

Leyvi Estefani Quinde Aguilar

Articulo con hojas preliminares - copia.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:428611697

Fecha de entrega

10 feb 2025, 11:52 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 feb 2025, 11:53 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo con hojas preliminares - copia.docx

Tamaño de archivo

266.4 KB

14 Páginas

4,177 Palabras

24,349 Caracteres

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	2%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	www.scielo.org.bo	1%
4	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
5	Internet	revistas.usfx.bo	<1%
6	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2024-12-16	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-06-11	<1%
8	Internet	ddd.uab.cat	<1%
9	Internet	dergipark.org.tr	<1%
10	Trabajos entregados	esbam on 2024-10-08	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-11-20	<1%

12	Internet	ciencialatina.org	<1%
13	Internet	editorialalema.org	<1%
14	Internet	scielo.org.mx	<1%
15	Internet	unpan1.un.org	<1%
16	Trabajos entregados	Corporación Universitaria del Caribe on 2024-12-12	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-12-13	<1%
18	Internet	ojs.docentes20.com	<1%
19	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
20	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
21	Internet	www.fce.unal.edu.co	<1%
22	Trabajos entregados	Cliffside Park High School on 2023-08-04	<1%
23	Publicación	Lucía Sánchez-Soto, Andrés Sánchez-Suricaday. " The impact of mindfulness ther...	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2025-02-06	<1%
25	Internet	de.slideshare.net	<1%

26	Internet	repositorio.espam.edu.ec	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
29	Internet	acikerisim.deu.edu.tr	<1%
30	Internet	www.astera.com	<1%
31	Internet	www.dykinson.com	<1%
32	Internet	www.researchgate.net	<1%
33	Internet	www.veranoregional.org	<1%

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PUBLICA DE LA REGIÓN CAJAMARCA - PERÚ

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN A PUBLIC ENTITY OF THE CAJAMARCA REGION - PERU

Jhordan Jabín Humán Castañeda

Universidad Peruana Unión

jhordanhuaman@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6737-833X>

Leyvi Estefani Quinde Aguilar

Universidad Peruana Unión

leyviquinde@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3803-9010>

Carmen Doreli Guerrero Chocán

Universidad Peruana Unión

carmen.guerrero@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0546-7198>

RESUMEN

La gestión del conocimiento a cobrado importancia en el mejoramiento del desempeño de una organización ya que incluye procesos relacionados con el aprendizaje, la capacitación y el desarrollo de habilidades. Este estudio examina la relación entre las variables de participación laboral en la región Cajamarca. Adoptamos un enfoque cuantitativo al describir la relación entre el análisis jerárquico y los modelos no experimentales e incluimos en el estudio a 132 empleados seleccionados de una muestra aleatoria. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos y los datos fueron analizados por medio de Rho de Spearman. Los resultados mostraron que existen correlaciones significativas entre las variables, revelando la importancia de áreas como el desempeño, la gestión del conocimiento y la mejora del desempeño. En conclusión, una gestión adecuada del conocimiento en una organización puede contribuir en gran medida a lograr operaciones eficientes.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, eficiencia, manejo de habilidades, capacidades.

Abstract

Knowledge management has gained importance in improving the performance of an organization since it includes processes related to learning, training and skills development. This study examines the relationship between labor participation variables in the Cajamarca region. We

adopted a quantitative approach in describing the relationship between hierarchical analysis and non-experimental models and included 132 employees selected from a random sample in the study. A questionnaire was used as a data collection tool and the data were analyzed using Spearman's Rho. The results showed that there are significant correlations between the variables, revealing the importance of areas such as performance, knowledge management and performance improvement. In conclusion, proper knowledge management in an organization can greatly contribute to achieving efficient operations.

Keywords: Knowledge management, job performance, efficiency, skills management, capabilities.

INTRODUCCIÓN

En un contexto global cada vez más dinámico y competitivo, la gestión del conocimiento (GC) ha tomado protagonismo como una pieza clave para optimizar el rendimiento de la organización. Villasana et al. 2021, por otro lado, dice que las organizaciones con una eficiente GC logran altos niveles de productividad y capacidades de innovación, haciéndolas mejores para ajustarse a los cambios. A nivel mundial, es Otra prioridad para que los recursos humanos sean más efectivos y las organizaciones sean más eficientes Calvo, 2018. Es por eso que el contexto en el cual se ubican las instituciones incide el Perú resalta la relevante de esta investigación. Según Surco 2024, la GG en el caso de las institucionales públicas en Perú enfrentan un escenario complejo. La falta de of infraestructura tecnológica apropiada sumada a la resistencia nye al cambio: impiden utilizar la GC en los sectores públicos, impactando directamente en Desempeño Laboral (DL). Este último se define como la eficacia con la que los colaboradores cumplen sus funciones y aporta al logro de los objetivos organizacionales. En particular, las entidades públicas, especialmente las municipalidades, presentan un nivel bajo o casi nulo de GC, lo que afecta significativamente la calidad de los servicios que ofrecen (Céspedes & Salas, 2023).

