			Total
	Deficiente	Moderada	Eficiente	
inicio	4	44	11	59
	6,8%	74,6%	18,6%	100,0%
Proceso	1	41	22	64
	1,6%	64,1%	34,4%	100,0%
logrado	0	2	11	13
	0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
Total	5	87	44	136
	3,7%	64,0%	32,4%	100,0%

Nota: Base de datos.

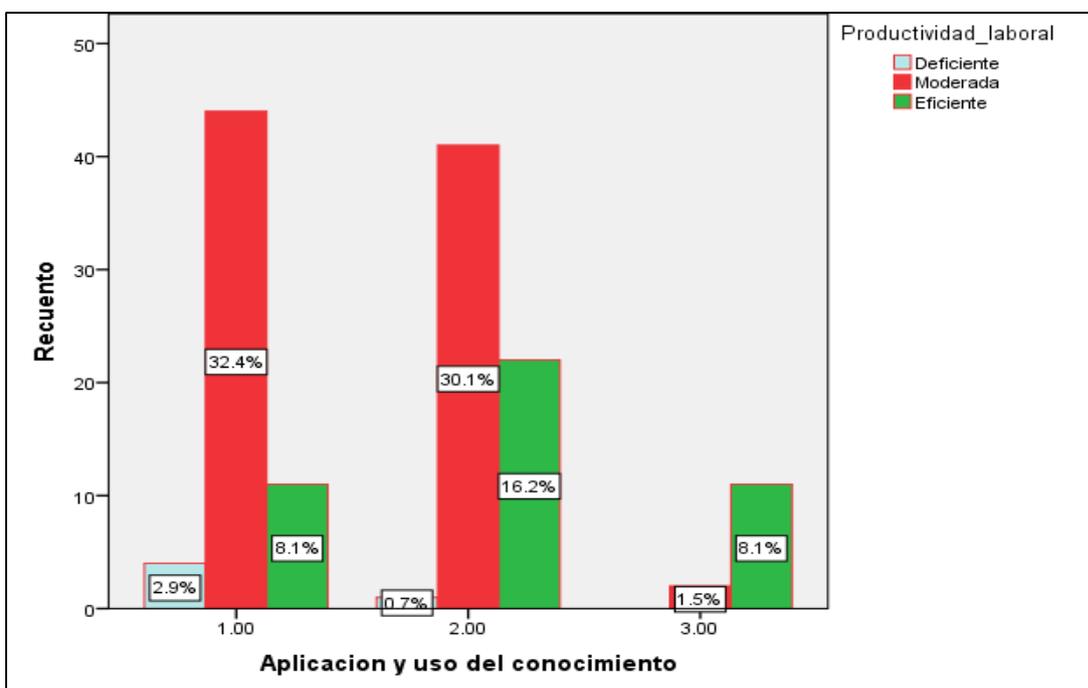


Figura 14. Niveles de aplicación y uso del conocimiento y productividad laboral.

Interpretación: De la tabla 22 y figura 14, se observa que 44 trabajadores de DIRESA ICA se encuentra en el nivel inicio en la aplicación y uso del conocimiento y en una moderada productividad laboral, 41 trabajadores que representa el 64.1% se encuentra en el nivel proceso de aplicación y uso del conocimiento y en un nivel moderado de productividad laboral, y 11 trabajadores en el nivel logrado de la aplicación y uso del conocimiento y en el nivel eficiente de productividad laboral.

Tabla 23

Tablas cruzadas de empowerment y productividad laboral

empowerment	Productividad laboral			Total
	Deficiente	Moderada	Eficiente	
inicio	3	18	5	26
	11,5%	69,2%	19,2%	100,0%
proceso	1	57	26	84
	1,2%	67,9%	31,0%	100,0%
logrado	1	12	13	26
	3,8%	46,2%	50,0%	100,0%
Total	5	87	44	136
	3,7%	64,0%	32,4%	100,0%

Nota: Base de datos.

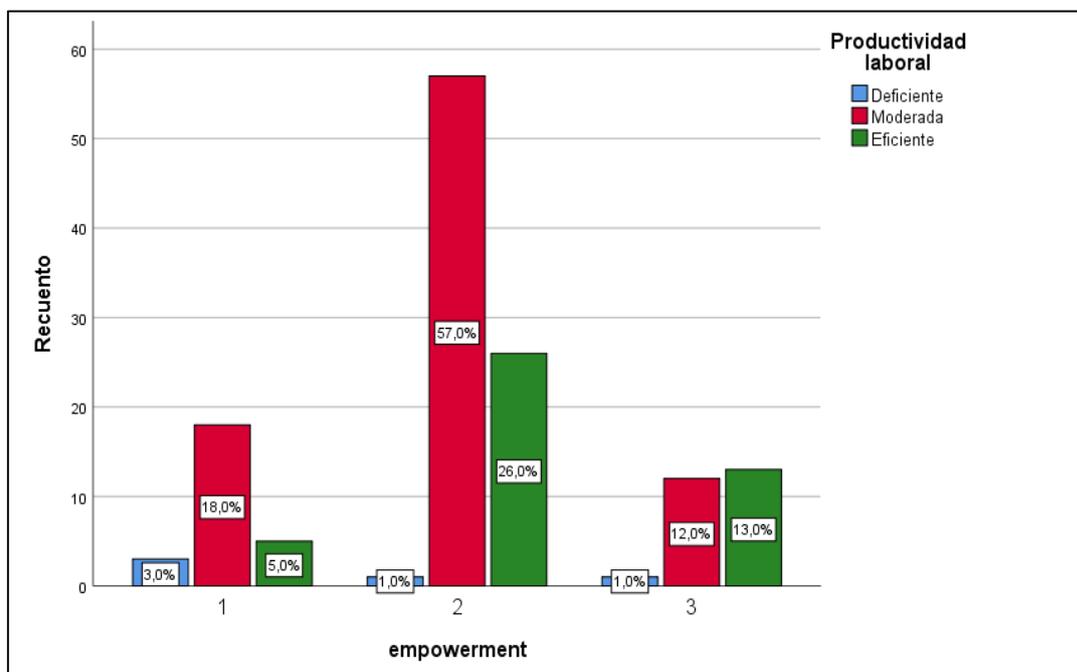


Figura 15. Niveles de empowerment y productividad laboral

Interpretación: De la tabla 23 y figura 15, se observa que 18 trabajadores de DIRESA ICA se encuentra en el nivel inicio en empowerment y en una moderada productividad laboral, 57 trabajadores que representa el 767,9% se encuentra en el nivel proceso de empowerment y en un nivel moderado de productividad laboral, y 13 trabajadores en el nivel logrado de empowerment y en el nivel eficiente de productividad laboral.

3.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión del conocimiento no se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

Tabla 24

Correlaciones entre gestión del conocimiento y la productividad laboral

		Gestión del conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	de Gestión del conocimiento	1,000	,322**
	del Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	136	136
	Productividad laboral	,322**	1,000
	del Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.322 lo cual indica una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre gestión del conocimiento y la productividad laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: La creación del conocimiento no se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

H₁: La creación del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

Tabla 25

Correlaciones entre creación del conocimiento y la productividad laboral

				Productividad laboral	Creación del conocimiento
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente correlación	de	1,000	,284**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		136	136
	Creación del conocimiento	Coefficiente correlación	de	,284**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la creación del conocimiento y la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.284 lo cual indica una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.001 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre creación del conocimiento y la productividad laboral.

Hipótesis específica 2

H₀: La transferencia y almacenamiento del conocimiento no se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

H₁: La transferencia y almacenamiento del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

Tabla 26

Correlaciones entre la productividad laboral y transferencia y almacenamiento del conocimiento

			Productividad laboral	transferencia y almacenamiento del conocimiento
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,205*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	136	136
	transferencia y almacenamiento del conocimiento	Coefficiente de correlación	,205*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	136	136

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 26, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.205 lo cual indica una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.017 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral.

Hipótesis específica 3

H₀: La aplicación y uso del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

H₁: La aplicación y uso del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

Tabla 27

Correlaciones entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral

				Productivida d laboral	Aplicación y Uso
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente correlación	de	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		136	136
	Aplicación y Uso	Coefficiente correlación	de	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 27, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.304 lo cual indica una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral.

Hipótesis específica 4

H₀: El empowerment no se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

H₁: El empowerment se relaciona con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018.

