

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los
colaboradores de los pedagógicos Tarapoto - Lamas, San
Martin 2019.**

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Ciencias Administrativas

Por:

Jorge Esquén Zuloeta

Mayli Serván Trigoso

Asesora:

Mtra. Kelita Guillen López

Tarapoto, septiembre 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Kelita Guillen López**, de la Facultad de Ciencias empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los colaboradores de los pedagógicos Tarapoto - Lamas, San Martín 2019**” constituye la memoria que presentan los estudiantes Jorge Esquen Zuloeta, Mayli Servan Trigoso para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Administración, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 12 días del mes de octubre del año 2020.



Asesora

Mtra. Kelita Guillen López

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a.....25... día(s) del mes de...Septiembre... del año 2020 siendo las 10:30 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtro. Mario Manuel Silis Nates

secretario(a): Mtro. Kelita Guillen Lopez y los demás miembros:

Mtro. Jhin Ciro Sánchez Salazar

..... y el (la) asesor (a)

..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño

labor en los colaboradores de los pedagógicos de Tarapoto - Iamas,
San Martín 2019"

..... de los (las) egresados (as): a) Jorge Esquín Zulceta

b) Mayli Servan Trigoso

..... conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Ciencias Administrativas

(Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los... candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Jorge Esquín Zulceta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Candidato/a (b): Mayli Servan Trigoso

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los... candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Kelita Guillen Lopez
Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincronica
conforme el Reglamento General de Grados y Titulos.

Resumen

La presente investigación tiene el propósito de establecer y determinar la relación existente entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los pedagógicos Tarapoto - Lamas, San Martín 2019. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de corte transversal, el diseño no experimental - transaccional, y de enfoque cuantitativo. El tipo de muestra fue no probabilístico, conformado con los colaboradores de los institutos pedagógicos de Tarapoto y Lamas. Se realizó un análisis de los constructos para la Gestión del Conocimiento basada en un enfoque propuesto por (Pitarque (2007), la segunda está enfocada al análisis del Desempeño Laboral formulado y propuesto por Mamani (2016) . Para la presente investigación se aplicó el instrumento de un cuestionario que fue validado a través de cinco juicios de expertos y se dio a prueba la fiabilidad usando a través a través del Alfa de Cronbach en donde se aplicó a las variables estudiadas en el campo de investigación, corresponde a una estimación de diversas ítems para cada una, cuyo resultado y valorización del coeficiente para el constructo Gestión del Conocimiento es de 0,837 en relación al Desempeño Laboral que es de 0,906, por lo que demuestran estabilidad interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados de obtención de aplicación en el campo mediante la correlación de Rho Spearman; muestra que hay una existencia de relación significativa ($Rho = 0,546^{**}$; $p = 0,000$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mayor Gestión del Conocimiento mayor será el Desempeño Laboral.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, Desempeño, Compromiso.

Abstract

The present research has the purpose of establishing and determining the relationship between Knowledge Management and Work Performance in pedagogical teachers Tarapoto - Lamas, San Martin 2019. The type of research was descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental design - transactional, and quantitative approach. The type of sample was non-probabilistic, made up of collaborators from the pedagogical institutes of Tarapoto and Lamas. An analysis of the constructs for Knowledge Management was carried out based on an approach proposed by Pitarque (2007), the second is focused on the analysis of Labour Performance formulated and proposed by Mamani (2016). For the present investigation, the instrument of a questionnaire was applied that was validated through five expert judgments and the reliability was tested using through Cronbach's Alpha where it was applied to the variables studied in the research field , corresponds to an estimate of various items for each one, whose result and value of the coefficient for the Knowledge Management construct is 0.837 in relation to Work Performance, which is 0.906, thus demonstrating internal stability and confirming the reliability of the scales . The results of obtaining application in the field by means of the Rho Spearman correlation; shows that there is a significant relationship (Rho = 0.546 **; p = 0.000) of the variables studied. In conclusion, we can determine that the higher the Knowledge Management, the higher the Job Performance.

Key words: Knowledge management, Performance, Commitment.

