



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del conocimiento y talento humano en tiempos
de pandemia en la Sub gerencia de obra de un gobierno
regional– 2022**

AUTOR:

Cappelletti Quintanilla, Fernando Domingo (orcid.org/0000-0001-8935-606X)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis abuelos Domingo y Visitacion que juntos desde el cielo seguirán guiando mis pasos para ser cada día una mejor persona.

A mi Madre, Dina Quintanilla Ortiz por darme la vida, el amor y apoyo incondicional, nunca me cansare de agradecerte en esta ni en otra vida.

A mi esposa Massiel e hijos Fernando y Valentino, porque son la razón de mi existencia, gracias por su comprensión cada esfuerzo y logro son también de ustedes.

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por darme una familia maravillosa que siempre creyeron en mí y por darme ese apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de cometer mis estudios de posgrado, así mismo a los docentes que han contribuido en mi formación y de manera especial al Mg. Torres Mirez Karl Frederick por brindarnos sus conocimientos y dedicación para lograr este anhelo personal.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	23
Tabla 2. Población, muestra y muestreo.	24
Tabla 3. Relación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	28
Tabla 4. Correlación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	29
Tabla 5. Relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	30
Tabla 6. Correlación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	31
Tabla 7. Relación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	32
Tabla 8. Correlación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	33
Tabla 9. Relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	34
Tabla 10. Correlación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	35
Tabla 11. Relación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	36
Tabla 12. Correlación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.	37

Resumen

La investigación determinó la relación existente entre gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022. La investigación fue de tipo básica, su nivel fue relacional y el diseño no experimental, transversal y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, estos fueron validados por expertos y la importancia de los ítems se determinó mediante V de Aiken cuyo resultado fue 1; además, se sometió a la prueba de confiabilidad alcanzando el nivel de excelente. La muestra fue 92 personal técnico y administrativo. La variable Gestión del conocimiento se dimensionó desde la socialización, externalización, combinación y aprendizaje, y con un total de 12 indicadores. La variable gestión del talento humano se dimensionó en incorporación, capacitación, evaluación de desempeño y motivación, y total fueron estudiados a través de 10 indicadores en total. Como resultado se determinó que existe una relación alta ($TauB = 0,841$) entre las variables analizadas. Por lo tanto, se concluye a la gestión del conocimiento como uno de los primeros en incidir de manera negativa o positiva a la gestión del talento humano de la institución.

Palabras clave: Aprendizaje, capacitación, evaluación de desempeño y motivación.

Abstract

The research determined the relationship between knowledge management and human talent in times of pandemic in the sub work management of a regional government in the year 2022. The research was of basic type, its level was relational and the design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire, these were validated by experts and the importance of the items was determined by Aiken's V whose result was 1; in addition, it was submitted to the reliability test reaching the level of excellent. The sample consisted of 92 technical and administrative personnel. The knowledge management variable was dimensioned from socialization, externalization, combination and learning, and with a total of 12 indicators. The human talent management variable was dimensioned in incorporation, training, performance evaluation and motivation, and a total of 10 indicators were studied. As a result, it was determined that there is a high relationship ($\text{TauB} = 0.841$) between the variables analyzed. Therefore, it is concluded that knowledge management is one of the first to have a negative or positive impact on human talent management in the institution.

Key words: Learning, training, performance evaluation and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Según Omaira (2018), la gestión del conocimiento en la actualidad se convirtió en una fórmula eficiente para lograr un mejor aprovechamiento de las habilidades, aptitudes y actitudes del personal de una organización. Según Ames (2021), la gestión del conocimiento mediante el fortalecimiento de capacidades del personal no sólo se refiere a alcanzar los resultados esperados, sino también a cómo se consiguen estos resultados.

Asimismo, la gestión del talento humano ha provocado un cambio conceptual en relación a la administración de los recursos humanos en el enfoque clásico el área de gestión del talento humano fue considerada un costo que debía ser reducido según las necesidades o prioridades de la organización, en el enfoque actual la gestión del talento humano se considera como el primer recurso competitivo de la organización (García, 2019). Por lo que, una gestión eficaz de este recurso permite contribuir con su potencial al logro de los objetivos institucionales (Ramírez et al., 2019).

Las organizaciones están enmarcadas en un contexto de constantes transformaciones y cambios a escala global, estas intensas metamorfosis provocan altos impactos, tanto en el ambiente de trabajo como en las relaciones entre trabajadores y la organización, resultando así cada vez más complejo gestionar los talentos y encontrar la manera de que éstos creen un vínculo con la organización Gonçalves et al., (2021). Apoyando esta línea de pensamiento, Miško et al., (2021), considera que la organización debe construir una relación de compromiso en armonía con las transformaciones que rodean su entorno externo. Asimismo, para Parabakarana y Abdul (2021), la gestión del conocimiento es determinante y de extrema relevancia para las organizaciones en los próximos años.

El año 2020 está marcado por una grave emergencia de salud pública provocada por el Coronavirus. Originado en China a finales de 2019, se extendió rápidamente por todo el mundo. Debido al alto riesgo de infección y propagación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) clasificó como pandemia (Pabón, 2019). Esta situación generó una gran ola de preocupación en todos los países del mundo y provocó la aplicación de varias medidas por parte de los gobiernos para minimizar la propagación del virus. A nivel nacional, la declaración de la pandemia y el rápido

avance de los casos positivos y de las víctimas mortales condujeron a la declaración del estado de emergencia. Con esto, se implementaron medidas como el encierro, la promoción del teletrabajo, el cierre de escuelas y la introducción de la educación a distancia, la cancelación de eventos, el cierre de fronteras, entre otras. La gestión del talento humano desempeña un rol significativo en la vida de los trabajadores, especialmente en esta etapa, y todas las organizaciones deberían tomar precauciones para garantizar la protección de sus empleados contra esta pandemia. (Bazán y Tovares, 2022)

En este contexto en la sub gerencia de obra de un gobierno regional la problemática está relacionada con la eficiencia de la gestión del conocimiento como la socialización, seguido de externalización y finalmente la combinación de conocimientos por parte de los trabajadores, esto a provocado que los cargos de confianza y las direcciones correspondientes ocupen personas con poca experiencia y conocimiento de la función, trabajos improvisados que a la larga perjudica severamente en el cumplimiento de los objetivos de la subgerencia, además esta asignación de responsabilidades dentro de la subgerencia no es la adecuada, podrían presentarse diferentes inconvenientes durante la ejecución de las obras públicas, donde algunos de estos problemas incide en el comienzo de la obra, mostrando una preparación deficiente y una mala organización en la gestión del talento humano.

De lo anterior, es necesario analizar esta problemática respondiendo al siguiente problemática de investigación; ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?, además los problemas específicos que son: a) ¿Cómo es la relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?, b) ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?, c) ¿Cómo es la relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?, d) ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y la motivación del

personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?

La investigación se justifica teóricamente puesto que según Hernández et al. (2018), el propósito es incrementar los conocimientos a los ya existentes en relación a la gestión del conocimiento y también en relación a la variable talento humano; además, los resultados fueron sistematizados como una propuesta para ser parte de estas variables de estudio en las instituciones públicas; puesto que, con la investigación se pretende demostrar que existe una asociación de dependencia entre la gestión del conocimiento y la variable gestión del talento humano, según Alolayyan et al., (2021), es un conjunto de políticas y procedimientos básicos la gestión conocimiento y talento humano para la gestión de los puestos en lo que respecta a las personas, que integran el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación. Además, Kutieshat y Farmanesh (2022), sostienen como un método estructurado y sistemático que permite evaluar los comportamientos y resultados en relación al trabajo, para evaluar la productividad del trabajador.

Asimismo, el estudio se justifica prácticamente, porque según Hernández y Duana (2020) existe la necesidad de mejorar los problemas relacionado con la gestión del conocimiento y por otra parte la gestión del talento humano en la sub gerencia de obra de un gobierno regional y otras instituciones públicas. Castro et al., (2020), la dependencia entre gestión del conocimiento y talento humano radica en la elaboración de una paradigma o modelo como solución a un problema para una organización, en un área en particular, a partir de un diagnóstico de las necesidades de la organización, implicando procesos explicativos y de tendencias futuras”.

El estudio también se justifica metodológicamente, Sánchez et al., (2021) para su desarrollo se empleó el enfoque holístico empleando los métodos inductivo y deductivo, puesto que los instrumentos fueron sometidos a la validación de los expertos y determinado la confiabilidad mediante la estadística inferencial, por lo que se será en una fuente de referencia importante para futuras investigaciones que pueden ser de interés para diversos los estudiantes de nivel superior o cualquier persona interesada en este tema.

El objetivo general del estudio fue determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub

gerencia de obra de un gobierno regional – 2022, mientras que los objetivos específicos son: a) Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; b) Determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; c) Estudiar la relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; y d) Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; mientras que las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; b) Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022, c) Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022; d) Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional existen estudios como de Scarpetta (2021), quien desarrolló una investigación cualitativa de nivel exploratorio cuyo objetivo fue analizar los retos a los que se enfrentó el sector de los recursos humanos en las empresas durante la pandemia inducido por el virus COVID-19, con la finalidad de identificar las tácticas que permitan la continuidad de los procesos, gestionar los recursos humanos y actuar eficazmente en los momentos de crisis. Así, el estudio llevó a cabo una revisión de los registros para aumentar el nivel de conocimiento sobre este tema basado en la investigación existente. Como resultado se identificó los cambios suscitados en el ámbito de gestión del conocimiento en el contexto de la pandemia, así como los retos que estos gestores han adoptado para garantizar la seguridad de su capital humano de la organización y la estabilidad de los procesos. El aporte del estudio radica básicamente en la gestión del conocimiento en el contexto de la pandemia y los retos que estos gestores han adoptado para garantizar la seguridad de su capital humano en la organización.

De la misma forma Paz (2021), realizó la investigación con el objetivo de conocer cuáles son los mayores retos percibidos en una municipalidad. El método utilizado fue cualitativo, transversal y descriptivo; la técnica fue entrevista semiestructurada aplicado a 9 expertos a cargo de las direcciones de gestión del talento humano. Como resultado hicieron comprender que los directivos tienen una idea de cuáles son los desafíos de la gestión humana en la organización para gestionar el conocimiento y fortalecer las competencias y hábitos de los trabajadores, por otro lado, la existencia y colaboración activa de todos es necesaria para que este sector funcione y se desarrolle adecuadamente y con precisión; además es importante adaptar esta área a la realidad y a sus necesidades. El aporte de la investigación reside en los desafíos de la gestión humana en la organización para gestionar el conocimiento y fortalecer las competencias y hábitos de los trabajadores de la institución.

Asimismo, Vera et al., (2021), realizaron un estudio con enfoque cualitativo, cuyo objetivo fue analizar cómo la pandemia ha dificultado la gestión del conocimiento y del talento humano, para examinar las medidas adoptadas para reducir su impacto. Según el estudio las consecuencias del coronavirus en las

organizaciones van más allá de las cuestiones económicas y financieras, uno de los recursos más afectados fue la gestión del talento humano. Con la finalidad de contener el impacto de la pandemia provocado por el COVID-19 en el proceso de la gestión del talento humano, la investigación se realizó con una herramienta elaborada originalmente con estrategias para fortalecer la gestión del talento humano. El aporte de esta investigación consiste en que la institución desarrollo una herramienta estratégica para fortalecer y mejorar la gestión del talento humano.

Siguiendo el mismo enfoque Soto et al., (2020), realizó su estudio con el propósito de describir los retos y las tendencias de la gestión del talento humano para cambiar y habitar los conocimientos de entrada y como fuente de investigación. La investigación cualitativa se basa en una serie de teorías científicas sobre los retos y las tendencias actuales de la gestión del talento humano. El estudio concluye que las empresas deben darse cuenta de que debe haber una buena coordinación entre el sistema y los subsistemas para adaptarlos a los asistentes y contribuir en el control de la organización. Los desafíos que la gestión del talento humano, tanto internos como externos, tienen un impacto interno en las prácticas de los recursos, por lo tanto, la gestión debe estar preparada para cualquier situación cambiante y mantener la competitividad del mercado. El aporte de esta investigación radica en que las empresas deben darse cuenta de que una buena coordinación entre el sistema y los subsistemas para adaptarlos a los asistentes y contribuir en el control de la organización.

Del mismo modo, Delgado y Medina (2020), realizó el estudio con el propósito de analizar el rol que desempeña la dirección de la gestión del talento humano, el enfoque fue cualitativo y del tipo estudio de caso. Según el estudio los efectos de la pandemia han implicado cambios estructurales y culturales en las empresas. El aumento del desempleo y el consiguiente cambio en la dinámica del mercado han obligado a las empresas a renovar sus prácticas laborales para hacer frente a esta situación y seguir siendo relevantes en la nueva norma. El recurso humano desempeña un papel fundamental como aliados estratégicos de las empresas. En la investigación se comprobó que los recursos humanos desempeñan un rol importante a la hora de garantizar la salud, el bienestar mental y mental de la organización en tiempos de pandemia. El aporte de la investigación reconoce que

la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental como aliados estratégicos de las empresas.

Por otro lado, **a nivel nacional** se pudo analizar estudio como de Granda (2021), cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y el estilo del liderazgo, el enfoque de estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, así como transversal y correlacional, El tamaño de la muestra fueron 70 empleados, la técnica fue la encuesta y cuestionario fue el instrumento. La investigación determinó que existe relación moderada entre la gestión del talento humano y estilo de liderazgo, puesto que el índice de Rho de Spearman fue de 0,677; con significancia de 0,000; debido a ello, la empresa debería orientar su estilo de liderazgo a un entorno más humano de acuerdo a los objetivos institucionales. El aporte del estudio consiste en que toda empresa debe orientar su estilo de liderazgo a un entorno más humano y asimismo en función a los objetivos institucionales

Del mismo modo Lazo (2021), realizó la investigación con la finalidad de desarrollar una estrategia para la contratación, desarrollo y retención del talento humano. El método de la investigación fue mixto, no experimental, transversal y descriptivo. La muestra fue el personal de ICR Consultores. Como resultado del estudio, la organización analizada para contratar el talento humano, mediante entrevistas, pruebas de conocimiento y psicológicas, asimismo la experiencia del postulante en áreas similares. En cuanto a la gestión del talento humano, la entidad ofrece formación por área (gestión de conocimiento), pero en el área de contabilidad el personal recibe más capacitación que otras áreas. En cuanto a la retención, se incentiva al personal por alcanzar metas y los objetivos institucionales según el presupuesto de la entidad. La investigación concluyó que la entidad necesita una estrategia de acción para mejorar y fortalecer el proceso de contratación, desarrollo y retención del personal. El aporte de la investigación consiste en que toda institución necesita una estrategia de acción pertinente para mejorar y fortalecer los procesos como contratación, desarrollo y retención del personal.