Tabla 28

Correlaciones entre el empowerment y la productividad laboral

				Productividad laboral	Empowerment
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación		1,000	,302**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		136	136
	Empowerment	Coefficiente de correlación		,302**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 28, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre el empowerment y la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.302 lo cual indica una correlación positiva débil entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre el empowerment y la productividad laboral.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados descriptivos e inferenciales se procede a realizar la discusión:

De acuerdo al objetivo general, se observa en la tabla 10, el 69.9% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la gestión del conocimiento, el 20.6% en inicio y el 9.6% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 15, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis general se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Según Quiroa (2014) en su investigación Toma de decisiones y productividad laboral, concluye que la productividad laboral es una fuente importante dentro de la institución y no se debe olvidar que hay que mantener motivados a los colaboradores para que ellos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan y Fuentes (2012), en su trabajo de investigación: satisfacción laboral y su influencia en la productividad, concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad y recomienda que se aplique la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción, por otro lado en la investigación realizada por Araujo (2017), en la investigación titulada: Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016, concluye que si existe influencia del desempeño laboral en la productividad de los trabajadores. También Luna (2015), realizó la investigación titulada: *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014* y concluye que si existe una relación positiva y significativa entre las variables.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observa en la tabla 11, el 61% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la creación del conocimiento, el 20.6% en inicio y el 18.4% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 15, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 1, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto creación del conocimiento es un proceso mediante el cual se origina intercambios por ello la organización debe crear los espacios y los tiempos para que se de dicha interacción y creación (Arbonés, 2013).

De acuerdo al objetivo específico 2, se observa en la tabla 12, el 50.7% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en inicio respecto a la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el 49.3% en un nivel en proceso, asimismo en la tabla 15, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 2, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Facho (2017), en la investigación *gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*, en la que concluye que la gestión administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores por lo que es un principio de la administración. Asimismo en la investigación realizada por Pérez y Vasquez (2015), en la tesis *Gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014*, concluye que existe una relación positiva y significativa y que los docentes hacen uso de la gestión del conocimiento mediante la transferencia de la comunicación.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observa en la tabla 13, el 47.1% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la aplicación y uso del conocimiento, el 43.4% en un nivel en inicio y 9.6% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 15, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 3, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Sanz (2017) en la investigación titulada: *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el portafolio profesional*, concluye que la aplicación de recursos multimedia mejora las competencias de los trabajadores y fomenta la construcción del conocimientos.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observa en la tabla 14, el 61.8% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto al

empowerment, el 19.1% en un nivel en inicio y el 19.1% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 15, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 4, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto Tarí y García (2010) indicaron que mediante el empowerment se crean espacios de innovación y empoderamiento del conocimiento.

V. CONCLUSIONES

Luego de los resultados descriptivos e inferenciales, se tiene las siguientes conclusiones:

- Primera.-** La gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlacion de $R_s = 0.322$ lo cual indica una relación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mejor gestión del conocimiento es mejor la productividad laboral.
- Segunda.-** La creación del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlacion de $R_s = 0.284$ lo cual indica una relación positiva débil y $p = 0.001 < 0.01$, es decir a mejor creación del conocimiento es mejor la productividad laboral.
- Tercera.-** La transferencia y almacenamiento del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlacion de $R_s = 0,205$ lo cual indica una relación positiva débil y $p = 0.017 < 0.05$, es decir a mejor transferencia y almacenamiento del conocimiento es mejor la productividad laboral.
- Cuarta.-** La aplicación y uso del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlacion de $R_s = 0.304$ lo cual indica una relación positiva débil y $p = 0.000 < 0.01$, es decir a mejor aplicación y uso del conocimiento es mejor la productividad laboral.
- Quinta.-** El empowerment se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlacion de $R_s = 0.302$ lo cual indica una relación positiva débil y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a mejor empowerment es mejor la productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de las conclusiones, se tiene las siguientes recomendaciones:

- Primera.-** La alta dirección de la DIRESA de Ica debe gestionar espacios de interacción para crear, transferir conocimiento mediante plataformas gratuitas y motivar al personal para mejorar su productividad laboral.
- Segunda.-** Se recomienda que las gerencias de las diferentes áreas de la DIRESA de Ica gestionen cursos para la creación del conocimiento ya que en la actualidad la competitividad se mide por medio del conocimiento y es propio del personal.
- Tercera.-** Se recomienda a la DIRESA de Ica ejecutar programas de mejora respecto a la transferencia y almacenamiento de la información y conocimiento ya que constituyen una fuente valiosa de conocimientos que año tras año se adquiere.
- Cuarta.-** Se recomienda realizar capacitaciones para el personal de la DIRESA de Ica para que apliquen los recursos multimedia que son gratuitos y mejorar el uso del conocimiento para mejorar la calidad del servicio.
- Quinta.-** Se recomienda a la DIRESA de Ica establecer convenios con instituciones para que asistan a diplomados o cursos de especialización para empoderarse de las diversas estrategias y herramientas para mejorar el conocimiento de sus trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Almeida, J. y Olivares, N. (2013). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. (Tesis de grado). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Araujo, J. (2017). *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Arbonés, A. (2013). *Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento* (2da. ed.). Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arce, G. (2015). *Modelos Empresariales*. Recuperado de: <https://.net/Ingridadm/gestin-del-conocimiento-nonaka%20Recuperado2015>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación
- Barceló, M. (2001). *Hacia una economía del conocimiento*. Madrid: ESIC-Pricewaterhouse Coopers.
- Bonani, G. (2002). *La sfida del capitale intellettuale*. Milan: Editor Franco Angeli.
- Casamayor, G. (2010). *La formación On-Line. Una Mirada Integral Sobre El b-Learning*. España: Ed. Grao.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ava. Ed.). México: McGraw-Hill.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gather, M. (2004). *Innovar en el seno de la institución escolar*. España: Graó.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H. (2000). *Administracion una perspectiva global*. Mexico: Mc graw hill interamericana.

Koontz, H. (2011). *Administracion una perspectiva global*. (8ava. Ed.). Mexico: Mc graw hill interamericana.

Kootz, H, y Weihrich, H. (2004). *Administración* (11ava. Ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14 ava. ed.). México: Mc Graw Hill.

Piaget, J. (1968). *Psicología de la Inteligencia*. Buenos Aires: Proteo.

Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>

Riesco, M. (2006). *El negocio es el conocimiento*. Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.

Rivas, L. (2016). *Dirección estratégica. Proceso de la organización en el siglo XXI*. México: Trillas.

- Robbins, S. y Judge, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (14ª ed.). México: Pearson. Prentice Hall.
- Rueda, M. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*. (Tesis doctoral). Universidad Carlos III. Madrid, España. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/19345>
- Sánchez, H. y Reyes M. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Santillán, M. (2010). *Gestión del conocimiento. El modelo de gestión de empresas del siglo XXI*. España: Netbiblo, S. L.
- Sanz, M. (2017). *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el portafolio profesional* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680634/sanz_prieto_mariano
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Singh, S. K. (2008). Role of leadership in knowledge management: a study. *Journal of knowledge management*, 12(4), 3-15.
- Tarí, J. y García, M. (2010). ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 151-176.
- Torres, Z. (1996). *Productividad en las industrias micros y pequeñas de dulces y chocolate, ubicadas en el D.F. y área metropolitana*. México: IPN ESCASTO.
- Van Der, E (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. México: Eco ediciones.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018

AUTORA: Br. Roberto Michael Velez Cervantes

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>Problema específico 1.</p> <p>¿Qué relación existe entre la creación del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de salud de Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 2.</p> <p>¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de salud de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1.</p> <p>La creación del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2.</p> <p>La transferencia y almacenamiento del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Ica, 2018.</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Creación	- Adquisición de la información - Diseminación de la información - Interpretación compartida	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,	Inicio [30 – 69]	
			Transferencia y almacenamiento	- Almacenar conocimiento - Transferencia de conocimiento	13,14,15,16,17,18,	Proceso [70 – 110]	
Aplicación y uso	- Trabajo en equipo	19,20,21,22,23,	Logrado [111 – 150]				
Empowerment	- Compromiso en el aprendizaje	24,25,26,27,28,29,30.					

<p>Problema específico 3. ¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 4. ¿Qué relación existe entre el empowerment y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Ica, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre el empowerment y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 3. La aplicación y uso del conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4. El empowerment se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p>	Variable 2: Productividad laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de recursos - Capacidad de gestión - Comunicación oportuna 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	Deficiente [28 – 65]
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Logro de metas - Objetivos cumplidos 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,	Moderada [66 – 103]
			Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Esfuerzos 	21,22,23,24,25,26,27,28.	Eficiente [104–140]

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica</p> <p>Servirá de base para futuras investigaciones.</p> <p>(Sierra Bravo, 2008)</p> <p>NIVEL: Descriptivo y Correlacional</p> <p>Se describirán las características de cada una de las variables y se buscara determinar el grado de correlacion entre las variables</p> <p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental y corte transversal.</p> <p>No se manipulara las variables.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Trabajadores de la de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.</p> <p>N = 210</p> <p>Muestra: 136</p> <p>Muestreo Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento</p> <p>Instrumento: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Autor: Tarí y García (2010)</p> <p>Adaptado: Br. Roberto Michael Velez Cervantes</p> <p>Año: 2018</p> <p>Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Validez de contenido</p> <p>Fiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Duración: De 20 a 25 minutos, aproximadamente</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Roberto Michael Velez Cervantes</p> <p>Año: 2018</p> <p>Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Validez de contenido</p> <p>Fiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Duración: De 20 a 25 minutos, aproximadamente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias y porcentajes, figura de gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis: Se aplicará el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlacion entre las variables.</p>