1. Introducción

En la actualidad el conocimiento se ha ubicado como el principal capital que posee las personas, en las instituciones, las organizaciones y las naciones para el buen desempeño laboral y la eficiencia del trabajo; caracterizando los cambios globales, y la interdependencia de la cultura digital tecnológica. Según lo manifiesta Ortega, Hernández & Tobón (2015) que la esencia de la gestión del conocimiento se busca construir y aplicar de manera colaborativa para resolver los problemas”. Esta implica el trabajo en objetivos, para mejorar la condición laboral de los colaboradores y actualizaciones tecnológicas.

La organización cada día busca tener ventaja competitiva que les permitan hacerse sostenibles ante la competencia. Para los autores Zambrano y Quitián (2015) afirma que la preocupación y constante búsqueda para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores da surgimiento a la gestión del conocimiento como una poderosa ventaja siempre y cuando las instituciones sepan cómo aprovecharla ya que el conocimiento es el único recurso ilimitado que posee una organización y también es el único recurso que aumenta en la medida en que incrementa su uso”.

La incertidumbre empresarial se ha diferenciado por los cambios constantes y la complejidad, confiere una interpretación exclusiva al conocimiento, una herramienta que se ha convertido en las organizaciones como un elemento fundamental y trascendental para el desarrollo de los colaboradores en el desempeñarse laboralmente. Desde la perspectiva del autor señala que la gestión conocimiento es un activo intangible y estratégico flexible ante los cambios globales empresariales, es considerada una fuente de ventaja competitiva sostenible para la organización (Rincón, 2016)

Las empresas se deben dedicar a la renovación continua de sus ventajas competitivas a través de sus de sus permanentes innovaciones y desarrollos de nuevos conocimientos.

Para los autores Marulanda, López & Fernando, (2016) menciona que una de las mejores maneras para una empresa pueda lograr producir eficientemente debe desempeñarse laboralmente proviene de la gestión de conocimiento y las competencias de los individuos. La gestión del conocimiento juega un papel fundamental en el éxito de actividades y estrategias de una organización, convirtiéndose en uno de los factores más importante de cualquier negocio (Castrogiovanni, Ribeiro, Mas-Tur & Roing-Tierno, 2016).

Con respecto a las relaciones del desempeño laboral se reseña al nivel de conocimiento para la ejecución y alcance a través del trabajo el logro de las propuestas difundidas en las instituciones o empresas en un tiempo concluyente. Los autores (Manjarrez, Boza & Mendoza, 2020) señala que los gerentes en las organizaciones se esfuerzan por motivar a sus empleados para alcanzar niveles altos, hacen que trabajen de forma ardua, regular y de forma que contribuyan a la misión de su organización, bajo una perspectiva, el desempeño dependerá de la capacidad del su conocimiento y las aplicaciones de nuevas técnicas, la motivación que rige en el avance del trabajo.

La gestión del conocimiento debe servir claramente para superar las costumbres, sobre todo cuando ella impide las normas y efectividad respuesta de la organización a los nuevos requerimientos del entorno, para superar a los paradigmas ineficaces, como así también aquellos mitos que dificultan el hallazgo a las respuestas a los nuevos y acuciantes problemas Montoya et al. (2007). Generar esas nuevas ideas es la razón de ser de la gestión del conocimiento, para evitar problemas colaborativos y laborales.

La gestión del conocimiento viene tomando importancia cada día, tanto en el sector privado como en el público por cuanto el presente trabajo tiene como propósito de ofrecer un estudio aplicativo de campo estadístico extrayendo datos informativos determinantes

y teorías de los diferentes aspectos que comporta la gestión del conocimiento en las organizaciones desde una perspectiva empresarial, en donde se destacara las principales definiciones de modelos para su creación y gestión, y su relación con el desempeño laboral en el capital intelectual en el logro de las metas de la organización.

1. Marco teórico

1.1. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es una herramienta administrativa fundamental que accede atraer, integrar, usar y transferir diferentes tipos de información en una organización; porque es el proceso que indica fundar la adecuada dirección de las actividades; está enfocada en los esfuerzos de una organización en la resolución de problemas (Valdes & Rodríguez, 2019).