Un ejemplo claro de esta problemática se observa en la Municipalidad Distrital de La Coipa (MDLC), ubicada en la región de Cajamarca, Perú. La falta de un sistema de GC afecta directamente el flujo de información y documentos de políticas, crea inconsistencias e impacta significativamente el desarrollo profesional de los empleados. Los lugares de trabajo urbanos carecían de equipos técnicos y programas de capacitación adecuados, lo que hacía que los trabajadores fueran ineficientes y poco calificados.

El nivel de desarrollo de carrera del MDLC es bajo, lo que afecta directamente el logro de las metas establecidas. La falta de un proceso sistemático para almacenar y gestionar información esencial puede llevar a la pérdida de habilidades y conocimientos especializados, lo que afecta la continuidad de los programas y la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos. Además, la falta de instituciones que apoyen el desarrollo de habilidades y la falta de incentivos para la adquisición de conocimientos generan una baja motivación entre las personas, lo que afecta su desempeño.

El objetivo de este estudio fue analizar la conexión entre la GC y el DL en la MDLC, con el propósito de identificar problemas y proponer algunas actividades que permitan incrementar la eficiencia organizacional.

APROXIMACIONES CONCEPTUALES

Gestión del conocimiento (GC)

La GC se manifiesta cuando se gestiona, difunde y utilizar estos conocimientos con la finalidad de promover en las empresas, tal como lo menciona Surco (2024), este proceso implica captar, difundir y proceder a utilizar los conocimientos de una maneras más eficiente y efectiva con el fin de elevar el desempeño organizacional. Según Perdomo (2023), la GC consiste en identificar, capturar y estructurar el juicio cognitivo relevante con el fin de mejorar la productividad. Ponjuán (2015), la define como un conjunto de métodos destinados a identificar, estructurar, gestionar y distribuir el conocimiento dentro de una organización. Correa et al. (2019), consideran que es una disciplina orientada a incrementar el valor de una organización al convertir el conocimiento tácito en explícito y utilizarlo de manera eficiente. Agudelo et al. (2018), enfatizan que la GC integra y coordina el saber de los individuos dentro de la empresa con el firme propósito de lograr la mejora de la innovación y la eficiencia.

La GC es importante porque aumenta la eficiencia operativa, ya que permite a las organizaciones reutilizar conocimientos y evitar duplicación de esfuerzos; en esa línea Pabón (2016), es clave para generar innovación continua y ventaja competitiva en las organizaciones mediante la creación de conocimiento nuevo; Huamani et al. (2024), facilita una mejor toma de decisiones, dado que los empleados pueden acceder a información relevante y actualizada; Ciro et al. (2023), promueve la capacidad de aprendizaje organizacional, ayudando a las organizaciones a adaptarse rápidamente a cambios en el entorno; Tamayo (2020), Incrementa el capital intelectual de una empresa al mejorar el la habilidad tactica en explicita, lo que fortalece la competencia organizacional; García et al. (2023), fomenta la coordinación y colaboración interna, lo que mejora el rendimiento organizacional y permite una mejor integración del conocimiento entre los equipos.

Las dimensiones que se han considerado en este estudio son las propuestas por Sánchez et al. (2019), *Capacitaciones*: son programas estructurados que proporcionan a los trabajadores destrezas y conocimientos específicos necesarios para mejorar su rendimiento laboral y alinearse con los objetivos organizacionales; *aprendizaje organizacional*: es el metodo mediante el cual las organizaciones suman, desarrollan y transfieren conocimientos para mejorar continuamente sus prácticas y adaptarse a entornos cambiantes; *gestión por competencias*: es un enfoque que identifica, desarrolla y evalúa las habilidades clave requeridas para el desempeño óptimo de los empleados en roles específicos dentro de la organización.

Desempeño laboral (DL)

DL se refiere a los resultados obtenidos del trabajo realizado, ya sea un trabajo individual o un trabajo en equipo. Como afirma Carhuayal (2020), tanto el trabajo individual como el trabajo en equipo son importantes para lograr los objetivos organizacionales. Este enfoque enfatiza la importancia del trabajo en equipo y el esfuerzo individual como base del éxito en cualquier lugar de trabajo. Según Vega y Castillo (2020) es la capacidad del empleado para afrontar y solucionar los problemas que se le presentan durante el desempeño de su trabajo. Calizaya y Bellido (2020) explicaron que al considerar el desempeño, es posible determinar el progreso que ha logrado una organización a través de sus empleados a través del tiempo. Para León & Murillo (2018), hay varios aspectos clave para evaluar el rendimiento, como la determinación puntual de los objetivos institucionales, la claridad en la descripción de los puestos de trabajo y el conocimiento de la trayectoria de los empleados.