Anexo 2

Cuestionario de Gestión del conocimiento

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión del conocimiento.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión del conocimiento. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Creación						
1	La DIRESA recaba, regularmente, información de trabajadores.					
2	La DIRESA recaba, regularmente, información de clientes.					
3	La DIRESA realiza estudios de mercado					
4	Los archivos y bases de datos de La DIRESA proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo					
5	En La DIRESA se comparte información formal, frecuentemente y sin trabas.					
6	Compartes información haciendo uso de recursos tecnológicos.					
7	La DIRESA elabora periódicamente informes que distribuye a los trabajadores donde se informa de los avances producidos en la misma					
8	Los sistemas de información facilitan que los individuos compartan información					
9	Los directivos, normalmente, están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a nuestra empresa					
10	Los trabajadores tienen una comprensión común de los temas de la unidad en la que trabajan.					
11	La DIRESA es capaz de desechar la información obsoleta y buscar nuevas alternativas					
12	Existe algún tipo de ordenamiento laboral o protocolo para realizar las funciones de la organización.					
Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento						
13	Los empleados tienden a acaparar el conocimiento como fuente de poder y se resisten a compartirlo con otros empleados.					
14	La rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para La DIRESA					

15	En La DIRESA existen procedimientos para recoger las propuestas de los empleados y agregarlas a La DIRESA como conocimiento.					
16	Tiene bases de datos para almacenar las experiencias y conocimientos, que son utilizadas posteriormente					
17	La DIRESA dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.					
18	En La DIRESA existen procedimientos para distribuir las propuestas de los empleados, una vez evaluadas y/o diseñadas.					
19	Se puede acceder a las bases de datos y documentos de la organización a través de algún tipo de red informática					
20	El conocimiento se encuentra disperso en la organización					
Dimensión 3: Aplicación y uso						
21	La dirección incita el trabajo en equipo					
22	Los equipos y/o grupos de trabajo interfuncionales son utilizados con frecuencia					
23	Nuestra empresa (DIRESA) normalmente resuelve problemas mediante el trabajo en equipo.					
24	Los equipos proponen soluciones innovadoras mediante el diálogo, a cuestiones que afectan a toda la organización					
25	La organización adopta las recomendaciones de los grupos.					
26	Se realizan periódicamente reuniones donde se informa a todos los empleados de las novedades que ha habido en La DIRESA					
Dimensión 3: Empowerment						
27	Las personas de nuestra organización ayudan a redefinir la estrategia de La DIRESA					
28	Los trabajadores controlan y son responsables de su trabajo.					
29	La autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones ha aumentado					
30	Las sugerencias de los empleados han aumentado					

Cuestionario de Productividad laboral

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la productividad laboral.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la productividad laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Eficiencia					
1	Se utilizan adecuadamente los recursos y materiales solicitados					
2	Los objetivos de la organización se relacionan con la asignación de los recursos asignados					
3	Se utilizan todas las horas disponibles por la organización.					
4	Se configuran (conforman) los equipos que se utilizaran en la organización.					
5	Se entregan a tiempo los productos.					
6	Se gestionan los recursos de acuerdo a la planificación.					
7	Se incrementa la capacidad de gestión.					
8	La comunicación en la organización es horizontal.					
9	Se comunica a las jefaturas la adquisición de nuevos productos para la organización.					
10	Se delegan tareas para el cumplimiento de las actividades según las actividades planificadas.					
	Dimensión 2: Eficacia					
11	Cumplo con todas las tareas asignadas					
12	Organizo mi día para cumplir con las tareas asignadas.					
13	Se lleva a cabo la Motivación y trabajo en equipo					
14	Te identificas con la misión, visión y valores institucionales.					
15	Se trabaja en equipo para lograr las metas propuestas					
16	Cada trabajador cumple con la asignación de funciones					
17	Los objetivos son compartidos por todos los trabajadores					
18	Participas en la elaboración de los objetivos de la organización.					
19	Su organización es la más innovadora					
20	Participas en la priorización de los objetivos organizacionales.					

Dimensión 3: Competitividad						
21	Introduce rápidamente nuevos productos o servicios.					
22	Introduce rápidamente nuevos métodos de producción o de servicios					
23	En comparación con sus competidores o compañero de trabajo, ha sido más innovadora(or)					
24	Su empresa (DIRESA) utiliza las últimas innovaciones tecnológicas en la producción de sus productos y/o servicios					
25	Observas una disminución de defectos en proporción al volumen de producción de tu trabajo.					
26	En la DIRESA los resultados de los productos se mejoran constantemente					
27	Utiliza el tiempo de descanso para terminar una tarea o actividad laboral					
28	Te capacitas constantemente (como mínimo una vez al año).					

Anexo 3

Validez de los instrumentos


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Creación								
1	La DIRESA recaba, regularmente, información de trabajadores.	✓		✓		✓		
2	La DIRESA recaba, regularmente, información de clientes.	✓		✓		✓		
3	La DIRESA realiza estudios de mercado	✓		✓		✓		
4	Los archivos y bases de datos de La DIRESA proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo	✓		✓		✓		
5	En La DIRESA se comparte información formal, frecuentemente y sin trabas.	✓		✓		✓		
6	Compartes información haciendo uso de recursos tecnológicos.	✓		✓		✓		
7	La DIRESA elabora periódicamente informes que distribuye a los trabajadores donde se informa de los avances producidos en la misma	✓		✓		✓		
8	Los sistemas de información facilitan que los individuos compartan información	✓		✓		✓		
9	Los directivos, normalmente, están de acuerdo en cómo la nueva información afecta a nuestra empresa	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores tienen una comprensión común de los temas de la unidad en la que trabajan.	✓		✓		✓		
11	La DIRESA es capaz de desechar la información obsoleta y buscar nuevas alternativas	✓		✓		✓		
12	Existe algún tipo de ordenamiento laboral o protocolo para realizar las funciones de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Transferencia y almacenamiento								
13	Los empleados tienden a acaparar el conocimiento como fuente de poder y se resisten a compartirlo con otros empleados.	✓		✓		✓		
14	La rotación de personal no supone una pérdida de							

	conocimiento o habilidades importantes para La DIRESA	/		✓		/	
15	En La DIRESA existen procedimientos para recoger las propuestas de los empleados y agregarlas a La DIRESA como conocimiento.	/		✓		✓	
16	Tiene bases de datos para almacenar las experiencias y conocimientos, que son utilizadas posteriormente	/		✓		✓	
17	La DIRESA dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	/		✓		✓	
18	En La DIRESA existen procedimientos para distribuir las propuestas de los empleados, una vez evaluadas y/o diseñadas.	/		✓		✓	
19	Se puede acceder a las bases de datos y documentos de la organización a través de algún tipo de red informática	/		✓		✓	
20	El conocimiento se encuentra disperso en la organización	/		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Aplicación y uso	Si	No	Si	No	Si	No
21	La dirección incita el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
22	Los equipos y/o grupos de trabajo interfuncionales son utilizados con frecuencia	✓		✓		✓	
23	Nuestra empresa (DIRESA) normalmente resuelve problemas mediante el trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
24	Los equipos proponen soluciones innovadoras mediante el diálogo, a cuestiones que afectan a toda la organización	✓		✓		✓	
25	La organización adopta las recomendaciones de los grupos.	✓		✓		✓	
26	Se realizan periódicamente reuniones donde se informa a todos los empleados de las novedades que ha habido en La DIRESA	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Empowerment	Si	No	Si	No	Si	No
27	Las personas de nuestra organización ayudan a redefinir la estrategia de La DIRESA	✓		✓		✓	
28	Los trabajadores controlan y son responsables de su trabajo.	✓		✓		✓	
29	La autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones ha aumentado	✓		✓		✓	
30	Las sugerencias de los empleados han aumentado	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo **DNI:** 09747014

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación – Metodóloga – Estadista.