“Las organizaciones que adopten prácticas de la gestión del conocimiento tiende a lograr un mayor nivel de crecimiento; por lo regular conduce al logro de una mayor rentabilidad, eleva los ingresos e inciden el incremento de los colaboradores” (Valdez, Pérez & Maldonado, 2017 p. 4).

En base a las definiciones mencionadas, se puede decir que la gestión del conocimiento es un proceso fundamental que debería ser puesto en práctica en toda institución o empresa, este proceso permitiría tener mayor efectividad en la realización de las actividades de cada colaborador, y por ende la rentabilidad de la empresa se incrementaría.

Asimismo, se puede decir que es una fuente de competencia que ayuda a resolver problemas organizacionales, además desarrolla la competencia de los colaboradores en distintos ámbitos laborales, si se gestiona de manera adecuada.

1.1.1. Dimensiones.

Infiere que la evaluación de la gestión del conocimiento, implica efectuar una adecuada calidad de resultados.

➤ *Proceso de información.*

Según el autor Chain (2014) menciona que es un conjunto de acciones que están consignadas a la transformación de los elementos y recursos de producción tanto de bienes como de servicios”.

➤ *Las herramientas y tecnología*

Para Montero (2017) las herramientas y tecnologías son aquellas que facilitan a la organización y reduce el tiempo en las labores permitiendo que en los escasos recursos sean usados de manera útil y eficientes; para un bien colectivo organizado.

➤ *Trabajadores:*

Según Grifol (2014) define que son un grupo de colaboradores que comparten sus conocimientos y talentos competitivos hacia la organización, que han acumulado parte de sus vidas, mediante el estudio o la experiencia y exploración de nuevos conocimientos, para ser usados en su trabajo, como también para intercambiar con otros compañeros, esto les permitirá mejorar individualmente y contribuir a la organización en la que se desempeña”.

1.2. Desempeño laboral.

Según los autores Soledad & Ugarte (2015) nos menciona que el desempeño laboral en las instituciones, se entiende como el cumplimiento de las tareas de los trabajadores según las funciones correspondientes; esto se halla determinado por factores asociados al

propio colaborador; así mismo el desempeño del colaborador se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto social cultural, el entorno institucional, el ambiente.

Según el autor Casma (2015) indica que el desempeño laboral es donde los colaboradores manifiestan sus destrezas a las competencias laborales; en las que se integran, como un técnica de conocimientos y habilidades en donde se tiene en cuenta las experiencias personales y como eco representativo son las actitudes y valores que contribuyen alcanzar las metas de la organización teniendo un resultado aprobatorio y eficiente que se espera, con las exigencias técnicas difundiendo el propósito productivas y de servicio de la empresa”.

Los siguientes autores Nazar & Figueroa (2015) nos manifiesta que en relación al desempeño este se refiere a un nivel ejecutivo alcanzado por los colaboradores de la organización para el logro de las metas propuesto dentro de una organización en un tiempo determinado.

1.2.1. Dimensiones.

El desempeño laboral es la evaluación de la actitud que demuestra el colaborador durante la ejecución de su trabajo; es la evaluación basada en el esfuerzo, conocimiento y experiencias:

➤ *Talento humano.*

Según los autores Gonzales & Ruiz (2017) da entender que el talento humano está centrada en la persona y sobre todo en encontrar recursos idóneas para una o varias ocupaciones; en toda su capacidad de entender, comprender, resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencias necesarias para ello.

➤ *Factores internos*

Comprende las actividades o medios en donde ejerce su trabajo, en un entorno físico, motivado por parte de sus jefes de área, y grado de aprobación de puesto.

➤ ***Evaluaciones.***

Los autores Gonzales & Ruiz (2017) menciona que la evaluación del desempeño es considerada como una técnica administrativa de trayectoria necesaria en la actividad administrativa, que pretende apreciar de forma más sistemática objetiva posible, el fruto de los colaboradores de una organización.

2. Materiales y Métodos

El estudio en presentacion se realizó mediante un diseño no experimental, de alcance correlacional, descriptivo, de enfoque cuantitativo, en cuento al recojo de la información de datos se realizara en un solo momento con el objetivo de describir las variables, la cual corresponde a un corte transversal (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal.