En esa misma línea de investigación, Ordoñez (2021), desarrolló la investigación con la finalidad de establecer la dependencia entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social en la Sede Distrital de la Corte Suprema,

Arequipa. El enfoque fue cuantitativo con diseño no experimental, con una sola medición (transversal) y correlacional, asimismo la investigación empleó el método hipotético, deductivo. La muestra fue de 252 trabajadores, el resultado logrado en la investigación se estableció que existe una relación entre las variables estudiadas, asimismo se puede observar que la gestión de talento humano está en proceso de optimización, además en la entidad debe mejorarse la gestión laboral, gestión del desempeño, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y capacitación, y la gestión de las relaciones interpersonales y sociales en línea con las necesidades de la entidad, por otro lado se debe abordar una mayor descentralización y soberanía en los procesos de gestión del talento humano y conducir a una mayor responsabilidad de desarrollo social básico en términos de estrategias sostenibles e interrelación entre los empleados que estén debidamente vinculadas articuladas con los objetivos institucionales. El aporte del estudio radica que se debe priorizar una mayor descentralización y soberanía en los procesos de gestión del talento humano, y conducir mejor la responsabilidad en cuanto al desarrollo estratégico sostenible, puesto que los empleados están debidamente vinculadas y articuladas con los objetivos de la organización.

Asimismo, Elera (2020), realizó la investigación con la finalidad de implementar una estrategia para mitigar el COVID-19, por parte de la oficina de gestión del talento humano, en cuanto al marco metodológico; el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, así como transversal y descriptivo, la muestra fue de 330 trabajadores de la SUNARP a nivel nacional y como resultado de la aplicación de las normas, órdenes, protocolos y lineamientos emitidos por las autoridades y la SUNARP en la atención de las enfermedades pandémicas, lo que en algunos casos condujo al fortalecimiento de la gestión del talento humano y en otros al temor e incertidumbre del personal que necesita sugerencias adecuadas. También analizó diversas medidas aplicadas por la unidad para evitar la propagación del COVID-19, para garantizar la estabilidad y la tranquilidad del personal. El aporte de la investigación radica en el fortalecimiento de la gestión del talento humano y en otros al temor e incertidumbre del personal que necesita sugerencias adecuadas. Asimismo, analizó diversas medidas que debe aplicar la entidad para evitar la propagación del COVID-19, con la finalidad de garantizar la estabilidad y la tranquilidad de los trabajadores.

Siguiendo el mismo enfoque Reyes et al., (2021), realizó la investigación con el propósito de establecer los desafíos del talento humano en tiempo de pandemia (COVID - 19), para ello se empleó el método experimental descriptivo. Para el autor, la gestión del talento humano es un proceso necesario para el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones, ya que los individuos son el sentido de la existencia de una organización; los conocimientos y las decisiones que toman a diario crean competitividad en el planeta de los gremios. La investigación se centra en la lucha del talento humano durante una pandemia (COVID - 19). En este contexto, la investigación también se centró en identificar la situación actual y las tendencias de la gestión. En este sentido, se concluyó que el uso de la inteligencia artificial a través de aplicaciones digitales en los procesos de reclutamiento, selección de empleados, evaluación de la gestión, formación y programas de gestión en las empresas tiene efectos positivos como: reducción de gastos y aumento de la productividad y respuesta. El aporte del estudio está en el uso de la inteligencia artificial utilizando las aplicaciones digitales en los procesos como reclutamiento, selección, evaluación, formación y programas de gestión de la institución, puesto que estas tienen efectos positivos relacionados con la reducción de gastos, asimismo con el aumento de la productividad y respuesta.

La base teórica primaria para gestión del conocimiento fue de Calvo (2019); quien define la gestión del conocimiento como el proceso de transformar la información y los recursos intelectuales en valor sostenible, el autor considera además el modelo cognitivo de la gestión del conocimiento, que se refiere principalmente a los procesos de buscar, captar, crear y compartir el conocimiento y la experiencia para resolver problemas. Según el autor, uno de los modelos más importantes es el Modelo de Creación de Conocimiento, propuesto por Nonaka y Takeuchi (1995), que distingue básicamente entre dos tipos de conocimiento, el tácito y el explícito. Además, los procesos incluyen las siguientes dimensiones: socialización, externalización, combinación e internalización.

La dimensión de socialización se refiere a la transformación del conocimiento tácito en conocimiento tácito, a la transferencia de conocimiento tácito entre las personas a través de las interacciones y al intercambio de experiencias entre las personas, siendo los indicadores el conocimiento tácito colectivo, la transferencia de conocimientos y la formación impartida.

La dimensión de externalización es el proceso de transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito. Es la expresión del conocimiento tácito de forma coherente y explícita para que las personas puedan entenderlo. Y estos indicadores son: Conocimiento explícito, disponibilidad de libros de texto, almacenamiento y acceso a la información.

La dimensión combinación se refiere a la transformación del conocimiento explícito en conocimiento tácito. Implica la reconfiguración de los conocimientos explícitos existentes, que se complementan, organizan, categorizan o recontextualizan para crear nuevos conocimientos explícitos más complejos, siendo los indicadores conocimiento explícito colectivo, Modelización del conocimiento e Información y toma de decisiones.

La dimensión del aprendizaje se refiere a la transformación del conocimiento explícito en tácito, es la comprensión del conocimiento explícito y su posterior incorporación como conocimiento tácito: esto está estrechamente relacionado con la experimentación. Sus indicadores para esta dimensión fueron: el conocimiento tácito individual, el aprendizaje mediante la práctica y la observación, y el intercambio de conocimientos.

La primera base complementaria fue de López, et, al., (2020). Quien define a la gestión del conocimiento como el proceso de identificación, seguido de creación, renovación y su posterior aplicación de conocimientos estratégicos de una organización. Es la gestión de dichos conocimientos estratégicos, permite a la organización saber lo que sabe. La gestión del conocimiento plantea algunos retos; el mayor de ellos es influir en el comportamiento de los empleados y conseguir que la dirección de la organización acepte la idea. Para desarrollar sistemas de conocimiento es necesario tener un enfoque externo (benchmarking de otras organizaciones), tecnologías facilitadoras (groupware), gestión del rendimiento (medición, recomendación, recompensas para los equipos, obligaciones contractuales) y gestión de las personas (equipos virtuales, comunidad de práctica, coordinadores del conocimiento, búsqueda del perfil del divulgador del conocimiento).

La primera dimensión fue generación de conocimiento, que define como el conjunto de conocimientos adquiridos por una organización con la finalidad de

desarrollar la organización, los indicadores fueron: nivel de identificación, nivel de intercambio, nivel de expresión.

La segunda dimensión fue la utilización de conocimiento, referido a la aplicación de los conocimientos en la empresa para gestionar los procesos de la entidad, los indicadores para esta dimensión fueron: nivel de utilización de buena práctica, nivel de revisión de retrospectiva.

La tercera dimensión fue capital intelectual, definido como el valor de conocimiento como habilidades, destrezas o actitudes que poseen los trabajadores de una organización, los indicadores para esta dimensión fueron: tasa de rotación, valor agregado.

La otra base complementaria fue de Rodríguez (2018), las organizaciones han reconocido que el conocimiento es necesario para mantener su competitividad en el mercado y para mejorar significativamente su rendimiento, pero para implementar una gestión del conocimiento es necesario garantizar una buena comunicación interna, es decir, explicar a todos los empleados de la organización su papel y su verdadera importancia. Para Rodríguez (2018) la gestión del conocimiento debe formar parte de la cultura organizativa para que todos los empleados entiendan sus necesidades. Los beneficios y los éxitos de la aplicación de la gestión del conocimiento en cualquier institución sólo son posibles si la cultura organizativa es positiva para generar, intercambiar, socializar y la transferir el conocimiento.

La primera dimensión que considera el autor fue conocimiento interno en la organización, esta se expresa como base del planeamiento estratégico, además se establece líderes de grupo para mayor libertad de trabajo, asimismo se apoya el trabajo en equipo, además es necesario definir la política de reconocimiento a las nuevas ideas y proyectos, los indicadores para esta dimensión fue planeamiento estratégico, trabajo en equipo y política de reconocimiento.

La segunda dimensión fue el conocimiento externo de la organización, en esta se identifican principalmente las necesidades de los usuarios o clientes con la finalidad de mejorar procesos, productos y servicios, asimismo es necesario considerar como fuente primaria a los clientes y proveedores estableciendo la integración cliente, empresa y competidores. Los indicadores para esta variable fueron: procesos, productos y servicios.

La tercera dimensión fue el conocimiento individual de la organización con sus habilidades, conocimientos y destrezas adquiridas por el personal con la finalidad de aprovechar de manera óptima dentro de la organización. Los indicadores para esta dimensión fueron habilidades, conocimiento y destrezas.

Además, la variable gestión de conocimiento se fundamenta en investigaciones como la de López et al., (2020), la gestión del conocimiento se convierte en un valioso recurso estratégico para la vida de las personas y las empresas o instituciones. Para Nascimento et al., (2020), el conocimiento juega un papel fundamental en la historia, su adquisición y aplicación han representado siempre un estímulo para las conquistas de innumerables civilizaciones. Sin embargo, el hecho de "saber mucho" sobre algo, no proporciona por sí mismo un mayor poder de competencia para una organización, sino que es precisamente cuando se alía con su gestión cuando marca la diferencia. La creación y puesta en marcha de procesos que gestionen, almacenen y difundan el conocimiento representan un nuevo reto al que deben enfrentarse las organizaciones.

Hace una década, Drucker (1999) citado por Paulova et al., (2017), ya advertía que el trabajo se basaba cada vez más en el conocimiento. "Sólo la organización puede proporcionar la continuidad básica que los trabajadores necesitan fortalecer sus conocimientos para ser eficaces. Sólo la organización puede convertir la experiencia de los trabajadores en rendimiento". Sin embargo, se ha avanzado muy poco en la forma de gestionar el conocimiento. La gestión del conocimiento parte de la premisa de que todo el conocimiento que existe en las organizaciones, en las personas, en los procesos y en el trabajo de cada área de trabajo, también pertenece a la organización. Por otro lado, todos los empleados pueden disfrutar de todo el conocimiento presente en la organización.

De forma empírica, Pérez (2016), el conocimiento es el hecho o la condición de conocer, obtenido a través de la vivencia, la experiencia o la relación. Todo este conocimiento reside o tiene el potencial de guardarse en nuestra mente, y/o de almacenarse en una organización, en sus procesos, productos, servicios, sistemas y documentos. Así, para implementar la gestión del conocimiento, las empresas deben verse a sí mismas como una comunidad humana, donde el conocimiento colectivo representa el mayor diferencial. Es en el conocimiento colectivo donde se basan las competencias esenciales para el desarrollo del trabajo.

Para adoptar y obtener resultados de la gestión del conocimiento, es importante diseñar estrategias de implantación y ser conscientes de que no es una moda o una herramienta de gestión, sino una filosofía organizativa (Weed, 2020). Planificar una gestión eficaz del conocimiento no es fácil; si el mensaje no se comunica bien, los empleados no entenderán su importancia y pensarán que compartir sus conocimientos significa perder la propiedad intelectual de sus ideas, métodos y procesos. Pérez (2016), sostiene que, cuando una organización consigue catalizar el conocimiento individual en favor del conocimiento organizativo y ponerlo a su servicio, alcanza niveles de rendimiento, optimización e innovación que la benefician enormemente. La gestión del conocimiento es, ante todo, un ejercicio de reflexión. El conocimiento es una información que cambia algo o a alguien, provocando una acción que hace que un individuo o una institución sean más eficientes.

La socialización es la puesta en común del conocimiento tácito, a través de la observación, imitación o práctica (de tácito a tácito) (Omaira, 2018). La externalización o articulación es la conversión del conocimiento tácito en conocimiento explícito y su comunicación al grupo (tácito en explícito). Para Weed (2020), la combinación es la estandarización de los conocimientos para reunirlos en un manual o guía de trabajo e incorporarlos a un producto (de explícito a explícito). La internalización se produce cuando los nuevos conocimientos explícitos se comparten en la organización y otras personas comienzan a utilizarlos para aumentar, ampliar y reformular sus propios conocimientos tácitos (de explícitos a tácitos).

Con relación a la base teórica primaria de la variable gestión del talento humano fue de Peña y Villón (2018), para quienes la cuestión básica es la elección entre gestionar las personas como socios o recursos de la organización. La gestión del talento humano implica organizar, planificar, dirigir y monitorear las actividades, ya que se consideran sujetos activos de la organización. De ahí la necesidad de gestionar el talento humano para lograr el máximo rendimiento posible de ellos. En este sentido las personas forman parte de los activos físicos de la contabilidad organizativa. Son recursos institucionales, lo que significa "objetivar" a las personas a través de las siguientes dimensiones:

Primera dimensión, procesos para integrar personas, según los autores el área de gestión del talento debe publicar el anuncio de personal de varias maneras, debe referirse de forma clara e inequívoca al puesto de trabajo, además, el personal y el perfil del puesto deben estar definidos con precisión. Los indicadores para esta dimensión fueron convocatoria, perfil laboral y cronograma.

Segunda dimensión, procesos para organizar a las personas, el área de gestión de talento debe clasificar el personal según especialidad, además la designación de funciones según el nivel y perfil laboral. Los indicadores para esta dimensión fueron especialidad, funciones y designación de área.

Tercera dimensión, procesos para recompensar a las personas, el desempeño del personal enfatiza la competencia profesional, apoya un clima de autodesarrollo para los empleados, adicionalmente se apoya el valor económico añadido del rendimiento, ya que el buen rendimiento también debe ser apreciado por la empresa, la determinación del. Los indicadores para esta dimensión fueron estímulo psicológico, estímulo económico, y reconocimiento y mérito.

Cuarta dimensión, procesos para desarrollar a las personas, es una formación continua para actualizar y optimizar el trabajo, además de mejorar el perfil del empleado, es necesario desarrollar las habilidades sociales como medio de colaboración para mejorar la comunicación. Los indicadores para esta dimensión fueron capacitación, perfil de habilidades y relaciones.

Quinta dimensión, procesos para retener a las personas, para ello según el autor debe existir un ambiente adecuado, además es necesario estimular y reconocer al personal en función a sus habilidades existiendo concordancia, respeto por el trabajo grupal enmarcados a los objetivos institucionales. Los indicadores para esta dimensión fueron ambiente laboral, ambiente social y ambiente personal.