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

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

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

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

30 de junio del 2018


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	Se utilizan adecuadamente los recursos y materiales solicitados	✓		✓		✓		
2	Los objetivos de la organización se relacionan con la asignación de los recursos asignados	✓		✓		✓		
3	Se utilizan todas las horas disponibles por la organización.	✓		✓		✓		
4	Se configuran (conforman) los equipos que se utilizarán en la organización.	✓		✓		✓		
5	Se entregan a tiempo los productos.	✓		✓		✓		
6	Se gestionan los recursos de acuerdo a la planificación.	✓		✓		✓		
7	Se incrementa la capacidad de gestión.	✓		✓		✓		
8	La comunicación en la organización es horizontal.	✓		✓		✓		
9	Se comunica a las jefaturas la adquisición de nuevos productos para la organización.	✓		✓		✓		
10	Se delegan tareas para el cumplimiento de las actividades según las actividades planificadas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo con todas las tareas asignadas	✓		✓		✓		
12	Organizo mi día para cumplir con las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
13	Se lleva a cabo la Motivación y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
14	Te identificas con la misión, visión y valores institucionales.	✓		✓		✓		
15	Se trabaja en equipo para lograr las metas propuestas	✓		✓		✓		
16	Cada trabajador cumple con la asignación de funciones	✓		✓		✓		
17	Los objetivos son compartidos por todos los trabajadores	✓		✓		✓		
18	Participas en la elaboración de los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
19	Su organización es la más innovadora	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Participas en la priorización de los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Competitividad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Introduce rápidamente nuevos productos o servicios.	✓		✓		✓	
22	Introduce rápidamente nuevos métodos de producción o de servicios	✓		✓		✓	
23	En comparación con sus competidores o compañero de trabajo, ha sido más innovadora(or)	✓		✓		✓	
24	Su empresa (DIRESA) utiliza las últimas innovaciones tecnológicas en la producción de sus productos y/o servicios	✓		✓		✓	
25	Observas una disminución de defectos en proporción al volumen de producción de tu trabajo.	✓		✓		✓	
26	En la DIRESA los resultados de los productos se mejoran constantemente	✓		✓		✓	
27	Utiliza el tiempo de descanso para terminar una tarea o actividad laboral	✓		✓		✓	
28	Te capacitas constantemente (como mínimo una vez al año).	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación – Metodóloga – Estadista.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

30 de junio del 2018


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPP: 0109747014

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del cuestionario de gestión del conocimiento

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	5	5	3	3	4	1	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
2	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	3	1	3	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	2	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	4	2	1	4	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3
4	4	4	4	5	3	5	1	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5
5	1	1	1	2	1	5	1	1	2	3	1	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
6	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2
7	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	3	2	3	5	4	2	1	1	5	1	1	2	5	5	1	1	2	1	1	4	4	2	4	3	3	1	1	5	5	5
9	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
10	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
11	3	3	3	3	4	1	1	4	4	5	4	5	3	1	3	3	1	1	3	4	1	2	1	3	1	2	4	5	4	4
12	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1
13	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
14	3	4	2	3	5	1	5	3	1	5	3	4	5	3	1	3	1	4	1	4	4	3	3	4	1	1	2	3	1	3
15	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
16	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
17	1	2	2	5	1	1	1	5	2	1	2	4	5	5	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	5	2	1
18	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5
19	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	1	5	2	1	2	2	1	2	4	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2
20	1	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	4	1	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2

→ Fiabilidad**Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	30

Fiabilidad del cuestionario de productividad laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	4	3	2	3	3	2	3	2	4	5	4	3	5	4	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	1	5	4
2	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2
4	3	5	4	3	4	3	2	3	1	4	5	5	3	5	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3
6	5	3	4	3	4	3	2	3	1	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	2	3	4	1	4	3	5	4
7	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
8	4	5	4	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3
9	1	3	3	3	3	2	4	3	1	3	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3
10	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2
11	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3
12	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4
13	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
15	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
16	3	4	2	4	3	5	5	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	5	2
17	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4
18	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
19	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
20	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4

→ Fiabilidad**Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	28

Anexo 5: Base de datos

Base de datos: Gestión del conocimiento

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25	P26		P27	P28	P29	P30		TOTAL
1	1	1	1	5	1	1	1	5	2	1	1	4	24	5	5	1	1	1	1	1	1	16	1	1	2	1	1	1	7	1	5	2	1	9	56
2	3	3	1	3	5	1	5	3	1	5	4	4	38	5	3	1	3	1	3	1	4	21	4	3	4	4	1	1	17	2	3	1	4	10	86
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	4	3	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	3	3	1	1	8	39
4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	38	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	4	16	102
5	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	28	3	3	2	1	1	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	10	67
6	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	53	4	5	4	5	5	4	5	3	35	5	5	4	4	5	5	28	4	4	3	5	16	132
7	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	1	1	1	2	2	2	9	2	3	3	3	11	75
8	3	4	5	4	3	3	1	4	3	3	3	1	37	5	2	1	1	1	1	2	4	17	3	1	2	3	2	1	12	2	3	2	2	9	75
9	1	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	47	4	1	3	2	3	3	5	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	11	100
10	2	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	50	3	2	2	3	3	2	2	4	21	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	15	107
11	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	37	4	3	2	1	2	2	2	4	20	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	2	8	81
12	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	28	1	4	2	1	2	1	4	2	17	1	1	3	3	3	1	12	2	2	2	2	8	65
13	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	18	5	3	1	3	1	1	2	5	21	3	3	1	1	2	1	11	1	3	1	1	6	56
14	2	2	4	4	3	1	3	4	4	4	2	3	36	5	1	1	3	4	1	4	3	22	2	2	3	4	2	1	14	1	5	2	2	10	82
15	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	29	3	2	2	2	2	1	2	3	17	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	3	12	72
16	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	3	12	81
17	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	89
18	2	5	5	5	3	3	1	5	3	5	5	4	46	3	3	1	1	1	1	1	1	12	5	5	5	5	3	1	24	1	5	3	3	12	94
19	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	47	3	2	3	3	3	3	2	3	22	5	3	4	3	3	2	20	2	4	4	4	14	103

20	1	1	1	2	3	3	2	3	2	5	3	4	30	3	3	2	2	2	2	4	4	22	5	3	3	3	3	2	19	3	4	4	4	15	86
21	1	1	1	1	2	3	1	3	2	4	3	2	24	3	3	1	1	1	1	1	5	16	1	1	1	3	1	1	8	3	5	1	2	11	59
22	1	1	1	1	2	3	1	3	3	4	3	2	25	3	3	1	1	1	1	1	5	16	1	1	1	3	1	1	8	3	5	1	2	11	60
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	91
24	2	2	2	4	4	1	1	3	3	4	3	3	32	3	3	1	3	2	2	3	3	20	4	3	3	3	3	1	17	3	5	3	3	14	83
25	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34	3	4	1	1	2	2	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	11	78
26	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	1	1	26	4	3	4	5	2	2	1	4	25	5	3	3	2	3	1	17	3	4	2	2	11	79
27	3	5	5	5	5	1	3	5	4	4	5	5	50	3	1	1	1	1	1	4	4	16	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	4	18	112
28	3	3	3	4	4	1	1	4	4	3	3	1	34	5	5	1	1	3	1	1	5	22	5	3	4	3	4	1	20	3	4	4	4	15	91
29	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	4	37	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	3	11	81
30	2	2	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	30	3	3	4	4	4	3	2	4	27	4	4	4	3	4	4	23	4	5	4	5	18	98
31	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	25	5	3	2	3	2	1	3	4	23	2	2	3	3	2	1	13	1	1	2	3	7	68
32	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	43	3	4	2	1	2	2	2	3	19	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	4	14	91
33	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	1	3	3	3	15	3	3	2	2	10	79
34	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	15	1	3	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	3	3	1	10	1	4	1	1	7	44
35	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	4	33	4	3	2	1	1	2	4	3	20	3	1	3	1	3	1	12	2	4	3	2	11	76
36	2	4	4	1	3	2	2	1	2	3	1	2	27	3	4	2	1	2	2	1	3	18	2	2	2	1	2	1	10	1	4	2	3	10	65
37	4	3	4	3	5	1	3	1	3	4	4	5	40	1	3	3	4	5	2	5	4	27	4	4	4	3	4	2	21	3	5	4	4	16	104
38	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15	5	5	1	1	1	1	1	2	17	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	43
39	1	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	5	26	5	1	1	1	1	1	1	3	14	2	2	1	2	2	2	11	3	4	1	1	9	60
40	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	19	2	2	1	3	3	3	2	2	18	2	2	2	3	3	3	15	1	1	1	1	4	56
41	5	5	5	5	4	1	5	5	4	4	5	5	53	3	5	5	4	5	5	5	4	36	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	136
42	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	15	87
43	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	3	5	44	3	3	3	3	3	2	4	4	25	4	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	99
44	5	4	5	4	3	3	3	5	1	3	3	1	40	2	4	2	2	1	2	5	4	22	2	3	1	2	3	1	12	5	2	3	5	15	89
45	4	3	4	5	5	2	4	3	4	3	4	3	44	1	3	3	4	4	5	5	3	28	5	5	5	4	4	3	26	4	4	5	4	17	115