Hernández et al., (2014) mencionan que el diseño de la presenta investigación, es no experimental porque no manipula las variables de estudio y solo busca encontrar las relaciones de las variables y es de corte transversal debido a que las variables serán analizadas por única vez en su entorno natural.

Participantes

El área de estudio se ejecutó en las filiales de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, considerando a todo el personal de las ambas filiales lo cual corresponde a 74 colaboradores tanto administrativos como docentes.

Tabla 1

Cantidad de personal en planilla de Tarapoto y Lamas
Fuente: elaboración propia

Instrumentos

Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos, para la primera variable

Educación Superior Pedagógico Publica "Tarapoto"		
personal administrativos	Contratado	13
personal docente	Contratado	22
personal de seguridad	Contratado	2
personal de limpieza	Contratado	4
Educación Superior Pedagógico Publica "Lamas"		
personal administrativo	Contratado	11
Personal de Docente	Contratado	17
Personal de Seguridad	Contratado	3
Personal de Limpieza	Contratado	2
Total		74

“Gestión del Conocimiento” el cuestionario fue adaptado de la teoría de Pitarque (2007), Consta de tres dimensiones de 12 ítems en total; la primera dimensión “proceso de información”; la segunda dimensión “herramientas y tecnologías” y la tercera dimensión “los trabajadores”.

Para la segunda variable “Desempeño Laboral” el cuestionario fue adaptado de la teoría de Mamani (2016), consta de tres dimensiones de 19 ítems en total, dimensión de “talento humano”; la dimensión “factores internos” y la dimensión de “evaluaciones” son de 9 ítems.

Asimismo, se realizó la validación por 5 expertos, cada experto en función a su rol aprobaron el instrumento que se aplicó en el campo de estudio, en donde consideraron aspectos importantes que son: Claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo.

También se plasmó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado de 0.935** que significa excelente, el cual nos muestra que el instrumento es confiable y aceptable.

Para el análisis de los siguientes datos se procedió el uso del programa estadístico SPSS versión 23, de tal manera se ingresó los datos obtenidos la información de recolección y correspondiente al proceso, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor <0.05 .

3. Resultados

3.1. Resultado 1

Se obtuvo un resultado del sociodemográfico donde la mayor parte del género es masculino con un porcentaje de 67.6%, la edad oscila entre 31 a 40 años con un porcentaje de 44.6%, con respecto a la filial donde se realizó la investigación del 100% de los encuestados el 55.4% son de Tarapoto, el grado de estudio de los encuestados menciona que el 87.8%. Tiene estudio superior universitario.

Tabla 2

Análisis sociodemográficos

		Frecuencia	%
Genero	Masculino	50	67.6
	Femenino	24	32.4
	Total	74	100.0
Edad	18 a 30	7	9.5
	31 a 40	33	44.6
	41 a 50	32	43.2
	51 a 60	2	2.7
	Total	74	100.0
Filial	Tarapoto	41	55.4
	Lamas	33	44.6
	Total	74	100.0

Grado de estudio	Primaria	2	2.7
	Secundaria	3	4.1
	Superior técnico	4	5.4
	Superior universitario	65	87.8
	Total	74	100.0

Fuente: elaboración propia.

3.2. Resultado 3

Con respecto a la prueba de fiabilidad entre las variables aplicadas en el estudio que es, gestión del conocimiento y el desempeño laboral se muestra que tiene una alta confiabilidad de 0,935 dándonos seguridad para utilizar el instrumento.

Tabla 3

Análisis de prueba de fiabilidad entre gestión del conocimiento y desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	31

Fuente propia: elaboración propia.

3.3. Resultados 4

Según los resultados encontrados se tiene una significancia de 0,000 tanto en la variable gestión del conocimiento y sus dimensiones como en desempeño laboral y sus dimensiones, lo cual se determina que es una prueba no paramétrica por lo cual se aplicara el Rho Spearman, que nos ayudara a establecer las correlaciones entre las dos variables para obtener nuestro objetivo de investigación.

Tabla 4

Análisis de prueba de normalidad entre gestión del conocimiento y desempeño laboral; sus dimensiones.

Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

Gestión del conocimiento	.405	74	.000	.601	74	.000
Proceso de información	.417	74	.000	.600	74	.000
Las herramientas y la tecnología	.417	74	.000	.600	74	.000
Los trabajadores	.468	74	.000	.559	74	.000
Desempeño laboral	.408	74	.000	.649	74	.000
Talento humano	.394	74	.000	.686	74	.000
Factores internos	.324	74	.000	.760	74	.000
Evaluaciones	.392	74	.000	.639	74	.000

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Resultado 4

La correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de los institutos pedagógicos Tarapoto – Lamas, San Martín 2019; mediante el análisis de la prueba no paramétrica de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de $r=0.698$, indicando una correlación positiva moderada entre las variables. Así mismo la significancia de $p=.000$ muestra que es menor de ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento se obtendrá mayor desempeño laboral en los colaboradores de los institutos pedagógicos.

Tabla 5

Análisis de correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

		Desempeño Laboral		
		Rho Spearman	p-valor	n
Gestión del Conocimiento		.698**	.000	74

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

Fuente: Elaboración propia

3.5. Resultado 5

La relación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión talento humano de los colaboradores de los institutos pedagógicos Tarapoto - Lamas, San Martín 2019; mediante el análisis de la prueba no paramétrica de Rho Spearman se adquirió un coeficiente de $r=0.699$, indicando una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión. Así mismo la significancia de $p=.000$ muestra que es menor de ($p\text{-valor} < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento se obtendrá mayor desarrollo del talento humano en los colaboradores de los institutos pedagógicos.

Tabla 6

Análisis de correlación entre gestión del conocimiento y el talento humano

		Talento Humano		
		Rho Spearman	p-valor	n
Gestión del	Conocimiento	.699**	.000	74

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

Fuente: *Elaboración propia.*

3.6. Resultados 6

La relación entre la gestión del conocimiento y los factores internos de los colaboradores de los institutos pedagógicos Tarapoto, Lamas San Martín 2019; según el análisis de la prueba no paramétrica de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de $r=0.571$, indicando una correlación positiva moderada entre las variables aplicadas en la investigación. Así mismo nos pauta una significancia de $p=.000$ nos muestra que es menor de ($p\text{-valor} < 0.05$), de tal manera incide que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento se obtendrá

mayores resultados en los factores internos en los colaboradores de ambas instituciones pedagógicas.

Tabla 7

Análisis de correlación entre gestión del conocimiento y factores internos.

Factores Internos			
	Rho Spearman	p-valor	n
Gestión del Conocimiento	,571**	.000	74

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

Fuente: Elaboración propia

3.7. Resultados 7

La relación entre la gestión del conocimiento y las evaluaciones de los colaboradores de los institutos pedagógicos Tarapoto – Lamas, San Martín 2019; mediante el análisis de la prueba no paramétrica de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de $r=0.662$, indicando una correlación positiva moderada entre las variables. Así mismo la significancia de $p=.000$ muestra que es menor de ($p\text{-valor} < 0.05$), por esa razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, nos da entender que a mayor gestión del conocimiento mayor serán los resultados de las evaluaciones realizadas y aplicadas en los colaboradores en ambas instituciones pedagógicas.

Tabla 8

Análisis de correlación entre la gestión del desempeño y las evaluaciones

Evaluaciones			
	Rho Spearman	p-valor	n

Gestión del Conocimiento	,662**	.000	74
--------------------------	--------	------	----

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

Fuente: Elaboración propia.

3.8. Resultado 8

En la tabla 8 muestra que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del género “Masculino” con la dimensión de factores internos en una categoría “Bueno”, representada por un 33.8% de la población encuestada del total; la menor frecuencia se da en el cruce de género “Femenino” con la dimensión de factores internos en una categoría “Bueno”, representada por un 8.1% de la población encuestada. Lo que indica que el género masculino aprueba mejor el área donde labora que el género femenino.

Tabla 9

Análisis de la tabla cruzada entre género y factores internos.