Sexta dimensión, procesos para auditar a las personas, relacionado con el proceso de monitoreo y evaluación del personal con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, en este proceso debe existir acompañamiento para potenciar las habilidades y el proceso de evaluación del desempeño debe ser orientado a la gestión por resultados. Los indicadores para esta dimensión fueron monitoreo, acompañamiento, evaluación.

La primera base teórica complementaria fue de Scarpetta (2021), para el autor la gestión del talento humano implica a las personas y a las sociedades en una interdependencia impresionante y duradera. Por un lado, las personas han pasado la mayor parte de su vida en empresas. Las empresas se someten a las personas para poder funcionar y tener éxito. Además, el trabajo requiere mucho tiempo de las vidas y esfuerzos de los trabajadores que dependen de él para su sustento y crecimiento personal y profesional. Es bastante difícil separar el trabajo de la realidad de las personas, por no decir que es casi imposible, dado el valor y el impacto que tiene en ellos. Así, los individuos están sometidos a las empresas en las que trabajan para lograr sus objetivos profesionales como personales.

La primera dimensión fue incorporación, el personal que trabaja debe ser seleccionado según el requerimiento de la institución. Por otro lado, el desplazamiento del personal que labora en la institución se realiza de acuerdo al cuadro de asignación del personal, los indicadores para esta dimensión fueron selección y cuadro de asignación del personal.

La segunda dimensión fue la capacitación, esta se ejecuta según la carencia funcional del personal que labora, a través de talleres de capacitación, asimismo se realiza seguimiento y monitoreo de los conocimientos recibidos en las capacitaciones. Los indicadores para esta dimensión fueron implementación y ejecución de talleres de capacitación.

La tercera dimensión fue incentivos, según el autor para un buen desempeño del trabajador, es necesario que exista estímulos tanto monetarios como no monetarios como la promoción de cargo jerárquico, los indicadores de para esta dimensión fue estímulos monetarios y no monetarios.

La segunda base teórica complementaria fue de Agudelo (2019), en relación a la gestión del talento humano, sostiene que toda organización depende directa e indirectamente de los trabajadores para funcionar, atender a los clientes, competir en los mercados, producir servicios y bienes, y lograr los objetivos institucionales, así como los estratégicos. Las organizaciones no podrían existir sin las personas que les dan inteligencia, vida, energía, creatividad, dinámica y racionalidad.

La primera dimensión fue selección de personal, proceso en donde se selecciona entre varios candidatos al personal idóneos para un puesto laboral analizando los datos que especifican su currículum vitae, entrevista para calificar el

conocimiento y facilidad de expresión verbal y finalmente contratar al personal más idóneo. Los indicadores para esta dimensión fueron entrevista, prueba psicométrica, referencias laborales y estudio socioeconómico.

La segunda dimensión fue capacitación de personal, para el autor consiste en estimular las habilidades y destrezas del trabajador con la finalidad de conducir a mayor productividad de la empresa en la entidad. Los indicadores de esta dimensión fueron: presupuesto asignado para capacitación, fortalecimiento de capacidades y planes o programas de capacitación.

Asimismo, la variable gestión del talento humano se fundamenta en investigaciones de Castro y Delgado (2020), una de las áreas empresariales que más cambios está experimentando es la de recursos humanos. Los cambios son muchos y en varias organizaciones está siendo sustituido por términos como gestión del talento humano, gestión de personas, gestión de empleados o socios, gestión de competencias, gestión del capital intelectual o gestión del capital humano (Castro y Delgado 2020), Diferentes nombres para representar un nuevo espacio y configuración del área. En la investigación se abordó estos cambios que se producen en las instituciones relacionado con el término de gestión del talento humano.

Otra alternativa es considerar a los empleados como aliados de las empresas. Como tales, pueden ser proveedores de competencias, habilidades, conocimientos, y, sobre todo, de los activos más ventajosos para las empresas; la inteligencia permite tomar decisiones racionales y da sentido y dirección a los objetivos organizacionales (Peña y Villón, 2018). Los trabajadores constituyen el capital humano e intelectual de la organización. Las empresas excelentes tratan a sus trabajadores como socios comerciales y proveedores de competencias, no sólo como empleados asalariados (Efendi, 2020).

según Soto (2020), cada parte depende de la otra; es decir, existe una relación de dependencia mutua en la hay beneficios recíprocos. Una relación de simbiosis duradera entre ellos, si los trabajadores se caracterizan por sus diferencias individuales, mientras que las organizaciones se caracterizan por una increíble heterogeneidad. Para Scarpetta (2021), son muy variados, pueden ser empresas, tiendas, industrias, universidades, bancos, hospitales, instituciones financieras, proveedores de servicios y otros. Pueden ser de tamaño grande, mediano o

pequeño. Pueden ser públicos o privados en términos de propiedad. En la actualidad todo lo que necesita la sociedad, las organizaciones lo producen. Vivimos en una sociedad de organizaciones porque la gente nace, aprende, sirve, trabaja y pasa la mayor parte de su vida en ellas. Así, la gestión del talento humano está representado por personas y organizaciones.

La gestión del talento humano es considerada como un área extremadamente sensible a la mentalidad y la cultura corporativa que prevalece en las organizaciones (Efendi, 2020). Además, según Scarpetta (2021), es extremadamente contingente y situacional, puesto que depende de muchos aspectos, como la cultura corporativa, la estructura organizativa, las características de su mercado, negocio de la organización, procesos internos, tecnología utilizada, estilo de gestión y un sinnúmero de otras variables. También depende de las características de las personas que lo componen. Todo ello constituye una mezcla que la hace única en cada organización.

Los trabajadores son el principal activo de toda organización como las instituciones públicas. Por ello la necesidad de que las organizaciones sean más conscientes y estén más atentas a sus empleados (Bazán y Tovares, 2022). Las organizaciones de éxito se están dando cuenta de que sólo pueden prosperar, crecer y garantizar la continuidad si son capaces de mejorar el rendimiento de la inversión de los socios, especialmente la de los trabajadores. Y cuando una organización está realmente centrada en las personas, su filosofía general y su cultura organizativa empiezan a reflejar esta creencia. La gestión del talento humano permite la colaboración eficaz de los empleados, personas, colaboradores, personal, recursos humanos, talento o cualquier otro nombre que se utilice para lograr los objetivos institucionales como también individuales (Khatri et al., 2020).

El proceso de reclutamiento y selección es necesario e importante para el buen funcionamiento de la organización, la alta competencia entre empresas y la presión por el cambio y la adaptación constantes para mantenerse en el mercado. Agudelo (2019), define la contratación como "un proceso de búsqueda de empleados". Khatri et al. (2020), define la selección como un proceso mediante el cual se eligen las personas adecuadas para una determinada ocupación o esquema operativo. Las entrevistas, elaboración de perfiles, reclutamiento externo e interno,

selección de personal, experiencia en el área, pruebas psicométricas se especifican en este subsistema.

Hay diferencias entre la formación y el desarrollo. Esta diferencia es importante, ya que es necesario considerar los diferentes niveles de aprendizaje para que el ser humano pueda trabajar (Vrabcová y Urbancová, 2022), describe la Formación como un proceso sistemático para promover la adquisición de habilidades, normas, conceptos y actitudes que buscan la mejora de la adecuación entre las características de los empleados y los requisitos de los roles funcionales, y el desarrollo es el proceso a largo plazo para mejorar las capacidades y motivaciones de los empleados con el fin de convertirlos en futuros miembros valiosos de la organización (Agharid et al., 2021).

Las personas son seres con gran capacidad de autodirección y desarrollo, por lo que la formación puede producir cuatro tipos de cambio de comportamiento, que son: desarrollo de habilidades, desarrollo de conceptos, transmisión de información y modificación de actitudes (Scarpetta, 2021). Según Delgado y Medina (2020), indican las principales tareas de la formación relacionadas con la necesidad de preparar a los trabajadores para sustituir a las que se van de las organizaciones; necesidad de preparar a los profesionales para nuevas actividades y ocupaciones; necesidad de desarrollar gestores que se muevan vertical y horizontalmente y adaptación a la rápida modificación del contenido del trabajo y a los cambios tecnológicos (Barrios, 2020).

Según Efendi (2020), la gestión de cargos, salarios, beneficios y compensaciones es atraer y retener a los empleados, ya que necesitan proporcionar un ambiente de motivación y productividad, generar expectativas de crecimiento profesional, eliminar las inconsistencias y distorsiones que puedan causar desequilibrios salariales o insatisfacción de las personas. Cardona et al., (2018), la gestión de los puestos de trabajo, salarios y prestaciones de ayuda a medir los aspectos significativos del proceso, necesarios para orientar las futuras decisiones en este ámbito. Toda remuneración es una posición competitiva que sirve para atraer el nivel de talento que la organización necesita para tener éxito.

La descripción del puesto identifica los conocimientos y habilidades requeridos para el puesto y grupos de puestos, además de dar parámetros para la selección de los postulantes que mejor se adecuan a los requisitos del puesto y a

la cultura organizacional. Según Temitope (2021), puesto o área de trabajo es el conjunto de funciones (conjunto de asignaciones o tareas con una posición o actividad definida en la estructura organizacional, como es el organigrama. El puesto define las relaciones laborales entre el puesto y otras áreas o puestos de la organización (García, 2020).

La gestión salarial abarca toda la organización, ya que afecta a todos sus niveles y sectores, ya que es un conjunto integrado de diferentes puestos de trabajo en diferentes niveles jerárquicos y tiene como objetivo establecer y/o mantener estructuras salariales equitativas, adecuadas y justas en la organización. El salario tiene un carácter multivariado, para Jaškienė y Buciuniene (2021), siendo básicamente una relación de intercambio entre los trabajadores y la organización, y la compensación económica puede darse de forma directa e indirecta.

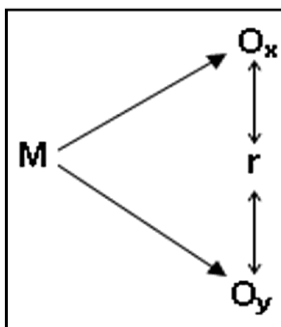
En cuanto a los beneficios, Castro y Delgado (2020), denomina beneficios al conjunto de programas o planes que ofrece la organización como complemento al sistema salarial. Esta suma constituye la remuneración del trabajador. Las prestaciones pueden ser fijas o flexibles, y tienen como objetivo satisfacer a las organizaciones y a las personas que trabajan en ellas. Los planes pueden ser legales o espontáneos, teniendo naturaleza monetaria y no monetaria (Cedeño, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue desarrollada bajo tipo básica, ya que su principal objetivo es mejorar o ampliar el conocimiento científico (Hernández y Duana 2020) sin que interese la aplicabilidad de los resultados obtenidos alcanzados en la investigación. El estudio se basa en el paradigma positivista del enfoque cuantitativo, ya que la información se obtuvo desde un conjunto limitado y predefinido de dimensiones analíticas, herramientas estandarizadas de recogida de información (cuestionario de encuesta) y técnicas de muestreo y se utilizó el análisis cuantitativo de datos.

Por otro lado, según Hernández et al. (2018), las variables no se manipulan en el diseño de los estudios transversales y correlacionales, por ende no experimentales, por lo que se analizó como se ve en la realidad; Por un lado, el estudio es descriptivo en tanto que describe las características del fenómeno estudiado y aporta nuevos conocimientos sobre esta realidad encontrada; por otro lado, es relacional (Brannen, 2019) en tanto que se apoya en fundamentos basados en el construccionismo social, vertiente sociológica de la psicología social que ha comenzado a cobrar impulso gracias a la crisis del paradigma científico moderno y a la crítica de la psicología experimental positivista.



Donde:

M = Muestra.

O_x = Gestión del conocimiento.

r = Posible relación.

O_y = Gestión del talento humano.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de conocimiento.

Definición conceptual: “Conjunto de experiencias estructuradas de información para generar nuevos conocimientos, y estos materializar en bienes, servicios y sistemas”. (Calvo, 2019, p. 149)

Definición Operacional: Son los procesos de socialización, externalización, combinación y aprendizaje.

Dimensiones:

La dimensión de socialización se refiere a la transformación del conocimiento tácito en conocimiento tácito, a la transferencia de conocimiento tácito entre las personas a través de las interacciones y al intercambio de experiencias entre las personas, siendo los indicadores el conocimiento tácito colectivo, la transferencia de conocimientos y la formación impartida.

La dimensión de externalización es el proceso de transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito. Es la expresión del conocimiento tácito de forma coherente y explícita para que las personas puedan entenderlo. Y estos indicadores son: Conocimiento explícito, disponibilidad de libros de texto, almacenamiento y acceso a la información.

La dimensión combinación se refiere a la transformación del conocimiento explícito en conocimiento tácito. Implica la reconfiguración de los conocimientos explícitos existentes, que se complementan, organizan, categorizan o recontextualizan para crear nuevos conocimientos explícitos más complejos, siendo los indicadores conocimiento explícito colectivo, Modelización del conocimiento e Información y toma de decisiones.

La dimensión del aprendizaje, se refiere a la transformación del conocimiento explícito en tácito, es la comprensión del conocimiento explícito y su posterior incorporación como conocimiento tácito: esto está estrechamente relacionado con la experimentación. Sus indicadores para esta dimensión fueron: el conocimiento tácito individual, el aprendizaje mediante la práctica y la observación, y el intercambio de conocimientos.

Variable 2: Gestión del talento humano.

Definición conceptual: “Conjunto de políticas organizacionales y prácticas para dirigir los cargos de gerencia, relacionados con los recursos humanos”. Peña y Villón (2018),

Definición Operacional: Son los procesos de incorporación, capacitación, evaluación de desempeño, motivación.

Dimensiones:

Primera dimensión, proceso de incorporación, el área de gestión de talento humano debe publicar la convocatoria de personal a través de diversos medios, esta debe clara y explícita relacionado al puesto de trabajo, además se debe establecer con precisión el perfil del personal y laboral. Los indicadores para esta dimensión fueron proceso de selección, perfil del área y distribución del personal.

Segunda dimensión, procesos capacitación, consiste en la capacitación continua para la actualización y optimización laboral, además para potenciar el perfil del trabajador, para ello es necesario desarrollar habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo con la finalidad de mejorar la comunicación. Los indicadores para esta dimensión fueron objetivos institucionales, seminarios, talleres y otros.

Tercera dimensión, evaluación de desempeño, relacionado con el proceso de monitoreo y evaluación del personal con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, en este proceso debe existir acompañamiento para potenciar las habilidades y el proceso de evaluación del desempeño debe ser orientado a la gestión por resultados. Los indicadores para esta dimensión fueron, criterio motivador y toma de decisiones.