46	1	1	3	2	5	4	1	3	3	1	1	1	26	1	3	1	4	3	3	3	3	21	1	1	1	3	3	1	10	3	4	3	3	13	70
47	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3	2	2	23	3	3	2	1	1	1	2	2	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	4	13	66
48	5	4	1	5	3	3	2	4	4	2	5	5	43	3	3	2	2	1	1	4	3	19	3	3	2	4	4	2	18	2	4	3	3	12	92
49	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	32	3	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	12	84
50	4	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	26	2	4	1	1	1	1	2	5	17	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	4	16	79
51	3	3	3	4	4	1	4	4	2	4	3	5	40	2	2	3	4	4	4	1	4	24	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	106
52	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	5	5	45	3	3	4	1	3	3	5	3	25	5	5	4	4	4	4	26	3	3	4	4	14	110
53	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	52	3	1	3	3	5	3	5	4	27	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	20	125
54	4	2	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	33	4	2	1	4	3	2	4	2	22	4	3	2	2	3	2	16	3	4	3	3	13	84
55	4	4	4	5	3	5	1	5	5	3	3	5	47	5	3	5	3	5	5	3	4	33	3	4	3	3	5	3	21	3	4	3	5	15	116
56	1	1	1	2	1	5	1	1	2	3	1	2	21	5	1	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	8	54
57	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	4	35	4	2	3	3	3	4	3	3	25	4	2	3	3	4	4	20	3	3	3	2	11	91
58	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	32	3	4	2	2	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	13	85
59	3	2	3	5	4	2	1	1	5	1	1	2	30	5	5	1	1	2	1	1	4	20	4	2	4	3	3	1	17	1	5	5	5	16	83
60	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	40	4	3	2	1	2	2	3	4	21	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	3	11	91
61	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	37	4	3	2	1	2	2	3	2	19	2	3	3	2	2	2	14	2	2	3	2	9	79
62	3	3	3	3	4	1	1	4	4	5	4	5	40	3	1	3	3	1	1	3	4	19	1	2	1	3	1	2	10	4	5	4	4	17	86
63	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	26	4	3	1	1	1	3	3	3	19	3	1	1	1	1	1	8	3	3	1	1	8	61
64	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	33	3	3	3	3	4	4	3	4	27	1	1	1	2	2	2	9	2	3	3	3	11	80
65	3	4	2	3	5	1	5	3	1	5	3	4	39	5	3	1	3	1	4	1	4	22	4	3	3	4	1	1	16	2	3	1	3	9	86
66	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	38	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	4	16	101
67	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	33	3	3	2	1	1	2	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	10	72
68	1	2	2	5	1	1	1	5	2	1	2	4	27	5	5	1	1	1	1	2	3	19	1	1	2	1	1	1	7	1	5	2	1	9	62
69	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	44	4	3	3	5	5	4	5	3	32	5	5	3	3	3	5	24	4	4	3	5	16	116
70	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	1	45	5	2	1	2	2	1	2	4	19	3	1	2	3	2	1	12	2	3	2	2	9	85

71	1	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	47	4	1	3	2	3	3	5	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	11	100
72	2	3	4	5	3	2	3	4	4	4	2	3	39	5	1	1	3	4	1	4	3	22	2	2	3	4	2	1	14	1	5	2	2	10	85
73	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	28	3	4	2	1	2	2	4	2	20	1	1	3	3	3	1	12	2	2	2	6	66	
74	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	38	4	3	2	1	2	3	3	4	22	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	2	10	86
75	1	3	3	3	4	4	2	2	2	5	5	5	39	4	1	3	2	3	3	5	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	11	92
76	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	47	3	2	2	3	3	2	2	4	21	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	4	15	104
77	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	20	5	3	1	3	1	1	2	5	21	3	3	1	1	2	1	11	1	3	1	1	6	58
78	2	5	5	5	3	3	1	5	3	5	5	4	46	3	3	1	1	1	1	1	1	12	5	5	5	5	3	1	24	1	5	3	3	12	94
79	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	39	4	4	5	4	5	3	3	3	31	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	12	103
80	1	1	2	2	2	3	1	3	2	4	3	2	26	3	3	1	1	2	2	1	5	18	1	1	1	3	1	1	8	3	5	1	2	11	63
81	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	91
82	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	2	1	2	3	18	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	11	77
83	3	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3	2	29	3	3	1	1	1	1	1	5	16	1	1	1	3	1	1	8	3	5	1	2	11	64
84	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	44	3	2	3	3	3	3	2	3	22	5	3	4	3	3	2	20	2	4	4	4	14	100
85	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	34	4	3	3	3	3	3	4	3	26	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	12	87
86	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	33	3	3	4	4	3	3	2	4	26	4	3	3	3	4	4	21	4	5	4	5	18	98
87	5	5	3	4	4	1	1	4	4	3	3	1	38	5	4	1	1	3	1	1	5	21	5	3	4	3	4	1	20	3	4	4	4	15	94
88	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	2	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	5	21	3	3	3	3	12	96
89	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	4	37	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	3	2	3	16	2	3	4	3	12	83
90	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	36	3	4	1	1	2	2	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	11	80
91	4	5	4	4	5	1	3	5	4	4	5	5	49	3	1	1	1	1	1	4	4	16	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	4	18	111
92	2	3	2	4	4	1	1	3	3	4	3	3	33	3	3	1	3	2	2	3	3	20	4	3	3	3	3	1	17	3	5	3	3	14	84
93	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	23	2	3	1	3	3	3	2	2	19	2	3	2	3	3	3	16	1	1	2	2	6	64
94	4	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	37	3	3	2	1	1	2	4	3	19	4	1	3	1	3	1	13	2	4	3	2	11	80
95	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	4	27	5	3	2	3	2	1	3	4	23	2	2	3	3	2	1	13	1	3	2	2	8	71
96	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	4	26	4	1	1	1	2	2	1	3	15	2	2	1	2	2	2	11	3	4	1	1	9	61
97	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	1	3	3	3	15	3	3	2	2	10	84
98	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	30	3	4	2	1	2	2	3	3	20	2	2	3	1	2	1	11	1	4	2	3	10	71
99	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	19	1	3	1	1	1	2	3	1	13	1	2	2	3	3	1	12	1	4	1	1	7	51
100	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	45	3	4	2	1	2	2	2	3	19	3	3	3	2	2	2	15	3	4	3	4	14	93

101	4	3	4	4	5	1	3	3	3	4	4	5	43	1	4	3	4	5	2	4	4	27	4	3	4	3	4	2	20	3	5	4	4	16	106
102	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	25	5	3	1	1	2	2	3	3	20	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	56
103	5	4	4	4	4	1	3	3	4	4	5	5	46	3	5	5	4	5	5	5	4	36	4	4	5	4	5	4	26	4	5	5	5	19	127
104	4	3	4	5	4	1	3	3	3	4	3	5	42	3	3	4	4	3	2	4	3	26	4	2	3	3	3	3	18	3	4	3	3	13	99
105	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	35	3	4	2	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	88
106	2	2	3	2	5	4	1	3	3	1	1	2	29	3	3	1	4	3	3	3	3	23	1	1	1	3	3	1	10	3	4	3	3	13	75
107	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	2	4	27	3	3	2	1	2	1	2	2	16	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	4	13	73
108	5	5	4	4	4	3	3	5	1	3	3	1	41	3	4	2	2	3	3	5	4	26	2	3	1	2	3	1	12	5	2	3	5	15	94
109	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	41	1	3	3	5	4	4	5	3	28	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	4	17	113
110	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	32	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	15	91
111	3	4	1	5	3	4	2	4	4	2	5	4	41	3	3	2	2	1	1	4	3	19	3	3	2	4	4	2	18	2	4	3	3	12	90
112	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	16	5	1	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	50
113	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	5	4	42	4	3	4	1	3	4	5	3	27	5	5	4	4	4	4	26	3	3	4	4	14	109
114	4	3	4	2	3	3	1	2	3	4	3	4	36	4	2	1	4	3	2	4	3	23	4	3	2	3	3	2	17	3	4	3	3	13	89
115	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	3	1	32	3	4	2	3	2	3	3	4	24	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	13	88
116	3	4	5	4	4	1	4	4	3	4	4	4	44	2	2	3	4	4	4	1	4	24	3	3	3	5	5	5	24	4	4	4	4	16	108
117	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	38	4	2	3	4	3	4	3	4	27	4	2	3	3	4	4	20	3	3	3	2	11	96
118	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53	3	1	3	3	5	3	5	4	27	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	20	126
119	4	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	28	2	4	1	1	2	2	2	5	19	3	4	3	3	3	2	18	4	4	4	4	16	81
120	3	4	3	5	4	2	3	3	5	1	1	2	36	5	5	3	3	2	1	1	4	24	4	2	4	3	3	1	17	1	5	5	5	16	93
121	5	4	4	4	3	5	1	5	4	3	3	5	46	4	3	5	3	5	4	3	4	31	3	4	3	3	5	3	21	3	4	3	5	15	113
122	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	40	4	3	2	1	2	2	3	4	21	3	3	3	4	3	3	19	2	3	3	3	11	91
123	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	33	3	3	3	3	4	4	3	4	27	1	1	1	2	2	2	9	2	3	3	3	11	80
124	3	3	3	3	4	1	1	4	4	5	4	5	40	3	1	3	3	1	1	3	4	19	1	2	1	3	1	2	10	4	5	4	4	17	86
125	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	1	3	3	3	15	3	3	2	2	10	79
126	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	4	37	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	3	11	81
127	2	1	1	2	3	5	1	1	2	3	1	2	24	5	1	1	1	1	1	2	2	14	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	8	57
128	3	2	1	3	2	3	3	3	4	4	2	4	34	4	2	3	2	3	4	3	3	24	4	2	3	2	4	4	19	3	3	3	2	11	88
129	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42	3	2	3	3	4	4	2	3	24	5	3	4	3	3	2	20	2	4	4	4	14	100
130	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	34	4	3	3	3	3	3	4	3	26	2	3	2	3	3	2	15	3	3	3	3	12	87