		Factores internos		Total
		Regular	Bueno	
Genero	Masculino	33.8%	33.8%	67.6%
	Femenino	24.3%	8.1%	32.4%
Total		58.1%	41.9%	100.0%

Fuente: de elaboración propia.

3.9. Resultado 9

En la tabla 9 la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de la filial donde laboran que es “Lamas” y en la categoría “Bueno” de la dimensión de factores internos, representado por un 21.6% de la población encuestada del total; la menor frecuencia se da en el cruce de la filial donde laboran que es en “Tarapoto” en la categoría “Bueno” representado por un 20.3% de la población encuestada. Lo que indica que los

colaboradores de lamas consideran mejor el área donde laboran que los colaboradores de Tarapoto.

Tabla 10

Análisis de la tabla cruzada entre filial y factores internos.

		Factores internos		Total
		Regular	Bueno	
Filial	Tarapoto	35.1%	20.3%	55.4%
	Lamas	23.0%	21.6%	44.6%
Total		58.1%	41.9%	100.0%

Fuente: de elaboración propia

Discusión

En el presente artículo se investigó la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el Desempeño laboral en los colaboradores de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, San Martín 2019.

Para el objetivo general, los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,698 encontrándose en el rango de 0.60 a 0.70. indicando que existe correlación positiva moderada con un p-valor de 0,000, mostrando influencia entre las variables; Lo cual se asemeja a la investigación realizado por Montero, (2017) con su tesis titulada “Gestión del Conocimiento y su relación con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaria de la Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima – 2016, su objetivo fue determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, el resultado de esta investigación nos muestra una correlación de Rho de Spearman de 0,836 indicando que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de la secretaria de Gestión

pública de la Presidencia del Consejo de Ministro, Lima, 2016. De esta manera mientras mayor sea la Gestión del Conocimiento de los colaboradores mayor será su Desempeño Laboral.

En cuanto al primer objetivo específico en la parte descriptiva; se presenta Gestión del Conocimiento y su relación en el Talento Humano en los colaboradores de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, San Martín 2019, los resultados muestran que existe correlación significativa; donde el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,699; encontrándose en el rango de 0,60 a 0.70. El análisis permite determinar que la Gestión del Conocimiento y el Talento Humano tienen un nivel de correlación positiva moderada. Por lo tanto se dice que cuanto mayor sea la Gestión del Conocimiento mayor será el Talento de los colaboradores, en otras palabras mejor serán sus habilidades destrezas y experiencias de cada colaborador.

En cuanto al segundo objetivo específico en la parte descriptiva; se presenta la Gestión del Conocimiento y su relación con Factores Internos en los colaboradores de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, San Martín, 2019, los resultados muestran que existe correlación significativa; donde el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,571; encontrándose en un rango de 0,50 a 0,60. El análisis permite determinar que la Gestión del Conocimiento y los Factores Internos tienen un nivel de correlación positiva moderada, por lo tanto se dice que cuanto mayor sea la Gestión del Conocimiento mayor será los factores internos, es decir mayor será la aprobación del puesto que ocupe el colaborador. Resaltamos según; un estudio realizado por Cáceres (2011) encontró que la gestión del conocimiento debe convertirse en la eficiencia de la organización haciendo de las partes interesadas sean más conscientes de la importancia del rol del conocimiento en los procesos como lo sostiene el Comité Europeo de Normalización (2004).

En cuanto al tercer y último objetivo específico, se presenta la Gestión del Conocimiento y las Evaluaciones en los colaboradores de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, San Martín, 2019, los resultados muestran una correlación significativa; donde el coeficiente Rho Spearman es igual a 0,662 encontrándose en un rango de 0,60 a 0.70, donde el nivel correlacional es positiva moderada; es decir que cuanto mayor se la Gestión del Conocimiento mayor será las Evaluaciones de los colaboradores, es decir mayores serán la estimación del rendimiento de los colaboradores, es importante recalcar que para mejorar las evaluaciones se debe “Adquirir el conocimiento no solo consiste el aprender de otros, o aprender del exterior, sino se debe construirse por sí mismo, garantizar las condiciones propicias para que este se desarrolle, ya que demanda una interacción intensiva y laboriosa entre los colaboradores de la organización” (Nonaka & Takeuchi, 1999).