Cuarta dimensión, motivación, la capacidad personal resalta las habilidades técnicas fomentando un clima de desarrollo intrínseco del personal, además se fomenta un valor económico agregado al esfuerzo laboral, como también debe existir reconocimiento mediante oficio, resolución por el buen desempeño. Los indicadores para esta dimensión fueron reconocimientos, estímulo y promoción.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Para Garza y Coronel (2022), definen a la población como un conjunto de individuos que poseen una característica que lo identifica y que esta debe ser analizada, por ello la población de la investigación fue conformada por el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional.

Tabla 1.

Población de estudio

Descripción	Cantidad
trabajadores técnicos y administrativos	120
Total	120

Fuente: Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- a. Todos los trabajadores técnicos y administrativos.

Criterios de exclusión:

- a. Consentimiento informado no aceptado por el personal.

3.3.2 Muestra

La muestra es una parte de una población (Hernández et al., 2018), en la investigación se obtuvo mediante el muestreo probabilístico, aleatorio simple de 92 trabajadores técnicos y administrativos de la sub gerencia de obra de un gobierno regional.

Cálculo de la muestra:

Población: 120 (N)

Margen de error: 5%

Nivel de confianza: 95%

Heterogeneidad: 50%

Muestra: "n"

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

$$n = 92$$

EL tamaño de la muestra del estudio fue 92 trabajadores técnicos y administrativos de la sub gerencia de obra de un gobierno regional.

Tabla 2.

Población, muestra y muestreo.

Sujetos	Población	Muestra	Muestreo
Personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional	120	92	Probabilístico, aleatorio simple

Fuente: Elaboración propia.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue **Probabilístico, aleatorio simple**, pues según Hernández et al., (2018), es aquel en el que la selección de elementos de la población para componer la muestra todos los elementos tienen la probabilidad de ser elegida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández y Duano (2020), la medición cuantitativa utiliza un tipo de instrumento para obtener indicadores numéricos que corresponden a determinadas características de las personas u objetos objeto de estudio. El resultado de utilizar una herramienta de medición cuantitativa es un conjunto de valores numéricos que

se resumen y registran en forma de datos. Por lo tanto, la calidad de las mediciones tiene un impacto directo en estos resultados. Si las mediciones son malas o están sesgadas, los resultados también serán malos. Por otro lado, las técnicas de medición fiables aumentan la precisión y la fiabilidad de los datos recogidos.

Por lo tanto, es importante saber qué situaciones pueden afectar a la calidad de la medición, ya que esto tiene un impacto directo en la calidad de los datos obtenidos. También hay que tener en cuenta que la técnica de encuesta debe seleccionarse en función de las necesidades de información y no del presupuesto disponible. Según Sánchez et al. (2021), las técnicas son un conjunto de reglas y procedimientos para llevar a cabo la investigación, mientras que las herramientas se utilizan para recoger información relacionada con el tema u objeto de estudio.

Por lo tanto, se utilizó una técnica de encuesta y un cuestionario como herramientas de investigación.

3.5. Procedimientos

Durante la realización del estudio, se llevó a cabo varios procedimientos, como la validación, la fiabilidad y las cartas de aprobación de la institución para la aplicación de los instrumentos. La validación se realizó mediante la técnica de evaluación de expertos, donde participaron tres expertos, se determinó la pertinencia de los ítems mediante la prueba V de Aikens, el resultado de esta prueba fue de 1, lo que significa que hay acuerdo perfecto entre los expertos; Por otro lado, para determinar la fiabilidad de los instrumentos de investigación, se realizó un estudio piloto con 20 participantes y fue realizada mediante la prueba alfa de Cronbach; Los resultados de esta prueba muestran que el primer instrumento (cuestionario) compuesto por 16 preguntas y dividido en cuatro dimensiones tiene una excelente fiabilidad (0,985) para la variable de gestión del conocimiento; igualmente, otro instrumento (cuestionario) compuesto por 20 preguntas y dividido en cuatro dimensiones tiene una excelente fiabilidad (0,987) para la variable de gestión del talento humano; por tanto, se recomienda utilizar estas herramientas de investigación para medir la gestión del conocimiento y la gestión del talento humano. En cuanto al procedimiento para la utilización de los instrumentos, se solicitó a la institución donde fue realizada la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En general, los datos pueden tratarse tanto cuantitativa como cualitativamente. En la investigación cuantitativa como el presente estudio, los datos recogidos fueron sometidos a un análisis estadístico, con ayuda de ordenadores.

Para el análisis cuantitativo de los resultados, como afirma Gauchi (2017), consiste en determinar las distribuciones de frecuencia, analizar si los datos son significativos estadísticamente y determinar las correlaciones entre las variables y las dimensiones. Este proceso de análisis permite comprender el significado de los datos, es decir, realizar prueba las hipótesis, asimismo comparar los resultados obtenidos en los diferentes subgrupos.

El análisis y procesamiento de datos con ordenadores es muy impórtate para el investigador del área de ciencias sociales. Estas herramientas tecnológicas permiten almacenar en base de datos, asimismo organizar y analizar los datos de forma accesible, tanto mediante la estadística descriptiva, así como con la estadística inferencial, lo que facilita el uso de diversas técnicas de análisis estadístico (Abulela, 2019). Cuando se trabaja con grandes cantidades de datos, como en el caso de las encuestas, el tratamiento informático con un sistema de codificación adecuado es de gran importancia.

3.7. Aspectos éticos

Existe un potencial conflicto de intereses en situaciones en donde la coexistencia entre el interés que un investigador debe tener en el avance de la ciencia y los intereses de otra naturaleza, aunque sean legítimos, pueden ser razonablemente percibidos, por él o por otros, como conflictivos y perjudiciales para la objetividad e imparcialidad de sus decisiones científicas, incluso con independencia de su conocimiento y voluntad. Por ello esta investigación se desarrolló respetando la normativa vigente de la UCV, bajo los principios éticos y morales sin perjuicio a los terceros. Cualquier conducta que, por intención o negligencia, transgreda los valores y principios que definen la integridad ética de la

investigación científica y de las relaciones entre investigadores, en la redacción de la investigación se aplicó estrictamente las Normas APA 7ma Edición. Asimismo, para la ejecución del estudio se solicitó permiso a la entidad para aplicar los instrumentos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Relación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Gestión del talento humano					Total	
		Muy inadecuado	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
Gestión de conocimiento	Muy inadecuado	Recuento	6	0	0	0	0	6
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Inadecuado	Recuento	0	15	3	0	0	18
		% del total	0,0%	16,3%	3,3%	0,0%	0,0%	19,6%
	Poco adecuado	Recuento	0	2	47	4	0	53
		% del total	0,0%	2,2%	51,1%	4,3%	0,0%	57,6%
	Adecuado	Recuento	0	0	3	10	1	14
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	10,9%	1,1%	15,2%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	6	17	53	14	2	92
		% del total	6,5%	18,5%	57,6%	15,2%	2,2%	100,0%

Descripción:

Analizando la tabla 3, se observa la gestión del conocimiento asociado con la gestión del talento humano; 51,1% de los encuestados sostienen que la gestión del conocimiento es poco adecuada; por lo tanto, la gestión del talento humano es poco adecuada.

Tabla 4.

Correlación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

			Gestión de conocimiento	Gestión del talento humano
Tau_b de	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Kendall	Gestión del talento humano	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Apreciaciones:

- En la tabla 4, se observa el coeficiente de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la variable gestión del talento humano sobre los 92 participantes estudiados.
- La sig. (bilateral) obtenida es de 0,000; este resultado se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).
- Este valor (sig. (bilateral) = 0,000) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la hipótesis general nula: H_0 . La gestión del conocimiento no se relaciona con la gestión del talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022. Por lo cual se acepta la hipótesis general alterna: H_1 . La gestión del conocimiento se relaciona con la gestión del talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.
- Al obtener 0,841 como coeficiente de correlación con el estadístico Tau B de Kendall, la correlación entre las variables analizadas es alta.

Tabla 5.

Relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Incorporación					Total	
		Muy inadecuado	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
Gestión de conocimiento	Muy inadecuado	Recuento	0	6	0	0	0	6
		% del total	0,0%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Inadecuado	Recuento	7	10	1	0	0	18
		% del total	7,6%	10,9%	1,1%	0,0%	0,0%	19,6%
	Poco adecuado	Recuento	1	12	35	5	0	53
		% del total	1,1%	13,0%	38,0%	5,4%	0,0%	57,6%
	Adecuado	Recuento	0	0	4	10	0	14
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	10,9%	0,0%	15,2%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	8	28	40	15	1	92
		% del total	8,7%	30,4%	43,5%	16,3%	1,1%	100,0%

Descripción:

Analizando la tabla 5, se observa la gestión del conocimiento asociado con la dimensión incorporación del personal; 38,0% de los encuestados sostienen que la gestión del conocimiento es poco adecuada; por lo tanto, la incorporación del personal en la institución es poco adecuada.

Tabla 6.

Correlación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Gestión de conocimiento	Incorporación
Tau_b de	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,692**
Kendall		N	,000
	Incorporación	Coeficiente de correlación	92
		Sig. (bilateral)	92
		N	,692**
			,000
			92

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

Apreciaciones:

- En la tabla 6, se observa el coeficiente de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión incorporación del personal sobre los 92 participantes estudiados.
- La sig. (bilateral) obtenida es de 0,000; este resultado se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).
- Este valor (sig. (bilateral) = 0,000) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica nula: H₀. La gestión del conocimiento no se relaciona con la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022. Por lo cual se acepta la primera hipótesis específica alterna: H₁. La gestión del conocimiento se relaciona con la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.
- Al obtener 0,692 como coeficiente de correlación con el estadístico Tau B de Kendall, la correlación entre la variable y dimensión analizada es moderada.

Tabla 7.

Relación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Capacitación					Total	
		Muy inadecuado	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
Gestión de conocimiento	Muy inadecuado	Recuento	6	0	0	0	0	6
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Inadecuado	Recuento	6	10	2	0	0	18
		% del total	6,5%	10,9%	2,2%	0,0%	0,0%	19,6%
	Poco adecuado	Recuento	0	4	44	5	0	53
		% del total	0,0%	4,3%	47,8%	5,4%	0,0%	57,6%
	Adecuado	Recuento	0	0	3	8	3	14
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	8,7%	3,3%	15,2%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	12	14	49	13	4	92
		% del total	13,0%	15,2%	53,3%	14,1%	4,3%	100,0%

Descripción:

Analizando la tabla 7, se observa la gestión del conocimiento asociado con la dimensión capacitación del personal; 47,8% de los encuestados sostienen que la gestión del conocimiento es poco adecuada, por lo tanto, la capacitación del personal en la institución es poco adecuada.

Tabla 8.

Correlación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Gestión de conocimiento	Capacitación
Tau_b de Kendall	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,812**
		N	92
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,812**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

Apreciaciones:

- En la tabla 8, se observa el coeficiente de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión capacitación del personal sobre los 92 participantes estudiados.
- La sig. (bilateral) obtenida es de 0,000; este resultado se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).
- Este valor (sig. (bilateral) = 0,000) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica nula: H_0 . La gestión del conocimiento no se relaciona con la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022. Por lo cual se acepta la segunda hipótesis específica alterna: H_1 . La gestión del conocimiento se relaciona con la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.
- Al obtener 0,812 como coeficiente de correlación con el estadístico Tau B de Kendall, la correlación entre la variable y dimensión analizada es alta.

Tabla 9.

Relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

		Evaluación de desempeño					Total	
		Muy inadecuado	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado		
Gestión de conocimiento	Muy inadecuado	Recuento	6	0	0	0	0	6
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Inadecuado	Recuento	6	8	3	1	0	18
		% del total	6,5%	8,7%	3,3%	1,1%	0,0%	19,6%
	Poco adecuado	Recuento	0	1	37	15	0	53
		% del total	0,0%	1,1%	40,2%	16,3%	0,0%	57,6%
	Adecuado	Recuento	0	0	2	10	2	14
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	10,9%	2,2%	15,2%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	12	9	42	26	3	92
		% del total	13,0%	9,8%	45,7%	28,3%	3,3%	100,0%

Descripción:

Analizando la tabla 9, se observa la gestión del conocimiento asociado con la dimensión evaluación de desempeño del personal; 40,2% de los encuestados sostienen que la gestión del conocimiento es poco adecuada, por lo tanto, la evaluación de desempeño del personal en la institución es poco adecuada.

Tabla 10.

Correlación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

			Gestión de conocimiento	Evaluación de desempeño
Tau_b de Kendall	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Apreciaciones:

- En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión evaluación de desempeño del personal sobre los 92 participantes estudiados.
- La sig. (bilateral) obtenida es de 0,000; este resultado se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).
- Este valor (sig. (bilateral) = 0,000) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica nula: H_0 . La gestión del conocimiento no se relaciona con la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022. Por lo cual se acepta la tercera hipótesis específica alterna: H_1 . La gestión del conocimiento se relaciona con la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.
- Al obtener 0,733 como coeficiente de correlación con el estadístico Tau B de Kendall, la correlación entre la variable y dimensión analizada es alta.

Tabla 11.

Relación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

			Motivación				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado	
Gestión de conocimiento	Muy inadecuado	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
	Inadecuado	Recuento	15	3	0	0	18
		% del total	16,3%	3,3%	0,0%	0,0%	19,6%
	Poco adecuado	Recuento	3	39	11	0	53
		% del total	3,3%	42,4%	12,0%	0,0%	57,6%
	Adecuado	Recuento	0	5	8	1	14
		% del total	0,0%	5,4%	8,7%	1,1%	15,2%
	Muy adecuado	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	24	47	19	2	92
		% del total	26,1%	51,1%	20,7%	2,2%	100,0%

Descripción:

Analizando la tabla 11, se observa la gestión del conocimiento asociado con la dimensión motivación del personal; 42,4% de los encuestados sostienen que la gestión del conocimiento es poco adecuada, por lo tanto, la motivación del personal en la institución es poco adecuada.

Tabla 12.

Correlación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

			Gestión de conocimiento	Motivación
Tau_b de Kendall	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Apreciaciones:

- En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión motivación del personal sobre los 92 participantes estudiados.
- La sig. (bilateral) obtenida es de 0,000; este resultado se compara con el parámetro de SPSS (1%=0,01).
- Este valor (sig. (bilateral) = 0,000) es menor a 0,01; por lo tanto, se rechaza la cuarta hipótesis específica nula: H_0 . La gestión del conocimiento no se relaciona con la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022. Por lo cual se acepta la cuarta hipótesis específica alterna: H_1 . La gestión del conocimiento se relaciona con la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.
- Al obtener 0,712 como coeficiente de correlación con el estadístico Tau B de Kendall, la correlación entre la variable y dimensión analizada es alta.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 4, se observa el coeficiente de correlación entre las variables gestión del conocimiento y talento humano, determinado mediante el estadístico Tau B de Kendall, cuyo valor es de 0,841; sobre el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional y con sig. (bilateral) obtenido de cero (0), este valor es menor a 1% (0,01); por lo que se rechaza la hipótesis general nula H_0 y se acepta la hipótesis general positiva H_1 de la investigación; es decir, existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022.