131	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	36	3	3	4	3	3	2	4	25	4	3	3	3	4	4	21	4	5	4	5	18	100
132	2	2	2	2	3	1	3	2	4	3	2	28	3	3	2	2	2	1	5	20	1	1	1	3	1	1	8	3	5	1	2	11	67	
133	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	37	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	91	
134	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	2	3	2	1	2	3	19	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	3	11	79
135	4	5	4	4	5	1	3	5	4	4	5	49	3	1	1	1	1	1	4	4	16	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	4	18	111
136	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	35	3	3	1	3	2	2	3	3	20	4	3	3	3	3	1	17	3	5	3	3	14	86

Base de datos: productividad laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	e1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	e2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	e3	D1	D2	D3	TOTAL
1	5	5	5	5	4	3	2	3	3	2	37	5	3	1	1	1	5	1	1	4	1	23	1	1	5	5	4	2	5	2	25	37	23	25	85
2	4	4	1	4	3	3	3	3	5	5	35	5	4	1	5	4	3	3	1	4	1	31	3	3	5	1	3	3	4	5	27	35	31	27	93
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	4	4	1	3	1	3	3	2	3	3	27	2	3	3	1	1	1	3	1	15	12	27	15	54
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	29	3	3	4	4	3	4	4	4	29	22	29	29	80
5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	32	3	4	2	3	4	3	3	1	23	24	32	23	79
6	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	40	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46	4	5	4	4	5	4	4	3	33	40	46	33	119
7	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	3	17	27	30	17	74
8	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	3	4	5	3	4	2	5	3	29	23	41	29	93
9	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	31	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	32	3	4	3	3	2	3	3	5	26	31	32	26	89
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	44	4	4	5	5	3	4	5	5	35	45	44	35	124

11	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	31	3	3	4	3	3	3	4	3	26	27	31	26	84
12	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	26	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	31	3	3	3	4	4	3	3	4	27	26	31	27	84
13	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	24	5	4	2	3	2	4	2	1	3	2	28	3	3	4	1	1	1	3	5	21	24	28	21	73
14	4	4	3	3	4	4	3	1	2	3	31	5	5	3	4	4	4	4	1	1	1	32	4	4	5	4	5	4	4	4	34	31	32	34	97
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38	4	4	4	3	3	3	5	5	31	29	38	31	98
16	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	3	3	4	4	27	27	35	27	89
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	34	34	24	92
18	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	44	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	42	5	3	3	5	3	3	5	3	30	44	42	30	116
19	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	40	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39	4	3	3	3	3	3	3	25	40	39	25	104	
20	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	39	4	3	3	3	3	3	4	4	27	44	39	27	110
21	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	30	5	5	3	5	3	4	4	3	2	3	37	1	2	4	1	3	3	5	4	23	30	37	23	90
22	4	4	4	3	3	3	2	2	1	4	30	5	5	3	5	3	4	4	3	2	3	37	1	2	4	1	3	3	5	4	23	30	37	23	90
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	4	3	3	5	3	3	39	4	3	4	3	3	3	4	4	28	41	39	28	108
24	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	35	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44	4	4	3	3	3	3	2	3	25	35	44	25	104
25	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	29	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	3	4	3	27	29	34	27	90
26	5	3	4	4	3	3	4	3	1	3	33	4	4	3	4	3	4	3	1	3	1	30	3	3	3	2	3	3	3	23	33	30	23	86	
27	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	5	5	5	35	47	45	35	127
28	3	3	5	3	2	1	1	5	1	4	28	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	40	1	3	4	4	4	4	5	5	30	28	40	30	98
29	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	30	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	3	3	4	3	3	4	5	5	30	30	45	30	105
30	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	43	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	3	4	5	4	4	4	5	4	33	43	44	33	120
31	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	19	4	4	1	5	2	3	2	1	1	1	24	5	5	4	2	3	2	3	3	27	19	24	27	70
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	41	3	2	3	4	4	3	5	3	27	40	41	27	108
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	2	3	3	3	3	23	28	31	23	82
34	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	30	2	3	2	2	2	3	2	3	19	14	30	19	63
35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	4	5	1	4	3	4	1	1	3	1	27	1	3	1	4	2	2	3	2	18	27	27	18	72
36	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	28	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	27	1	3	1	2	2	2	3	3	17	28	27	17	72
37	4	5	5	3	3	4	4	2	3	5	38	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43	3	3	4	3	2	4	5	5	29	38	43	29	110
38	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	19	1	1	5	1	5	1	5	5	24	12	19	24	55
39	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	29	5	4	3	5	4	3	5	3	2	2	36	2	3	4	3	3	1	5	4	25	29	36	25	90
40	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	2	2	15	26	25	15	66

41	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	4	5	4	4	4	4	4	5	34	45	46	34	125
42	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	36	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	40	5	5	3	3	4	4	3	5	32	36	40	32	108
43	2	3	2	3	1	4	5	4	3	3	30	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	39	3	3	4	3	3	4	3	3	26	30	39	26	95
44	2	3	2	3	1	4	5	4	3	3	30	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	25	3	2	2	2	2	3	5	2	21	30	25	21	76
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46	4	4	4	5	4	4	4	5	34	48	46	34	128
46	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	37	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	43	3	2	2	4	3	3	4	2	23	37	43	23	103
47	3	3	1	3	3	3	4	2	2	3	27	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	41	2	2	4	3	3	4	3	3	24	27	41	24	92
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	37	2	2	3	2	3	3	4	5	24	38	37	24	99
49	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	3	3	4	4	30	42	45	30	117
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	4	4	3	2	3	3	3	3	1	2	28	2	2	2	3	3	3	3	4	22	31	28	22	81
51	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	4	3	4	30	40	42	30	112
52	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44	5	4	5	4	4	4	5	5	36	42	44	36	122
53	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	40	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	44	5	4	5	4	3	4	4	4	33	40	44	33	117
54	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	33	3	2	3	3	3	4	1	3	22	31	33	22	86
55	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	33	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	38	1	4	4	3	3	3	3	3	24	33	38	24	95
56	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	5	5	1	5	1	5	2	1	1	1	27	4	4	4	2	4	2	3	3	26	19	27	26	72
57	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	29	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	29	3	3	3	2	3	3	4	3	24	29	29	24	82
58	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	34	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	38	4	4	4	3	3	4	3	4	29	34	38	29	101
59	5	5	5	4	1	1	2	1	1	1	26	5	5	1	5	1	3	5	1	1	2	29	1	1	3	4	3	4	5	1	22	26	29	22	77
60	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	26	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	35	2	2	3	3	3	2	4	2	21	26	35	21	82
61	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	29	2	2	3	3	3	3	3	5	24	27	29	24	80
62	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32	5	5	1	2	2	4	1	1	4	1	26	4	4	5	3	2	3	5	3	29	32	26	29	87
63	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	3	3	4	3	3	4	5	5	30	31	43	30	104
64	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	42	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	40	3	3	3	4	5	3	5	3	29	42	40	29	111
65	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	45	4	5	4	4	4	5	5	5	36	45	45	36	126
66	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	21	4	4	1	4	2	4	2	1	2	1	25	4	4	4	2	3	3	3	4	27	21	25	27	73
67	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	19	4	3	1	3	1	3	3	2	4	3	27	2	3	4	1	2	2	3	1	18	19	27	18	64
68	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	33	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	3	3	4	3	3	4	5	5	30	33	45	30	108
69	3	1	2	1	4	1	2	1	2	1	18	4	4	1	3	1	3	3	2	3	3	27	2	3	3	1	1	1	3	1	15	18	27	15	60
70	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	42	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	43	3	4	5	4	5	4	5	4	34	42	43	34	119