Recomendación

1. Se recomienda a la Dirección de los pedagógicos de Tarapoto, Lamas, implementar estrategias de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores.
2. Se recomienda a la Dirección de los pedagógicos de Tarapoto, Lamas, establecer grupos de aprendizaje entre los colaboradores y los directivos para la sistematización de la gestión del conocimiento, expresando a las buenas prácticas y mejoras competitivas y destrezas de los colaboradores.
3. Se recomienda a la Dirección de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, capacitar al personal; de las nuevas actualizaciones tecnológicas, para obtener un buen desempeño laboral.

4. Se recomienda a la Dirección de los pedagógicos de Tarapoto y Lamas, que tenga flexibilidad en cuanto a la continuidad de preparación de los colaboradores

Referencias

Caceres, M. (2011). Modelo de gestión del conocimiento estratégico para la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad San Martín de Porres (Artículo Científico). Retrieved From.

http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_25_1_modelo-de-gestiondel-conocimiento-estrategico-para-la-facultad-de-ingenieria-y-arquitecturade-la-universidad-de-san-martin-de-porres.pdf

Carlos Antonio, C. Z. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015. “*Alma Máter Del Magisterio Nacional.*”

Chain, S. (2014). *Project Management*. Retrieved from.

Gonzales, K. C., & Ruiz, M. A. D. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017. *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración*.

Grifol, D. (2014). Que es un trabajador del conocimiento. Retrieved From. Retrieved From. <http://danielgrifol.es/que-es-un-trabajador-del-conocimiento>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

Juárez, L. E. V., Lema, D. G. P. de, & Guzmán, G. M. (2017). TIC y la gestión del conocimiento como elementos determinantes del crecimiento de la PyME. *ICT and*

Knowledge Management Determining Elements in the Growth of SME, 50–62.

- Mamani. (2016). *Motivación y desempeño laboral del personal en las instituciones financieras Mibanco de la ciudad de Puno, del año 2016.*
- Manjarrez, N. N., Valle, J. A. B., & Vargas, E. Y. M. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.* 359–365.
- Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Organizational Culture and Competencies for Knowledge Management in Small and Medium Size Enterprises (SMEs) in Colombia*, 27, 3–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>
- Milena, S., Vargas, Z., Rocío, L., & Rodríguez, Q. (2015). *Análisis de la gestión de conocimiento en una institución de educación superior.* 13(22), 279–297.
- Montero, A. V. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros , Lima , 2016.*
- Montoya, L. A., Portilla, L. M., & Villa, C. L. (2007). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO : El triunfo de los intangibles Knowledge gestion : victory of*

intangibles. 35, 351–355.

Nazar, G., & Figueroa, C. A. (2015). *Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile*. 14, 114–125.
<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE1-FULLTEXT-435>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*.

Ortega Carbajal, M. F., Hernández Mosqueda, J. S., & Tobón-Tobón, S. (2015). Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual. *Documentary Study of Knowledge Management through the Conceptual Cartography*.

Pitarque, A. (2007). *Métodos y diseños de investigación*. Universidad de Valencia. España.

Rincón, R. A. (2016). *Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional : una visión integral* 4 *Knowledge management and organizational learning : a comprehensive vision* Abstract *Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional : uma visão abrangente* *Resumo*. 17(2017), 53–70.

Soledad, E. T. P., & Ugarte, S. J. Z. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral*

en las instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad Puno 2014 - PERÚ.
Organizational Climate and Word Performance in the Bolivarian Educational Institutions of the City Puno - 2014.

Trogiovanni, G. C., Soriano, D. R., Mastur, A., & Tierno, N. R. (2016). Dónde adquirir conocimientos: adaptar la gestión del conocimiento a las instituciones financieras.
Revista de Investigación Empresarial: JBR.

Valdes, A. I. A., & Rodríguez, M. Á. R. (2019). Barreras organizacionales en la gestión del conocimiento: consultorios odontológicos y el manejo de los RPBI.
Organizational Barriers in Knowledge Management: Dental Offices and the Handling of DBIW Barreiras, 8. <https://doi.org/10.23913/ciba.v8i15.81>