Estos concuerdan con Scarpetta (2021), quien identificó los cambios que se están produciendo en el ámbito de gestión del conocimiento en el contexto de la pandemia, así como los retos que estos gestores han adoptado para garantizar la seguridad de su capital humano de la organización y la estabilidad de los procesos; además, Soto et al., (2020), sostiene que los desafíos que la gestión del talento humano, tanto internos como externos, tienen un impacto interno en las prácticas de los recursos, por lo tanto, la gestión debe estar preparada para cualquier situación cambiante y mantener la competitividad del mercado.

Al respecto López et al., (2020), teorizó, sosteniendo que la gestión del conocimiento se convierte en un valioso recurso estratégico para la vida de las personas y las empresas o instituciones. Scarpetta (2021), sostiene que la gestión del talento humano implica a las personas y a las sociedades en una interdependencia impresionante y duradera. Por un lado, las personas han pasado la mayor parte de su vida en empresas. Y para Peña y Villón (2018), las empresas se someten a las personas para poder funcionar y tener éxito. Además, el trabajo requiere mucho tiempo de las vidas y esfuerzos de los trabajadores que dependen de él para su sustento y crecimiento personal y profesional.

Además, Pérez (2016), teorizó manifestando que el conocimiento es el hecho o la condición de conocer, obtenido a través de la vivencia, la experiencia o la relación. Todo este conocimiento reside o tiene el potencial de guardarse en nuestra mente, y/o de almacenarse en una organización, en sus procesos, productos, servicios, sistemas y documentos. Así, para implementar la gestión del conocimiento, las empresas deben verse a sí mismas como una comunidad

humana, donde el conocimiento colectivo representa el mayor diferencial. Es en el conocimiento colectivo donde se basan las competencias esenciales para el desarrollo del trabajo.

Asimismo, Hace una década, Drucker (1999) citado por Paulova, et al. (2017), ya advertía que el trabajo se basaba cada vez más en el conocimiento. "Sólo la organización puede proporcionar la continuidad básica que los trabajadores necesitan fortalecer sus conocimientos para ser eficaces. Sólo la organización puede convertir la experiencia de los trabajadores en rendimiento". Sin embargo, se ha avanzado muy poco en la forma de gestionar el conocimiento. La gestión del conocimiento parte de la premisa de que todo el conocimiento que existe en las organizaciones, en las personas, en los procesos y en el trabajo de cada área de trabajo, también pertenece a la organización. Por otro lado, todos los empleados pueden disfrutar de todo el conocimiento presente en la organización.

En la tabla 6, se observa el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal, determinado mediante el estadístico Tau B de Kendall, cuyo valor es de 0,692; sobre el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional y con sig. (bilateral) obtenido de cero (0), este valor es menor a 1% (0,01); por lo que se rechaza la primera hipótesis específica nula H_0 y se acepta la primera hipótesis específica positiva H_1 de la investigación; es decir, existe relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022.

Dichos resultados son similares a los de Paz (2021), quien sostiene, los directivos tienen una idea de cuáles son los desafíos de la gestión humana para incorporar personal a la organización para gestionar el conocimiento y fortalecer las competencias y hábitos de los trabajadores, por otro lado, la existencia y colaboración activa de todos es necesaria para que este sector funcione y se desarrolle adecuadamente y con precisión; además es importante adaptar esta área a la realidad y a sus necesidades; además Soto et al., (2020), sostiene que las empresas deben darse cuenta de que debe haber una buena coordinación entre el sistema y los subsistemas para adaptarlos a los asistentes y contribuir en el control de la organización. Los desafíos que la gestión del talento humano, tanto internos como externos, tienen un impacto interno en las prácticas de los recursos,

por lo tanto, la gestión debe estar preparada para cualquier situación cambiante y mantener la competitividad del mercado. Al respecto Agudelo (2019) teorizó, toda organización depende directa e indirectamente de los trabajadores para funcionar, atender a los clientes, competir en los mercados, producir servicios y bienes y lograr los objetivos institucionales, así como los estratégicos. Las organizaciones no podrían existir sin las personas que les dan inteligencia, vida, energía, creatividad, dinámica y racionalidad.

Igualmente, Pérez (2016), teorizó sosteniendo que el conocimiento es el hecho o la condición de conocer, obtenido a través de la vivencia, la experiencia o la relación. Todo este conocimiento reside o tiene el potencial de guardarse en nuestra mente, y/o de almacenarse en una organización, en sus procesos, productos, servicios, sistemas y documentos. Así, para implementar la gestión del conocimiento, las empresas deben verse a sí mismas como una comunidad humana, donde el conocimiento colectivo representa el mayor diferencial. Es en el conocimiento colectivo donde se basan las competencias esenciales para el desarrollo del trabajo.

Además, Rodríguez (2018), sostiene que las organizaciones han reconocido que el conocimiento es necesario para mantener su competitividad en el mercado y para mejorar significativamente su rendimiento, pero para implementar una gestión del conocimiento es necesario garantizar una buena comunicación interna, es decir, explicar a todos los empleados de la organización su papel y su verdadera importancia. A lo que Pérez (2016), manifiesta que la gestión del conocimiento debe formar parte de la cultura organizativa para que todos los empleados entiendan sus necesidades. Los beneficios y los éxitos de la aplicación de la gestión del conocimiento en cualquier tipo de organización sólo son posibles si la cultura organizativa es positiva para generar, intercambiar, socializar y la transferir el conocimiento.

En la tabla 8, se observa el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal, determinado mediante el estadístico Tau B de Kendall, cuyo valor es de 0,812; sobre el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional y con sig. (bilateral) obtenido de cero (0), este valor es menor a 1% (0,01); por lo que se rechaza la segunda hipótesis específica nula H_0 y se acepta la segunda hipótesis específica positiva H_1

de la investigación; es decir, existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022.

Los resultados mencionados son similares a los de Granda (2021), quien determinó que existe relación moderada entre la gestión del talento humano y el estilo de liderazgo, puesto que el índice de Rho de Spearman fue de 0,677; con significancia de 0,000; debido a ello, la empresa debería orientar su estilo de liderazgo a un entorno más humano de acuerdo a los objetivos institucionales, además, Lazo (2021), en cuanto al desarrollo de los recursos humanos, la entidad ofrece formación por área (gestión de conocimiento), pero en el área de contabilidad el personal recibe más capacitación que otras áreas. En cuanto a la retención, se incentiva al personal por alcanzar metas y los objetivos institucionales según el presupuesto de la entidad. La investigación concluyó que la entidad necesita una estrategia de acción para mejorar y fortalecer el proceso de contratación, desarrollo y retención del personal.

Al respecto Weed (2020), teorizó manifestando, para adoptar y obtener resultados de la gestión del conocimiento, es importante diseñar estrategias de implantación y ser conscientes de que no es una moda o una herramienta de gestión, sino una filosofía organizativa. Planificar una gestión eficaz del conocimiento no es fácil; si el mensaje no se comunica bien, los empleados no entenderán su importancia y pensarán que compartir sus conocimientos significa perder la propiedad intelectual de sus ideas, métodos y procesos. Pérez (2016), sostiene que, cuando una organización consigue catalizar el conocimiento individual en favor del conocimiento organizativo y ponerlo a su servicio, alcanza niveles de rendimiento, optimización e innovación que la benefician enormemente. La gestión del conocimiento es, ante todo, un ejercicio de reflexión. El conocimiento es una información que cambia algo o a alguien, provocando una acción que hace que un individuo o una institución sean más eficientes.

En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal, determinado mediante el estadístico Tau B de Kendall, cuyo valor es de 0,733; sobre el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional y con sig. (bilateral) obtenido de cero (0), este valor es menor a 1% (0,01); por lo que se

rechaza la tercera hipótesis específica nula H_0 y se acepta la tercera hipótesis específica positiva H_1 de la investigación; es decir, existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022.

Estos resultados se asemejan a los de Ordoñez (2021), la gestión de talento humano es un en proceso de optimización, además en la entidad debe mejorarse la gestión laboral, gestión del desempeño, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y capacitación, y la gestión de las relaciones interpersonales y sociales en línea con las necesidades de la entidad, evaluando integralmente, además, Elera (2020), la evaluación permite fortalecer la gestión del talento humano y en otros al temor e incertidumbre del personal necesita sugerencias adecuadas. También analizó diversas medidas aplicadas, para garantizar la estabilidad y la tranquilidad del personal.

Al respecto Kutieshat y Farmanesh (2022), teorizaron que la gestión del conocimiento como un método estructurado y sistemático que permite evaluar los comportamientos y resultados en relación al trabajo, para evaluar la productividad del trabajador. Además, la socialización es la puesta en común del conocimiento tácito, a través de la observación, imitación o práctica (de tácito a tácito) (Omaira, 2018). La externalización o articulación es la conversión del conocimiento tácito en explícito y su comunicación al grupo (tácito en explícito). Para Weed (2020), la combinación es la estandarización de los conocimientos para reunirlos en un manual o guía de trabajo e incorporarlos a un producto (de explícito a explícito). La internalización se produce cuando los nuevos conocimientos explícitos se comparten en la organización y otras personas comienzan a utilizarlos para aumentar, ampliar y reformular sus propios conocimientos tácitos (de explícitos a tácitos).

En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal, determinado mediante el estadístico Tau B de Kendall, cuyo valor es de 0,712; sobre el personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional y con sig. (bilateral) obtenido de cero (0), este valor es menor a 1% (0,01); por lo que se rechaza la cuarta hipótesis específica nula H_0 y se acepta la cuarta hipótesis específica positiva H_1 de la investigación; es decir, existe relación significativa entre la gestión del conocimiento

y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional en el año 2022;

Estos resultados se asemejan a los de Reyes et al., (2021), la motivación y programas de gestión en las empresas tiene efectos positivos como: reducción de gastos y aumento de la productividad y respuesta, además, para Delgado y Medina (2020), el recurso humano desempeña un papel fundamental como aliados estratégicos de las empresas, y la institución debe garantizar la salud, el bienestar mental y mental de la organización en tiempos de pandemia.

Al respecto Efendi (2020), teorizó sosteniendo que la gestión de cargos, salarios, beneficios y compensaciones es atraer y retener a los empleados, ya que necesitan proporcionar un ambiente de motivación y productividad, generar expectativas de crecimiento profesional, eliminar las inconsistencias y distorsiones que puedan causar desequilibrios salariales o insatisfacción de las personas. Y, Cardona et al., (2018), la gestión de los puestos de trabajo, salarios y prestaciones de ayuda a medir los aspectos significativos del proceso, necesarios para orientar las futuras decisiones en este ámbito. Toda remuneración es una posición competitiva que sirve para atraer el nivel de talento que la organización necesita para tener éxito. Además, los trabajadores son el principal activo de toda organización como las instituciones públicas. Por ello la necesidad de que las organizaciones sean más conscientes y estén más atentas a sus empleados (Bazán & Tovares, 2022). Las organizaciones de éxito se están dando cuenta de que sólo pueden prosperar, crecer y garantizar la continuidad si son capaces de mejorar el rendimiento de la inversión de los socios, especialmente la de los trabajadores. Y cuando una organización está realmente centrada en las personas, su filosofía general y su cultura organizativa empiezan a reflejar esta creencia. La gestión del talento humano permite la colaboración eficaz de los empleados, personas, colaboradores, personal, recursos humanos, talento o cualquier otro nombre que se utilice para lograr los objetivos institucionales como también individuales (Khatri, et al., 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre la gestión del conocimiento y talento humano sobre los 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional, no sólo existe sino que es alta ($TauB = 0,841$): ante un deficiente gestión del conocimiento humano se tendrá deficiencias en la gestión del talento humano, con lo que se comprueba tanto los aportes de la teoría relacionado con el tema estudiado, como los resultados hallados por otros estudios similares a la presente investigación; además, se revalida a la gestión del conocimiento como primer afectante positivo o negativo en la gestión del talento humano de una organización. Además, la gestión del talento humanos es fundamentalmente, la transparencia en la actuación de los directivos respecto a las decisiones sobre políticas de trabajo es más significativa en cuanto a los resultados en la comunicación de los objetivos a toda la organización. La complejidad de estas políticas varía ciertamente según el tamaño y la actividad de cada entidad, pero la claridad en la comunicación como es la gestión del conociendo sigue siendo el factor de éxito más crítico en la gestión del talento humano en lo que respecta al compromiso y la dirección de la estrategia.
2. La gestión del conocimiento se relaciona con la incorporación del personal sobre los 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional, no sólo existe sino que es moderada ($TauB = 0,692$): ante un deficiente gestión del conocimiento humano se tendrá deficiencias en el proceso de incorporación del personal, previamente comprobado con los aportes teóricos relacionado con el tema estudiado, como los resultados hallados por otros estudios similares a la presente investigación; además, se ratifica a la gestión del conocimiento como primer afectante positivo en el proceso incorporación del personal a una institución pública o privada, además, es necesario contar con datos e información que apoyen el proceso de incorporación del personal, así como con equipos que comprendan claramente el valor de la gestión del talento humano.

3. La gestión del conocimiento se relaciona con la capacitación del personal sobre los 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional, no sólo existe sino que dicha relación es alta ($TauB = 0,812$): ante un deficiente gestión del conocimiento humano se tendrá deficiencias en el proceso de capacitación del personal, con dicho resultado se comprueba tanto los aportes de teórico relacionados con la investigación, como los resultados hallados en otras investigaciones similares al presente estudio; Asimismo, se confirma como en otras investigaciones consideradas como antecedentes que la gestión del conocimiento como primer afectante positivo o negativo en la capacitación del personal de una institución o empresa. Las iniciativas estratégicas de implicación de los empleados como el proceso de capacitación, la estrategia de capital humano como logro para la ventaja competitiva y la gestión del capital intelectual son las más importantes del área de gestión del talento humano, lo que indica la preocupación de la entidad por mejorar continuamente el área de gestión del talento humano, dada la importancia que esta área tiene para la ventaja competitiva en el proceso de ejecución de obras públicas.
4. La gestión del conocimiento se relaciona con la evaluación de desempeño sobre los 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional, aparte de ser positiva, dicha relación es alta ($TauB = 0,733$): ante un deficiente gestión del conocimiento humano se tendrá deficiencias en el proceso de evaluación de desempeño del personal, con dicho resultado se evidencia tanto los aportes de teórico relacionados con la investigación, así como los resultados hallados en otros estudio previos a la presente investigación; además, se confirma como en otros estudios previos consideradas como antecedentes que la gestión del conocimiento como primer afectante positivo o negativo en el proceso de evaluación de desempeño del personal de una organización. El papel del área de gestión del talento humano que es como socio empresarial, puesto que tiene la función de evaluar el desempeño. Sin embargo, cabe señalar que existen indicios del papel tradicional de esta y algunas iniciativas que tienden al papel de la gestión del talento humano como socio estratégico.