71	2	3	1	3	3	3	3	3	5	3	29	4	4	1	4	3	3	3	1	4	1	28	3	3	4	1	3	3	4	5	26	29	28	26	83
72	4	3	5	3	2	1	3	5	1	4	31	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	36	1	3	4	5	4	5	5	5	32	31	36	32	99
73	5	3	5	3	4	3	2	3	1	2	31	5	3	1	2	1	5	1	1	4	1	24	1	1	5	5	4	2	5	2	25	31	24	25	80
74	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	26	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	34	3	4	3	2	3	3	3	3	24	26	34	24	84
75	1	3	4	2	3	2	2	4	2	3	26	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	30	2	4	2	3	3	2	3	1	20	26	30	20	76
76	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	18	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	31	2	3	2	3	3	3	2	3	21	18	31	21	70
77	3	4	3	4	2	4	3	2	4	5	34	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	40	3	5	3	4	3	4	3	3	28	34	40	28	102
78	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3	28	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	27	1	3	1	2	2	2	3	3	17	28	27	17	72
79	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	28	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	28	2	3	2	2	2	2	2	3	18	28	28	18	74
80	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	34	4	3	2	4	3	5	1	4	4	3	33	3	3	3	4	2	2	3	2	22	34	33	22	89
81	2	3	3	4	3	2	3	2	1	2	25	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3	31	3	2	5	3	4	2	5	3	27	25	31	27	83
82	4	4	5	3	3	4	3	2	3	5	36	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	37	3	3	4	4	4	4	5	5	32	36	37	32	105
83	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	31	4	3	5	3	4	3	2	3	2	3	32	3	4	3	2	2	4	3	5	26	31	32	26	89
84	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	23	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	22	1	1	4	1	5	1	5	5	23	23	22	23	68
85	3	2	4	4	3	4	3	3	5	4	35	3	4	5	3	3	4	3	2	3	3	33	4	3	2	3	3	4	3	5	27	35	33	27	95
86	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	41	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40	4	3	3	4	3	3	5	3	28	41	40	28	109
87	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	27	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	30	3	3	2	4	3	3	3	4	25	27	30	25	82
88	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	42	4	5	1	5	5	4	5	5	3	3	40	5	3	4	5	3	4	5	3	32	42	40	32	114
89	4	3	4	3	4	3	2	1	3	1	28	5	4	3	3	2	4	2	3	3	2	31	3	3	4	1	3	1	3	5	23	28	31	23	82
90	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	40	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	38	4	3	4	3	4	4	4	4	30	40	38	30	108
91	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	39	4	4	4	3	3	4	5	5	32	34	39	32	105
92	5	4	3	2	3	3	2	3	2	4	31	5	4	3	5	4	3	5	3	2	3	37	3	3	4	3	3	1	5	4	26	31	37	26	94
93	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	38	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	35	4	3	3	4	3	4	3	5	29	38	35	29	102
94	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	4	4	4	2	2	3	3	2	2	1	27	3	2	2	3	3	2	2	2	19	28	27	19	74
95	3	5	4	3	4	3	2	3	1	4	32	5	5	3	5	3	4	4	3	2	4	38	2	3	4	2	3	4	5	4	27	32	38	27	97
96	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	5	4	3	4	3	4	3	30	43	43	30	116
97	5	3	4	3	4	3	2	3	1	4	32	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	37	2	3	4	1	4	3	5	4	26	32	37	26	95
98	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	5	5	5	5	4	4	4	3	35	40	43	35	118

99	4	5	4	3	3	3	4	3	2	3	34	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42	4	4	3	3	4	4	2	3	27	34	42	27	103
100	1	3	3	3	3	2	4	3	1	3	26	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2	35	3	2	3	2	3	4	3	3	23	26	35	23	84
101	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	37	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	43	3	2	2	4	3	3	4	2	23	37	43	23	103
102	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	2	2	4	3	3	4	3	3	24	26	38	24	88
103	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	32	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	35	5	5	4	3	5	4	3	4	33	32	35	33	100
104	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	33	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	38	1	4	4	3	3	3	3	3	24	33	38	24	95
105	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	3	3	4	4	30	42	45	30	117
106	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45	4	4	4	5	4	4	4	5	34	38	45	34	117
107	3	4	2	4	3	5	5	4	3	3	36	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	32	3	2	2	2	2	3	5	2	21	36	32	21	89
108	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	38	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44	5	4	4	3	4	5	3	4	32	38	44	32	114
109	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	33	4	4	5	3	5	5	3	3	2	3	37	3	4	4	3	3	3	3	3	26	33	37	26	96
110	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	42	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	3	3	4	4	30	42	42	30	114
111	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	37	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	37	3	3	5	4	3	4	4	4	30	37	37	30	104
112	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	35	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	29	3	3	3	3	3	3	3	4	25	35	29	25	89
113	4	4	2	2	3	4	4	3	5	4	35	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	44	5	4	5	4	4	4	5	5	36	35	44	36	115
114	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	31	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	33	3	2	3	3	3	4	1	3	22	31	33	22	86
115	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	39	4	4	4	3	3	4	3	4	29	37	39	29	105
116	4	5	3	5	4	5	4	3	3	5	41	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	42	5	4	5	4	3	4	4	4	33	41	42	33	116
117	3	4	4	2	3	4	4	5	5	2	36	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	33	3	3	3	2	3	3	4	3	24	36	33	24	93
118	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	36	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	38	5	5	4	3	3	4	3	4	31	36	38	31	105
119	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	24	3	5	1	5	2	5	2	1	2	2	28	4	4	4	2	4	2	3	3	26	24	28	26	78
120	5	4	4	5	4	3	2	3	3	2	35	5	3	1	2	2	5	1	2	4	1	26	2	2	5	5	4	2	5	2	27	35	26	27	88
121	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	35	2	2	3	3	3	2	4	2	21	29	35	21	85
122	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	35	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	3	3	4	3	3	4	5	5	30	35	43	30	108
123	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	33	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	34	3	3	3	4	5	4	5	5	32	33	34	32	99
124	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	39	5	4	1	5	4	3	3	1	4	1	31	3	3	5	1	3	3	4	5	27	39	31	27	97

125	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	32	3	4	2	3	4	3	3	1	23	26	32	23	81
126	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	25	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	32	3	4	2	3	4	3	3	1	23	25	32	23	80
127	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	29	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	30	3	3	2	2	2	2	2	3	19	29	30	19	78
128	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	44	4	4	5	5	3	4	5	3	33	44	44	33	121
129	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	30	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	31	3	3	4	3	3	4	4	3	27	30	31	27	88
130	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	27	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	4	4	3	3	4	27	27	28	27	82
131	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	23	5	4	2	3	2	4	2	1	3	2	28	3	3	4	1	1	1	3	5	21	23	28	21	72
132	5	4	3	3	4	5	3	1	2	3	33	5	5	3	4	4	4	4	1	1	1	32	4	4	5	4	5	4	4	4	34	33	32	34	99
133	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	4	4	4	3	3	3	5	5	31	31	36	31	98
134	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	34	34	24	92
135	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	39	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	42	5	3	3	5	3	3	5	3	30	39	42	30	111
136	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	40	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39	4	3	3	3	3	3	3	3	25	40	39	25	104

Anexo 6

Autorizaciones



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Ica, 20 de Agosto del 2018.

OFICIO N° 2460-2018-DIRESA-ICA-DG-OEGDRH/UDRH

Señor :
Dr. Raul Delgado Arenas
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad Cesar Vallejo Lima Este

Presente

Asunto : Autorización para la Aplicación de los Instrumentos de Investigación (cuestionarios) del Bach. Roberto Michael Vélez Cervantes.

Es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la DIRESA Ica, ha estimado pertinente autorizar al Bach. Roberto Michael Vélez Cervantes, la aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionarios) de la Tesis titulada "Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, lo que hago de su conocimiento para los fines del caso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA
Constantino Severo Villa Córdova
 Dr. Constantino Severo Villa Córdova
 EMP. 39584
 Director Regional de Salud Ica (g)

CSVC/DG.DRSI
 RNT/DEOGyDDRRHH
 RPC/J-UDRRHH

DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA
 Dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
 Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos
 GOBIERNO REGIONAL DE ICA
 Urb. San Miguel I - 223

Anexo 6.1

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 20 de 23
--	--	---

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018" del (de la) estudiante VELEZ CERVANTES ROBERTO MICHAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de agosto de 2018



P.R. Miguel A.D.

Firma

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI: 09747014

			
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
Elabora	VICERRECTORADO de Investigación		

Anexo 6.2

Pantallazo del turnitin

feedback studio | Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018

6 de 14

Resumen de coincidencias

21 %

1 Entregado a Universida... 19 %
Trabajo del estudiante

2 issuu.com 1 %
Fuente de Internet

3 repositorio.uancv.edu.pe 1 %
Fuente de Internet

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios
de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018

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

AUTOR:
Br. Roberto Michael Velez Cervantes

ASESORA:
Dra. Dora Lourdes Ponce Yacitayo

Número de palabras: 10244

Página: 1 de 56

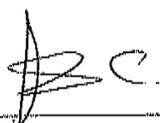
Text-only Report | High Resolution | Activado

Anexo 6.3

Autorización de Publicación de Tesis

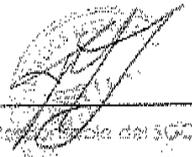
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Roberto Michael Velez Cervantes, identificado con DNI N° 32970769, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



 FIRMA
 DNI: 32970769

FECHA: 15 de Febrero del 2019

	Dirección de Investigación	Revisó	 Representante del UCV		Vicerrector de Investigación
---	-------------------------------	--------	---	---	---------------------------------

Anexo 6.4

Autorización de la versión final del trabajo de Investigación

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO
MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. ROBERTO MICHAEL VELEZ CERVANTES

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL SEGÚN LOS FUNCIONARIOS DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ICA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



Miguel Ángel Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 7

Artículo científico



**Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la
Dirección Regional de Salud de Ica, 2018**

AUTOR: Br. Roberto Michael Velez Cervantes

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo constituido por 136 profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ica. Se empleó como instrumento los cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables, se realizó la validez de contenido y la confiabilidad. Los resultados de la investigación indicaron que existe una relación positiva y significativa entre las variables; $R_s = 0.322^*$, interpretándose como una relación positiva débil entre las variables, con un $\rho = 0.000 < 0.01$.

Palabras clave: *Gestión del conocimiento, creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento, aplicación y uso del conocimiento, empowerment y productividad laboral.*

Abstarac

The objective of the research was to determine the relationship between knowledge management and labor productivity according to officials of the Regional Health Directorate of Ica, 2018. The research was carried out under a quantitative approach, basic type, descriptive and correlational level, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 136 professionals from the Regional Health Directorate of Ica. The Likert scale questionnaires for both variables were used as an instrument, content validity and reliability were carried out. The results of the research indicated that there is a positive and significant relationship between the variables; $R_s = 0.322^*$, interpreted as a weak positive relation between the variables, with a $\rho = 0.000 < 0.01$.

Key words: *Knowledge management, knowledge creation, transfer and storage of knowledge, application and use of knowledge, empowerment and labor productivity.*

Introducción

A nivel mundial, el papel de la educación en la formación profesional y capacitación tanto para la adquisición de conocimientos como para la gestión del conocimiento es fundamental, por lo que el estudio del conocimiento humano ha sido objeto de estudio tanto filosófico como epistemológico y hoy en día ha recobrado y se presta mayor importancia; en una organización el conocimiento es la información que poseen los trabajadores de manera utilizable para el logro de los resultados o productos que se oferten.

El conocimiento es un recurso valioso, donde los rápidos cambios tecnológico actuales están basados en el conocimiento, al respecto Nonaka y Konno (1998; citado por Arce, 2009, p. 9) “el conocimiento es intangible, ilimitado y dinámico y si no se utiliza en un momento y lugar específico carece de valor”.

El desarrollo presente y futuro de la sociedad moderna requiere de nuevos conocimientos, es por ello que los trabajadores debemos estar constantemente actualizados y para que la productividad sea eficiente.

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad (Robbins y Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008).

Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998). De acuerdo con Vroom, citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad (Chiavenato, 2009, p. 252).

La investigación tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018? y la hipótesis general de investigación fue: La gestión del

conocimiento se relaciona con la productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de salud de Ica, 2018.

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Gestión del conocimiento y variable 2: Productividad laboral. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, la segunda variable fue sometida a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.913 y 0.879 respectivamente lo cual indica una alta confiabilidad. En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva débil ($r_s = 0.322^*$) entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva baja, con un 69.9% de nivel en proceso en la gestión del conocimiento, el 20.6% indicaron un nivel en inicio y el 9.6% indicaron un nivel logrado (figura 1) y un 64% de nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indicaron un nivel eficiente y el 3.7% indicaron un nivel deficiente (figura 2).

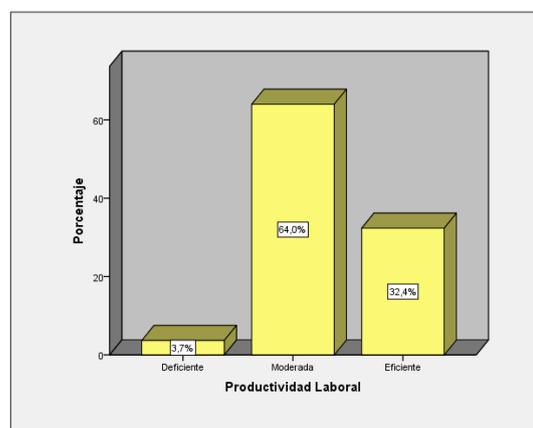
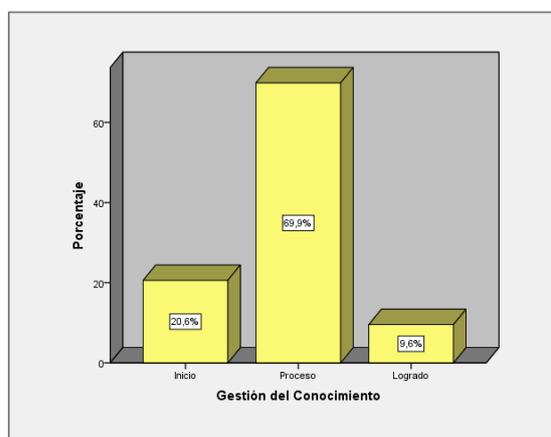


Figura 1. Gestión del conocimiento.

Figura 2: Productividad laboral.

Tabla 1

Correlación entre las variables

	Gestión del conocimiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	1,000	,322**
de Gestión del conocimiento		
del Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.	,000
N	136	136
Productividad laboral	,322**	1,000
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.
N	136	136

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

De acuerdo al objetivo general, se observa en la tabla 9, el 69.9% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la gestión del conocimiento, el 20.6% en inicio y el 9.6% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 14, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis general se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Según Quiroa (2014) en su investigación Toma de decisiones y productividad laboral, concluye que la productividad laboral es una fuente importante dentro de la institución y no se debe olvidar que hay que mantener motivados a los colaboradores para que ellos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan y Fuentes (2012), en su trabajo de investigación: satisfacción laboral y su influencia en la productividad, concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad y recomienda que se aplique la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción, por otro lado en la investigación realizada por Araujo (2017), en la investigación titulada: Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016, concluye que si existe

influencia del desempeño laboral en la productividad de los trabajadores. También Luna (2015), realizó la investigación titulada: *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura – Lima, 2014* y concluye que si existe una relación positiva y significativa entre las variables.

De acuerdo al objetivo específico 1, se observa en la tabla 10, el 61% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la creación del conocimiento, el 20.6% en inicio y el 18.4% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 14, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 1, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto creación del conocimiento es un proceso mediante el cual se origina intercambios por ello la organización debe crear los espacios y los tiempos para que se de dicha interacción y creación (Arbonés, 2013).

De acuerdo al objetivo específico 2, se observa en la tabla 11, el 50.7% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en inicio respecto a la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el 49.3% en un nivel en proceso, asimismo en la tabla 14, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 2, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Facho (2017), en la investigación *gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*, en la que concluye que la gestión administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores por lo que es un principio de la administración. Asimismo en la investigación realizada por Pérez y Vasquez (2015), en la tesis *Gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Mala, provincia de Cañete, 2014*, concluye que existe una relación positiva y significativa y que los docentes hacen uso de la gestión del conocimiento mediante la transferencia de la comunicación.

De acuerdo al objetivo específico 3, se observa en la tabla 12, el 47.1% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto a la aplicación y uso del conocimiento, el 43.4% en un nivel en inicio y 9.6% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 14, se observa que el 64% de los trabajadores indican que

existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 3, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto en la investigación realizada por Sanz (2017) en la investigación titulada: *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el portafolio profesional*, concluye que la aplicación de recursos multimedia mejora las competencias de los trabajadores y fomenta la construcción del conocimientos.

De acuerdo al objetivo específico 4, se observa en la tabla 13, el 61.8% de los trabajadores de DIRESA de Ica indicaron que existe un nivel en proceso respecto al empowerment, el 19.1% en un nivel en inicio y el 19.1% en un nivel logrado, asimismo en la tabla 14, se observa que el 64% de los trabajadores indican que existe un nivel moderado respecto a la productividad laboral, el 32.4% indican un nivel eficiente y el 37% indicaron un nivel deficiente y de acuerdo a la contrastación de la hipótesis específica 4, se observa una relación positiva débil entre las variables, al respecto Tarí y García (2010) indicaron que mediante el empowerment se crean espacios de innovación y empoderamiento del conocimiento.

Referencias

- Araujo, J. (2017). *Desempeño laboral y su relación en la productividad en la Procuraduría del Poder Judicial, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Arbonés, A. (2013). *Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento* (2da. ed.). Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.
- Arce, G. (2015). *Modelos Empresariales*. Recuperado de: <https://.net/Ingridadm/gestin-del-conocimiento-nonaka%20Recuperado2015>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral, estudio realizado con el área de salud de Quetzaltenango*. (Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.

- Quetzaltenango, Guatemala). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Robbins, S. y Judge, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (14ª ed.). México: Pearson. Prentice Hall.
- Sanz, M. (2017). *Convergencia de la gestión del conocimiento y el eLearning en el portafolio profesional* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/680634/sanz_prieto_mariano
- Singh, S. K. (2008). Role of leadership in knowledge management: a study. *Journal of knowledge management*, 12(4), 3-15.
- Tarí, J. y García, M. (2010). ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 151-176.