5. La gestión del conocimiento se relaciona con la motivación sobre los 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional, no sólo existe relación, sino que esta es alta ($TauB = 0,712$): ante un deficiente gestión del conocimiento humano se tendrá deficiencias en el proceso de motivación del personal, previamente comprobado con los aportes teóricos relacionado con el tema estudiado, como los resultados hallados por otros estudios similares al presente estudio; además, se ratifica a la gestión del conocimiento como primer afectante positivo en el proceso motivación del personal a una institución pública o privada. En definitiva, la motivación es importante para la alineación del área de gestión del talento humano con la gestión de conocimiento, y hay muchas opciones de actividades y prácticas que ayudan al proceso de esta gestión desde la incorporación del personal hasta la evaluación de desempeño, pero cada entidad o subgerencia elige las opciones que mejor se adaptan para motivar al personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Sub Gerencia de Obra del Gobierno Regional, establecer una gestión del talento humano mediante la gestión del conocimiento que busque siempre mejorar el desempeño del personal, fomentando el compromiso de los mismos y el sentido de identidad con las metas, objetivos y políticas de la institución, para ello debe mejorar las condiciones de trabajo; crear un entorno de trabajo propicio; formar continuamente a los empleados.
2. Se recomienda a la Sub Gerencia de Obra del Gobierno Regional, transparentar todo el proceso de incorporación del personal, puesto que la incorporación del nuevo personal es determinante, ya que influirá en el cumplimiento de los objetivos institucionales, además puede condicionar de manera positiva o negativa los intereses de la institución y poner en marcha un programa de formación y educación para adquirir nuevos conocimientos y preparar mejor para los cambios y los retos de la sociedad, teniendo en cuenta las siguientes estrategias retención y el uso de los conocimientos en el trabajo diario; establecer una cultura en la que el intercambio de conocimientos se convierta en un hábito, establecer programas de tutoría, utilizar la tecnología, la formación visual, la evaluación continua, fomentar el equipo y, por último, fomentar la colaboración entre equipos.
3. Se recomienda a la Sub Gerencia de Obra del Gobierno Regional, apoyar el desarrollo de los conocimientos del personal a través de cursos, capacitaciones y otros, destinados a fortalecer o incrementar sus conocimientos y por ende mejorar su desempeño laboral, además desarrollar y reforzar las habilidades basadas en la competencia, que son esenciales para mantener la competitividad de la institución y mejorar las habilidades de los empleados.
4. Se recomienda a la Sub Gerencia de Obra del Gobierno Regional, aparte de apoyar el desarrollo de las habilidades de sus empleados, evaluar periódicamente su desempeño laboral, para que sean mejores personas y a la vez más productivas, porque en el mundo cambiante en el que vivimos, es necesario mejorar ciertas habilidades, sobre todo cuando se trata del uso de las nuevas tecnologías.

5. Se recomienda a la Sub Gerencia de Obra del Gobierno Regional, motivar al personal, pues se sabe que las personas motivadas trabajan mejor y cometen menos errores, además la institución debe crear una actitud positiva entre sus empleados, motivando al personal y brindando actividades de esparcimiento, mejorando la gestión y promoviendo así una mayor productividad del personal, lo cual debería ser implementado en todas áreas del gobierno regional para incrementar la productividad y poner en marcha estrategias y programas de incentivos para los empleados con el fin de retenerlos y reconocer sus logros, mediante recompensas económicas, programas de reconocimiento, premios al rendimiento y otros que hagan que cada empleado se sienta importante y que ningún empleado sienta que su trabajo en la sociedad es inútil o inferior.

REFERENCIAS

- Abril, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. MEGAGRAF-Ambato. <https://doi.org/revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Abulela, M. (2019). Data Analysis: Strengthening Inferences in Quantitative Education Studies Conducted by Novice Researchers. *EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE*, 20(1), 59-78. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.005>
- Agharid, F., Rahmat, T., & Indradewa, R. (2021). Human Resource Management Implementation at Startup Arena Corner. *International Journal of Research and Review*, 8(8), 185-195. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210826>
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 1(15), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alolayyan, M., Sharif, M., & Ahmad, D. (2021). Strategic human resource management practices and human capital development: The role of employee commitment. *Business Perspectives*, 19(2), 157-169. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.13](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.13)
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Barrios, K. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 32(1), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

- Bazán, Y., & Tovares, R. (2022). *La gestión del talento humano a través de teletrabajo*. Revista FAECO sapiens; Vol. 5 Núm. 1, 192-215: https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2681
- Brannen, J. (2019). Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 173-184. <https://doi.org/10.1080/13645570500154642>
- Calvo, O. (2019). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones. *Revista Tendencias*, XIX(1), 140-163. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Cardona, D., Lamadrid, J., & Brito, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. un estudio de caso. *AGLALA*, 9(1), 154-176. <https://doi.org/10.2519/22157360.1185>
- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, IV(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*. Telos, Revista Científica Arbitrada, Vol. 22 Núm. 1 (2020): Enero-Abril 2020: 10.36390/telos221.13
- Cedeño, H. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 1-12. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>
- Delgado, M., & Medina, L. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. [Tesis de Posgrado de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia]: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle>

/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Efendi, S. (2020). Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 560(1), 537-542. <https://doi.org/https://www.atlantispress.com/article/125957925.pdf>

Elera, C. A. (2020). *La pandemia del covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos*. [Tesis de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porres del Perú]: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8738/elera_aca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, A. (2019). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible Capital*, 10(5), 1003-1025. <https://doi.org/10.3926/ic.518>

García, A. (2020). Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(2), 107-118. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>

Garza, T., & Coronel, J. (2022). Un método para la determinación del tamaño de muestra en encuestas sobre poblaciones finitas. *Demografía y economía*, 4(01), 121–128. <https://doi.org/10.24201/edu.v4i01.1553>

Gauchi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *40(2)*, 1-13. <https://doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>

Gonçalves, S., Vieira, J., Silva, I., Veloso, A., Brandão, C., & Moura, R. (2021). COVID-19 and People Management: The View of Human Resource

Managers. *Administrative Sciences*, 11(3), 1-13. <https://doi.org/10.3390/admsci11030069>

Granda, N. M. (2021). *Gestión de talento humano y estilo de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC en tiempos de pandemia COVID19*. [Tesis de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Perú]: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74817/Granda_ANM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Human resource management practices and its impact on employee engagement and performance in an organization a study on labour force in Malaysia. (2021). *Malaysian E Commerce Journal*, 5(1), 29-35. <https://doi.org/10.26480/mecj.01.2021.29.35>

Jaškienė, J., & Buciuniene, I. (2021). Human resource management–research performance linkage in higher Education Institutions. *Journal of Contemporary Management Issues*, 26(1), 149-168. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.26.1.9>

Khatri, P., Gupta, S., Gulati, K., & Chauhan, S. (2020). Talent Management in HR. *Journal of Management and Strategy*, 1(1), 39-46. <https://doi.org/10.5430/jms.v1n1p39>

Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis. *Sustainability*, 14(2872), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su14052872>

Lazo, J. M. (2021). *Plan de atracción, desarrollo y retención del talento humano para la Empresa ICR Consultores*. [Tesis de Posgrado de la Universidad

- Nacional de Piura del Perú]: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2844/ADGEM-LAZ-SAN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, L., López, P., & López, F. (2020). Knowledge Management Model for Innovation. *Administración y Organizaciones*, XXIII(45), 69–83. <https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2020v23n45/lopez>
- Miško, D. (2021). Organizational Commitment of Human Resources in the Context of Leadership Styles in the Organization. *Faculty of Management, Department of Managerial Psychology*, 10(3), 1058-1063. <https://doi.org/10.18421/TEM103-08>
- Nascimento, L., da, S., Reichert, F., Janissek, R., & Zawislak, P. (2020). Dynamic interactions among knowledge management, strategic foresight and emerging technologies. *Journal of Knowledge Management*, XXV(2), 275-297. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0044>
- Omaira, G. (2018). *La gestión del conocimiento en la organizaciones y las regiones: Una revisión de la literatura*. Tendencias vol.19 no.1 Pasto Jan./June 2018: 10.22267/rtend.181901.91
- Ordoñez, L. E. (2021). *Gestión humana y su relación con la responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021*. [Tesis de Posgrado de la Universidad Continental del Perú]: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10220/1/IV_PG_MGP_TE_Ordo%C3%B1ez_Zegarra_2021.pdf
- Pabón, H. (2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *SATHIRI, Sembrador*, 10(2), 10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>
- Paulova, I., Vanova, J., Rusko, M., Hekelova, E., & Kralikova, R. (2017). Knowledge managements for improvement the competitiveness of organization. *28th*

Daaam International Symposium on Intelligent Manufacturing and Automation, 1221–1226. <https://doi.org/10.2507/28th.daaam.proceedings.170>

Paz, P. A. (2021). *Desafíos del área de gestión humana percibidos por los líderes de una entidad de salud de primer nivel frente del municipio de San Agustín, Huila*. [Tesis de Maestría de la Universidad EAFIT de Colombia]: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30253/PaulaAndrea_PazLopez_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, III(3), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pérez, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El Profesional de La Información*, 25(4), 526–534. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información tecnológica versión On-line ISSN 0718-0764: 10.4067/S0718-07642019000600167

Reyes, M. D., Gómez, A., & Ramos, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Universidad y Sociedad*, XIII(6), 232-236. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600232&script=sci_arttext&tlng=pt

Rodríguez, H. (2018). Hacia una gestión del conocimiento incluyente. *Cuadernos*, 14(27), 1–3. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2666>

Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 113-128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

- Scarpetta, I. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia COVID-19*. [Artículo de Investigación de la Universidad Católica de Pereira de Colombia]: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8365/1/DDMEGHO37.pdf>
- Soto, H. M. (2020). *Desafíos y tendencias de la administración de recursos*. [Tesis de Posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]: <https://repositorio.unan.edu.ni/14649/1/14649.pdf>
- Temitope, F. (2021). The role of human resource management in the revitalization of Moribond Enterprise. *African Journal of Business and Economic Development*, 1(5), 96-102. <https://doi.org/10.46654/AJBED.1559>
- Vera, F., Camacho, J., Jaya, I., & Sánchez, L. (2021). Validez de contenidos por expertos en gestión del talento humano Estrategias frente a la pandemia. *Dialnet, Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705*, VI(6), 380-390. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.775>
- Vrabcová, P., & Urbancová, H. (2022). Holistic human resource management as a tool for the intergenerational cooperation and sustainable business. *Agricultural Economics*, 68(4), 117–126. <https://doi.org/10.17221/399/2021-AGRICECON>
- Weed, B. (2020). Tools for Knowledge and Organizational Learning. *Logical Knowledge Management*, 83–117. <https://doi.org/10.1108/978-1-83867-803-620201003>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS								
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>PG: ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL</p> <p>OG: Determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HG. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión de conocimiento.</p> <p>Conjunto de experiencias estructuradas de información para generar nuevos conocimientos, y estos materializar en bienes, servicios y sistemas.</p>								
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1: ¿Cómo es la relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?</p> <p>PE2: ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?</p> <p>PE3: ¿Cómo es la relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>E1: Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p> <p>OE2: Determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p> <p>OE3: Estudiar la relación entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>HE1. Existe relación entre la gestión del conocimiento y la incorporación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacitación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la evaluación de desempeño del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>									
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Socialización.</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento tácito colectivo. ✓ Transferencia de conocimientos. ✓ Capacitaciones ofertadas. </td> </tr> <tr> <td>2. Externalización.</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito ✓ Disponibilidad de manuales. ✓ Almacenamiento y acceso a la información </td> </tr> <tr> <td>3. Combinación</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito colectivo. ✓ Modelación de conocimientos ✓ Información y toma de decisiones. </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	1. Socialización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento tácito colectivo. ✓ Transferencia de conocimientos. ✓ Capacitaciones ofertadas. 	2. Externalización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito ✓ Disponibilidad de manuales. ✓ Almacenamiento y acceso a la información 	3. Combinación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito colectivo. ✓ Modelación de conocimientos ✓ Información y toma de decisiones.
DIMENSIONES	INDICADORES										
1. Socialización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento tácito colectivo. ✓ Transferencia de conocimientos. ✓ Capacitaciones ofertadas. 										
2. Externalización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito ✓ Disponibilidad de manuales. ✓ Almacenamiento y acceso a la información 										
3. Combinación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento explícito colectivo. ✓ Modelación de conocimientos ✓ Información y toma de decisiones. 										

<p>PE4: ¿Qué grado de relación existe entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022?</p>	<p>OE4: Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>	<p>OE4: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>	<p>4. Aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento tácito individual ✓ Aprender haciendo y observando ✓ Compartir conocimientos 	<p>Variable 2: Gestión del talento humano.</p> <p>Conjunto de políticas y prácticas para dirigir los cargos de gerencia, relacionados con los recursos humanos.</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>		<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>
<p>Tipo de investigación. Investigación básica.</p> <p>Diseño de investigación. No experimental, transversal y correlacional.</p> <p>Métodos. Inductivo y Deductivo</p> <p>Enfoque. Cuantitativo</p> <p>Análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>		<p>Población: 120 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p> <p>Tipo muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: 92 personal técnico y administrativo de la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.</p>		<p>1. Incorporación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de selección ✓ Perfil del área ✓ Distribución del personal
				<p>2. Capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos institucionales ✓ Seminarios, talleres y otros
				<p>3. Evaluación de desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criterio motivador ✓ Toma de decisiones
				<p>4. Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimientos ✓ Estímulo ✓ Promoción

Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TECNIC/INSTRUM
<p>Gestión de conocimiento. Conjunto de experiencias estructuradas de información para generar nuevos conocimientos, y estos materializar en bienes, servicios y sistemas (Calvo, 2019), p. 149).</p>	<p>Socialización. Conversión de conocimiento tácito a tácito, transferencia de conocimiento tácito entre las personas mediante la interrelación y de las experiencias compartidas entre personas (Calvo, 2019, p. 149)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento tácito colectivo. • Transferencia de conocimientos. • Capacitaciones ofertadas. 	<p>a) Muy inadecuado b) Inadecuado c) Poco adecuado d) Adecuado e) Muy adecuado</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
	<p>Externalización. Conversión de conocimiento tácito a explícito. es la articulación del conocimiento tácito de forma coherente y explícita, para que pueda ser comprendido por las personas. (Calvo, 2019, p. 149)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento explícito • Disponibilidad de manuales. • Almacenamiento y acceso a la información 		
	<p>Combinación. “Se refiere a la conversión de conocimiento explícito a explícito. Consiste en la reconfiguración del conocimiento explícito existente, el cual es completado, ordenado, recategorizado o recontextualizado para la creación de nuevos conocimientos explícitos más complejos”. (Calvo, 2019, p. 149)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento explícito colectivo. • Modelación de conocimientos • Información y toma de decisiones. 		
	<p>Aprendizaje. Conversión de conocimiento explícito a tácito, es la comprensión del conocimiento explícito y su posterior incorporación como conocimiento tácito: estrechamente relacionado a la experimentación. (Calvo, 2019, p. 149)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento tácito individual • Aprender haciendo y observando • Compartir conocimientos 		

<p>Gestión del talento humano. Conjunto de políticas organizacionales y prácticas para dirigir los cargos de gerencia, relacionados con los recursos humanos. (Abril, (2018), p. 23)</p>	<p>Incorporación. Proceso que cuenta con cuatro pilares fundamentales: Análisis de necesidades y realizas problemática de la organización, proceso de reclutamiento, selección e incorporación a la organización. (Abril, 2018, p. 60)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección • Perfil del área • Distribución del personal 	<p>a) Muy inadecuado b) Inadecuado c) Poco adecuado d) Adecuado e) Muy adecuado</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
	<p>Capacitación. La capacitación es mental, enfocada a colaboradores con un nivel de educación aceptable. Orientada al conocimiento. (Abril, 2018, p. 66)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos institucionales • Seminarios, talles y otros 		
	<p>Evaluación de desempeño. En una función esencial en toda organización moderna que permite tomas dediciones. Al evaluar el desempeño la organización obtiene juicio de valor para la toma de decisiones”. (Abril, 2018, p. 63)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio motivador • Toma de decisiones 		
	<p>Motivación. Es una forma eficaz de compensar la responsabilidad de realizar las actividades encomendadas a los colaboradores dentro de las organizaciones. (Abril, 2018, p. 65)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos • Estímulo • Promoción 		

Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Gestión de conocimiento	Socialización.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento tácito colectivo. • Transferencia de conocimientos. • Capacitaciones ofertadas. 	<p>¿El proceso de transferencia de conocimientos por parte de capacitador es?</p> <p>¿El proceso de transmisión de conocimientos entre los trabajadores de la institución es?</p> <p>¿Las capacitaciones ofertadas por la institución es?</p> <p>¿Las capacitaciones ofertadas por la institución generan nuevos conocimientos de manera?</p>	<p>f) Muy inadecuado</p> <p>g) Inadecuado</p> <p>h) Poco adecuado</p> <p>i) Adecuado</p> <p>j) Muy adecuado</p>
	Externalización.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento explícito • Disponibilidad de manuales. • Almacenamiento y acceso a la información 	<p>¿La disponibilidad de los manuales y procedimientos en la institución es?</p> <p>¿El acceso al sistema de intranet e internet en la institución es?</p> <p>¿El almacenamiento y accesos a la información en la institución es?</p> <p>¿Los procedimientos para la codificación de la información en la institución es?</p>	
	Combinación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento explícito colectivo. • Modelación de conocimientos • Información y toma de decisiones. 	<p>¿La captura y transferencia de conocimientos por parte de los expertos es?</p> <p>¿La modelación de conocimientos basado en analogías es?</p> <p>¿la información utilizada para la toma de decisiones es?</p> <p>¿Las tecnologías con que cuenta la institución permite concentrar información para tomar decisiones de manera?</p>	
	Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento tácito individual • Aprender haciendo y observando • Compartir conocimientos 	<p>¿Los colaboradores emplean el término “Aprender haciendo” en las actividades cotidianas de manera?</p> <p>¿Los colaboradores tienen identificado el término “Aprender observando” de manera?</p> <p>¿Los conocimientos son compartidos en equipo de manera?</p> <p>¿Las ideas y los comentarios suyos son considerados de manera?</p>	

Gestión del talento humano	Incorporación	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección • Perfil del área • Distribución del personal 	<p>¿El proceso de reclutamiento externo en la institución es?</p> <p>¿La valoración del puesto y perfil en el proceso de selección es?</p> <p>¿Las entrevistas son estructuradas según el perfil del puesto de trabajo de manera?</p> <p>¿El tipo de contrato fijado por la institución es?</p> <p>¿La distribución de personal según especialidad y puesto de trabajo es?</p>	<p>a) Muy inadecuado</p> <p>b) Inadecuado</p> <p>c) Poco adecuado</p> <p>d) Adecuado</p> <p>e) Muy adecuado</p>
	Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos institucionales • Seminarios, talleres y otros 	<p>¿Las capacitaciones ofertadas por la institución coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera?</p> <p>¿Las capacitaciones ayudan a mejorar las competencias profesionales de manera?</p> <p>¿Las capacidades profesionales del personal son empleadas de manera?</p> <p>¿La institución promueve líneas de carrera de manera?</p> <p>¿Las capacidades le permiten crecer personal y profesionalmente de manera?</p>	
	Evaluación de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio motivador • Toma de decisiones 	<p>¿Los materiales y equipos con los que cuenta la institución permiten lograr resultados factibles de manera?</p> <p>¿Las tecnologías con que cuenta la institución le permiten realizar sus actividades de manera?</p> <p>¿En la institución, la práctica de valores como la puntualidad y la responsabilidad es?</p> <p>¿Se siente identificado con la institución de manera?</p> <p>¿La evaluación de desempeño permite tomar decisiones de manera?</p>	
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos • Estímulo • Promoción 	<p>¿Se fortalece la confianza mediante reconocimientos de manera?</p> <p>¿El ambiente laboral en la institución es?</p> <p>¿Los incentivos que ofrece la institución es?</p> <p>¿La institución promueve a los profesionales destacados de manera?</p> <p>¿Su compromiso con la institución es?</p>	

Instrumentos de la investigación

Esta encuesta es anónima, responda con sinceridad, no se evalúa ni tampoco existen repuestas correctas o incorrectas; marque según el siguiente detalle:

		1	2	3	4	5
		Muy inadecuado	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy adecuado
VARIABLE: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿El proceso de transferencia de conocimientos por parte de capacitador es?					
2	¿El proceso de transmisión de conocimientos entre los trabajadores de la institución es?					
3	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución es?					
4	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución generan nuevos conocimientos de manera?					
5	¿La disponibilidad de los manuales y procedimientos en la institución es?					
6	¿El acceso al sistema de intranet e internet en la institución es?					
7	¿El almacenamiento y accesos a la información en la institución es?					
8	¿Los procedimientos para la codificación de la información en la institución es?					
9	¿La captura y transferencia de conocimientos por parte de los expertos es?					
10	¿La modelación de conocimientos basado en analogías es?					
11	¿la información utilizada para la toma de decisiones es?					
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución permite concentrar información para tomar decisiones de manera?					
13	¿Los colaboradores emplean el término "Aprender haciendo" en las actividades cotidianas de manera?					
14	¿Los colaboradores tienen identificado el término "Aprender observando" de manera?					
15	¿Los conocimientos son compartidos en equipo de manera?					
16	¿Las ideas y los comentarios suyos son considerados de manera?					

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿El proceso de reclutamiento externo en la institución es?					
2	¿La valoración del puesto y perfil en el proceso de selección es?					
3	¿Las entrevistas son estructuradas según el perfil del puesto de trabajo de manera?					
4	¿El tipo de contrato fijado por la institución es?					
5	¿La distribución de personal según especialidad y puesto de trabajo es?					
6	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera?					
7	¿Las capacitaciones ayudan a mejorar las competencias profesionales de manera?					
8	¿Las capacidades profesionales del personal son empleadas de manera?					
9	¿La institución promueve líneas de carrera de manera?					
10	¿Las capacidades le permiten crecer personal y profesionalmente de manera?					
11	¿Los materiales y equipos con los que cuenta la institución permiten lograr resultados factibles de manera?					
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución le permiten realizar sus actividades de manera?					
13	¿En la institución, la práctica de valores como la puntualidad y la responsabilidad es?					
14	¿Se siente identificado con la institución de manera?					
15	¿La evaluación de desempeño permite tomar decisiones de manera?					
16	¿Se fortalece la confianza mediante reconocimientos de manera?					
17	¿El ambiente laboral en la institución es?					
18	¿Los incentivos que ofrece la institución es?					
19	¿La institución promueve a los profesionales destacados de manera?					
20	¿Su compromiso con la institución es?					

Gracias por su participación.

Ficha del experto 1

Nombres y Apellidos	✓ Eduardo Alejandro Gutiérrez Carpio
Título Profesional	✓ Lic. en Administración de la Universidad Andina del Cusco
Grado Académico	✓ Magister en Gestión Pública. ✓ Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo
Capacitaciones	✓ Diplomado en contratación públicas y SEACE
Experiencia Profesional	✓ Cuento con más de 25 años de experiencia demostrando habilidades, cualidades para cumplir y sobrepasar las metas y objetivos trazados en las diferentes actividades desarrollando liderazgo y cultura organizacional, supervisando las condiciones de los equipos trabajo que sean debidamente planeadas de manera eficaz, eficientemente y buscando la calidad en los diferentes procesos de la organización. de la Administración Pública, Privada, Docencia e Investigación y dirección de empresas en la Región de Madre de Dios.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUTIERREZ CARPIO, EDUARDO ALEJANDRO DNI 04816946	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2016 Fecha egreso: 15/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgt. Eduardo Alejandro Gutiérrez Carpio

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2021, aula 20, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA SUB GERENCIA DE OBRA DE UN GOBIERNO REGIONAL- 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernando D. Cappelletti Quintanilla
DNI: 40765895

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de transferencia de conocimientos por parte de capacitador es?	X		X		X		
2	¿El proceso de transmisión de conocimientos entre los trabajadores de la institución es?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución es?	X		X		X		
4	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución generan nuevos conocimientos de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La disponibilidad de los manuales y procedimientos en la institución es?	X		X		X		
6	¿El acceso al sistema de intranet e internet en la institución es?	X		X		X		
7	¿El almacenamiento y accesos a la información en la institución es?	X		X		X		
8	¿Los procedimientos para la codificación de la información en la institución es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La captura y transferencia de conocimientos por parte de los expertos es?	X		X		X		
10	¿La modelación de conocimientos basado en analogías es?	X		X		X		
11	¿La información utilizada para la toma de decisiones es?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución permite concentrar información para tomar decisiones de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Los colaboradores emplean el término "Aprender haciendo" en las actividades cotidianas de manera?	X		X		X	
14	¿Los colaboradores tienen identificado el término "Aprender observando" de manera?	X		X		X	
15	¿Los conocimientos son compartidos en equipo de manera?	X		X		X	
16	¿Las ideas y los comentarios suyos son considerados de manera?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Eduardo Alejandro Gutiérrez Carpio **DNI:** 04816946

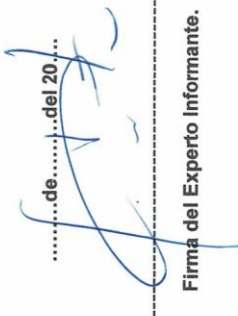
Especialidad del validador: *Gestión Pública*

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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO
CIENCIAS HUMANAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de reclutamiento externo en la institución es?	X		X		X		
2	¿La valoración del puesto y perfil en el proceso de selección es?	X		X		X		
3	¿Las entrevistas son estructuradas según el perfil del puesto de trabajo de manera?	X		X		X		
4	¿El tipo de contrato fijado por la institución es?	X		X		X		
5	¿La distribución de personal según especialidad y puesto de trabajo es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones ayudan a mejorar las competencias profesionales de manera?	X		X		X		
8	¿Las capacidades profesionales del personal son empleadas de manera?	X		X		X		
9	¿La institución promueve líneas de carrera de manera?	X		X		X		
10	¿Las capacidades le permiten crecer personal y profesionalmente de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Los materiales y equipos con los que cuenta la institución permiten lograr resultados factibles de manera?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución le permiten realizar sus actividades de manera?	X		X		X		
13	¿En la institución, la práctica de valores como la puntualidad y la responsabilidad es?	X		X		X		

14	¿Se siente identificado con la institución de manera?	X			X			
15	¿La evaluación de desempeño permite tomar decisiones de manera?	X			X			
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Se fortalece la confianza mediante reconocimientos de manera?	X			X			
17	¿El ambiente laboral en la institución es?	X			X			
18	¿Los incentivos que ofrece la institución es?	X			X			
19	¿La institución promueve a los profesionales destacados de manera?	X			X			
20	¿Su compromiso con la institución es?	X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

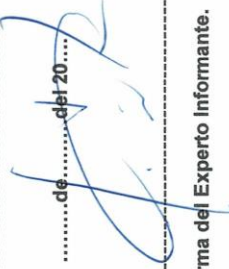
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Eduardo Alejandro Gutiérrez Carpio

DNI: 04816946

Especialidad del validador: Gestión Pública

..... de del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Ficha del experto 2

Nombres y Apellidos	✓ Silvia Eugenia Meléndez Vega
Título Profesional	✓ Lic. Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Alas Peruanas -Lima
Grado Académico	✓ Magister en Gestión Pública por la UCV-LIMA, Con estudio en Doctorado en Gestión Pública y Gubernamental por la UCV-LIMA
Capacitaciones	✓ Diplomado en contratación públicas y SEACE
Experiencia Profesional	<ul style="list-style-type: none">✓ Con más de 7 años de experiencia en el sector público desempeñándome con eficiencia y eficacia a las labores encomendadas con el fin de crecer profesionalmente.✓ Artículo publicado en: ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MELENDEZ VEGA, SILVIA EUGENIA DNI 44595359	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 28/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/10/2010 Fecha egreso: 13/01/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MELENDEZ VEGA, SILVIA EUGENIA DNI 44595359	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 16/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MELENDEZ VEGA, SILVIA EUGENIA DNI 44595359	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/05/2017 Fecha egreso: 11/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgt. Silvia Eugenia Meléndez Vega
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2021, aula 20, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA SUB GERENCIA DE OBRA DE UN GOBIERNO REGIONAL- 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernando D. Cappelletti Quintanilla
DNI: 40765895

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de transferencia de conocimientos por parte de capacitador es?	X		X		X		
2	¿El proceso de transmisión de conocimientos entre los trabajadores de la institución es?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución es?	X		X		X		
4	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución generan nuevos conocimientos de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La disponibilidad de los manuales y procedimientos en la institución es?	X		X		X		
6	¿El acceso al sistema de intranet e internet en la institución es?	X		X		X		
7	¿El almacenamiento y accesos a la información en la institución es?	X		X		X		
8	¿Los procedimientos para la codificación de la información en la institución es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La captura y transferencia de conocimientos por parte de los expertos es?	X		X		X		
10	¿La modelación de conocimientos basado en analogías es?	X		X		X		
11	¿La información utilizada para la toma de decisiones es?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución permite concentrar información para tomar decisiones de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Los colaboradores emplean el término "Aprender haciendo" en las actividades cotidianas de manera?	X				X	
14	¿Los colaboradores tienen identificado el término "Aprender observando" de manera?	X				X	
15	¿Los conocimientos son compartidos en equipo de manera?	X				X	
16	¿Las ideas y los comentarios suyos son considerados de manera?	X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Silvia Eugenia Meléndez Vega DNI: 44595359

Especialidad del validador: Gestión Pública

..... de 05 del 2022


 44595359
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de reclutamiento externo en la institución es?	X		X		X		
2	¿La valoración del puesto y perfil en el proceso de selección es?	X		X		X		
3	¿Las entrevistas son estructuradas según el perfil del puesto de trabajo de manera?	X		X		X		
4	¿El tipo de contrato fijado por la institución es?	X		X		X		
5	¿La distribución de personal según especialidad y puesto de trabajo es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones ayudan a mejorar las competencias profesionales de manera?	X		X		X		
8	¿Las capacidades profesionales del personal son empleadas de manera?	X		X		X		
9	¿La institución promueve líneas de carrera de manera?	X		X		X		
10	¿Las capacidades le permiten crecer personal y profesionalmente de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Los materiales y equipos con los que cuenta la institución permiten lograr resultados factibles de manera?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución le permiten realizar sus actividades de manera?	X		X		X		
13	¿En la institución, la práctica de valores como la puntualidad y la responsabilidad es?	X		X		X		

14	¿Se siente identificado con la institución de manera?	X				X		
15	¿La evaluación de desempeño permite tomar decisiones de manera?	X				X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Se fortalece la confianza mediante reconocimientos de manera?	X				X		
17	¿El ambiente laboral en la institución es?	X				X		
18	¿Los incentivos que ofrece la institución es?	X				X		
19	¿La institución promueve a los profesionales destacados de manera?	X				X		
20	¿Su compromiso con la institución es?	X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Silvia Eugenia Meléndez Vega

DNI: 445953359

Especialidad del validador: Gestión Pública

06 de 05 del 2022

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


 Firma del Experto Informante.

Ficha del experto 3

Nombres y Apellidos	✓ Yadira Julissa Vera Saavedra
Título Profesional	
Grado Académico	✓ Maestra en Gestión Pública por la Universidad Privada César Vallejo
Capacitaciones	✓ Diplomado en Gestión pública y gobernabilidad
Experiencia Profesional	✓ Cuenta con 7 años de experiencia en el sector público desempeñando con responsabilidad, ética, eficiencia y eficacia a todas los cargos y labores encomendadas.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VERA SAAVEDRA, YADIRA JULISSA DNI 70506346	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 14/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/09/2010 Fecha egreso: 21/07/2016	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
VERA SAAVEDRA, YADIRA JULISSA DNI 70506346	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/05/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgt. Yadira Julissa Vera Saavedra
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2021, aula 20, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA SUB GERENCIA DE OBRA DE UN GOBIERNO REGIONAL- 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernando D. Cappelletti Quintanilla
DNI: 40765895



ESUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de transferencia de conocimientos por parte de capacitador es?	X		X		X		
2	¿El proceso de transmisión de conocimientos entre los trabajadores de la institución es?	X		X		X		
3	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución es?	X		X		X		
4	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución generan nuevos conocimientos de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La disponibilidad de los manuales y procedimientos en la institución es?	X		X		X		
6	¿El acceso al sistema de intranet e internet en la institución es?	X		X		X		
7	¿El almacenamiento y accesos a la información en la institución es?	X		X		X		
8	¿Los procedimientos para la codificación de la información en la institución es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La captura y transferencia de conocimientos por parte de los expertos es?	X		X		X		
10	¿La modelación de conocimientos basado en analogías es?	X		X		X		
11	¿La información utilizada para la toma de decisiones es?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución permite concentrar información para tomar decisiones de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Los colaboradores emplean el término "Aprender haciendo" en las actividades cotidianas de manera?	X			X			X	
14	¿Los colaboradores tienen identificado el término "Aprender observando" de manera?	X			X			X	
15	¿Los conocimientos son compartidos en equipo de manera?	X			X			X	
16	¿Las ideas y los comentarios suyos son considerados de manera?	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Yaira Julissa Vera Saavedra **DNI:** 70506346

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

..... *07* de *05* del *2022*

- 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

.....


Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿El proceso de reclutamiento externo en la institución es?	X		X		X		
2	¿La valoración del puesto y perfil en el proceso de selección es?	X		X		X		
3	¿Las entrevistas son estructuradas según el perfil del puesto de trabajo de manera?	X		X		X		
4	¿El tipo de contrato fijado por la institución es?	X		X		X		
5	¿La distribución de personal según especialidad y puesto de trabajo es?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las capacitaciones ofertadas por la institución coadyuva en el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones ayudan a mejorar las competencias profesionales de manera?	X		X		X		
8	¿Las capacidades profesionales del personal son empleadas de manera?	X		X		X		
9	¿La institución promueve líneas de carrera de manera?	X		X		X		
10	¿Las capacidades le permiten crecer personal y profesionalmente de manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Los materiales y equipos con los que cuenta la institución permiten lograr resultados factibles de manera?	X		X		X		
12	¿Las tecnologías con que cuenta la institución le permiten realizar sus actividades de manera?	X		X		X		
13	¿En la institución, la práctica de valores como la puntualidad y la responsabilidad es?	X		X		X		

14	¿Se siente identificado con la institución de manera?	X				X			
15	¿La evaluación de desempeño permite tomar decisiones de manera?	X				X			
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No		
16	¿Se fortalece la confianza mediante reconocimientos de manera?	X				X			
17	¿El ambiente laboral en la institución es?	X				X			
18	¿Los incentivos que ofrece la institución es?	X				X			
19	¿La institución promueve a los profesionales destacados de manera?	X				X			
20	¿Su compromiso con la institución es?	X				X			


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muestra Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Yaira Julissa Vera Saavedra **DNI:** 70506346

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

..... 07..... de .. 05..... del 2022



Firma del Experto Informante.

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

Prueba de V de Aiken

V DE AIKEN INSTRUMENTO DE LA VARIABLES: GESTION DEL CONOCIMIENTO				
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V DE AIKEN - PARCIAL
Item1	1	1	1	1
Item2	1	1	1	1
Item3	1	1	1	1
Item4	1	1	1	1
Item5	1	1	1	1
Item6	1	1	1	1
Item7	1	1	1	1
Item8	1	1	1	1
Item9	1	1	1	1
Item10	1	1	1	1
Item11	1	1	1	1
Item12	1	1	1	1
Item13	1	1	1	1
Item14	1	1	1	1
Item15	1	1	1	1
Item16	1	1	1	1
V DE AIKEN - TOTAL				1
V DE AIKEN INSTRUMENTO DE LA VARIABLES: GESTION DEL TALENTO HUMANO				
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V DE AIKEN - PARCIAL
Item1	1	1	1	1
Item2	1	1	1	1
Item3	1	1	1	1
Item4	1	1	1	1
Item5	1	1	1	1
Item6	1	1	1	1
Item7	1	1	1	1
Item8	1	1	1	1
Item9	1	1	1	1
Item10	1	1	1	1
Item11	1	1	1	1
Item12	1	1	1	1
Item13	1	1	1	1
Item14	1	1	1	1
Item15	1	1	1	1
Item16	1	1	1	1
Item17	1	1	1	1
Item18	1	1	1	1
Item19	1	1	1	1
Item20	1	1	1	1
V DE AIKEN - TOTAL				1

La validación se realizó mediante la técnica de juicio de expertos, para lo cual se seleccionó tres expertos, la relevancia de los reactivos se determinó mediante V de Aiken (Anexo, prueba de V de Aiken), el resultado de esta prueba fue 1, lo cual significa que existe un acuerdo perfecto entre los expertos.

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad para la variable gestión del conocimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	16

Fuente: Prueba piloto.

Interpretación:

Según la Tabla 2, los resultados de la prueba piloto demuestran que el instrumento (cuestionario) elaborado con 16 preguntas y distribuido en cuatro dimensiones, tiene un nivel de confiabilidad excelente (0,985), por lo que se recomienda su aplicación en la investigación para medir la gestión del conocimiento en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

Estadísticas de total de elemento para la variable gestión del conocimiento.

Estadísticas de total de elemento					
		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Socialización	P1	53,05	235,103	,871	,984
	P2	53,05	237,629	,886	,984
	P3	53,00	236,421	,866	,985
	P4	53,05	238,997	,836	,985
Externalización	P5	52,95	232,155	,869	,984
	P6	53,05	236,050	,888	,984
	P7	52,65	229,292	,893	,984
	P8	52,85	226,134	,936	,984
Combinación	P9	52,65	229,082	,935	,984
	P10	52,75	227,987	,920	,984
	P11	52,65	229,503	,923	,984
	P12	52,60	229,516	,894	,984
Aprendizaje	P13	52,70	231,484	,894	,984
	P14	52,85	232,766	,847	,985
	P15	52,75	229,987	,936	,984
	P16	52,65	230,029	,907	,984

Fuente: Prueba piloto.

Interpretación:

Analizando la Tabla 3, el estudio de la prueba piloto demuestra que, si se elimina la pregunta 3 ó 4 el nivel de confiabilidad se mantiene dentro del nivel de excelente; lo que implica que es necesario analizar la importancia de los ítems para obtener datos confiables para lograr el objetivo de la investigación. Además, se demuestra que la consistencia interna dentro de cada uno de los criterios se encuentra en el nivel excelente; por otro lado, si se elimina otras preguntas menos la pregunta 3 ó 4 el nivel de confiabilidad se sigue manteniendo en excelente, pero el valor disminuye a 0,984.

Estadísticas de fiabilidad para la variable gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Fuente: Prueba piloto.

Interpretación:

Según la Tabla 4, los resultados de la prueba piloto demuestran que el instrumento (cuestionario) elaborado con 20 preguntas y distribuido en cinco dimensiones, tiene un nivel de confiabilidad excelente (0,987), por lo que se recomienda su aplicación en la investigación para medir la gestión del talento humano en tiempos de pandemia en la sub gerencia de obra de un gobierno regional – 2022.

Estadísticas de total de elemento para la variable gestión del talento humano.

Estadísticas de total de elemento					
		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Incorporación	P17	65,8000	329,537	,918	,986
	P18	65,6000	331,095	,918	,986
	P19	65,7000	339,905	,806	,987
	P20	65,8000	333,116	,958	,986
	P21	65,7500	334,408	,917	,986
Capacitación	P22	65,6500	332,134	,932	,986
	P23	65,9000	335,147	,866	,986
	P24	65,8500	333,713	,816	,987
	P25	65,6500	332,029	,935	,986
	P26	65,7500	331,882	,939	,986
Evaluación de desempeño	P27	65,6000	330,674	,930	,986
	P28	65,8500	333,924	,892	,986
	P29	65,8500	336,029	,834	,987
	P30	65,8500	333,292	,909	,986
	P31	65,6000	334,568	,827	,987
Moti	P32	65,8500	332,871	,803	,987

P33	65,5500	330,366	,864	,987
P34	65,6500	331,818	,857	,987
P35	65,7000	330,853	,920	,986
P36	65,8500	335,924	,884	,986

Fuente: Prueba piloto.

Interpretación:

Analizando la Tabla 4, el estudio de la prueba piloto demuestra que, si se elimina las preguntas como el 19 el nivel de confiabilidad se mantiene dentro del nivel de excelente; lo que implica que es necesario analizar la importancia de los ítems para obtener datos confiables para lograr el objetivo de la investigación. Además, se demuestra que la consistencia interna dentro de cada uno de los criterios se encuentra en el nivel excelente; por otro lado, si se elimina las preguntas como el 17 el nivel de confiabilidad se sigue manteniendo en excelente, pero el valor disminuye a 0,986.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

SEÑOR:

Abg. Mg. HERLENS JEFFERSON GONZALES ENOKI.
Gobernador Regional de Madre de Dios.

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS	
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
RECEPCIÓN - CARGO	
26 MAY 2022	
EXP N°	01
FOLIOS	1
HORA	2:49
FIRMA	

Yo, **Fernando Domingo Cappelletti Quintanilla**, identificado con DNI. N° 40765895 con domicilio en Av. León Velarde N° 426 de la Provincia de Tambopata, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que mi persona, viene desarrollando el trabajo de investigación (tesis): **"Gestión del Conocimiento y Talento Humano en tiempos de pandemia en la Sub Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2022"** en tal sentido, solicito a su digna persona facilitarme el acceso con el fin de poder aplicar instrumentos y otros similares y poder recabar información necesaria, la cual estará dirigido a la Sub Gerencia de Obras.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Puerto Maldonado, 26 de mayo del 2022



FERNANDO D. CAPPELLETTI QUINTANILLA
DNI N° 40765895



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Puerto Maldonado, 01 de Junio del 2022

CARTA N° 021 2022-GOREMAD/GRI

Señor

FERNANDO D. CAPPELLETTI QUINTANILLA

CIUDAD:

ASUNTO: Autoriza acceder a información para
realizar Tesis
Ref. a) Informe N° 2482-2022-GOREMAD/GRI-SGO
b) Memorando N° 715-2022-GOREMAD-GGR
c) Carta S/N.

=====

Comunico a usted, que ha sido autorizado por el Sub Gerente de Obras, acceder a la información para el desarrollo de trabajo de Investigación (Tesis) denominado "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA SUB GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS", sin embargo, deberá presentar un PLAN DE TRABAJO, previo al acceso de información.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Aq. Cliver Bermudez Zamalloa
CAPI-665
GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

C.c.
SGO
Archivo
CBZ/Carmen