La importancia de medir el RL radica en que ayuda a ubicar a los colaboradores en los roles donde puedan desempeñarse mejor, mientras que, al evaluar el rendimiento grupal, se puede analizar el progreso de la organización hacia sus metas, como mencionan Piedra & Quinde (2021), el DL está ligado tanto a sus aptitudes como a sus actitudes para alcanzar los objetivos empresariales. Carhuayal (2020), también destaca que el análisis del rendimiento organizacional permite medir cuánto éxito ha tenido una entidad en la consecución de sus metas en un período concreto.

A nivel personal, el rendimiento laboral es importante porque el trabajo impacta significativamente en la vida de otras personas. Lograr buenos resultados no solo proporciona una sensación de satisfacción, sino también de realización personal, como mencionan Ángeles et al. (2022), hoy en día, este aspecto ha ganado relevancia, ya que los empleados se preocupan más por realizar trabajos que benefician a otros y contribuyen a la sociedad. Locke & Latham (2002), sugieren que los empleados que sienten que su trabajo tiene un impacto positivo dedican más tiempo y esfuerzo a sus labores, lo que mejora su rendimiento. Por el contrario, la falta de significado en el trabajo puede llevar a los empleados a desvincularse. En este sentido, resaltar la importancia de la tarea bien realizada es crucial para alcanzar un óptimo DL.

Las dimensiones consideradas fueron los propuestos por Sánchez et al. (2019), señaló que: *la eficiencia* es la capacidad de realizar tareas o alcanzar metas utilizando la menor cantidad de recursos posibles y *maximizando* tiempo, *Manejo de habilidades*: la gestión estratégica significa

utilizar los conocimientos y habilidades adquiridos para resolver los desafíos que puedan presentarse y mejorar el desempeño laboral; *Capacidades*: las habilidades generales o habilidades específicas son habilidades que permiten a las personas realizar con éxito diversas tareas y funciones dentro de una organización.

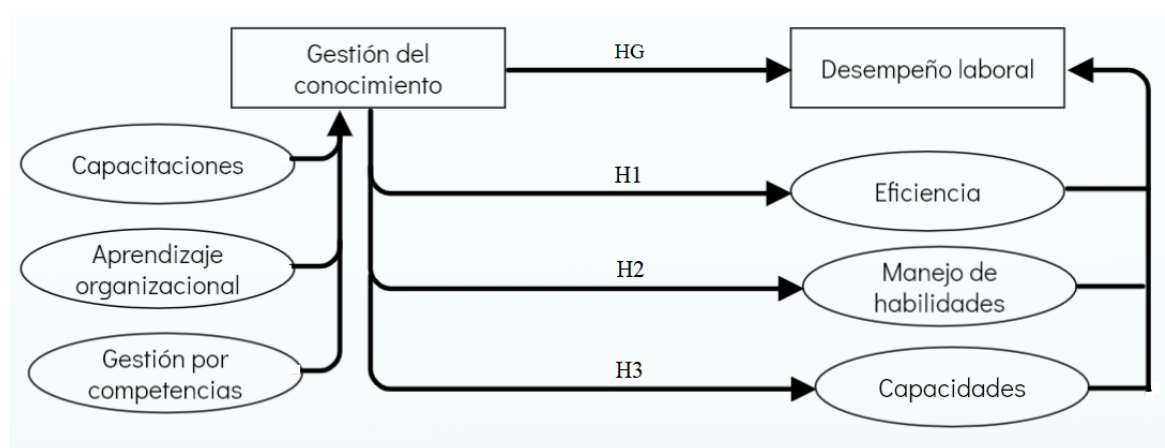


Figura 1.
Marco y modelo teórico

MÉTODO UTILIZADO

Tipo de estudio

En este trabajo nos concentramos en el estudio de la GC y su relación con el DL, realizando aportes teóricos que lo cataloga como investigación básica (Deis, 2014). Con un enfoque cuantitativo, permitió medir objetivamente las variables y analizar su relación a través de un nivel de investigación descriptivo-correlacional, explorando cómo las percepciones de la GC se vinculan con el DL. El diseño no experimental fue ideal para observar la realidad sin manipular las condiciones, siguiendo lo planteado por González & Ruiz (2011), lo que proporciona una visión clara de estas relaciones en el entorno organizacional.

Participantes

En este estudio se contó como población a los trabajadores de la MDLC que según el reporte de área de personal a mayo 2024 fueron un total de 187 trabajadores.

Se ha tenido en cuenta los criterios de inclusión: trabajadores que voluntariamente quisieron participar del estudio, trabajadores que en el momento de realizado el estudio no estén de vacaciones o licencia, que tengan relación laboral mayor a 6 meses con la institución.

Exclusión: trabajadores sin relación directa con la institución y todos los que no cumplieron con los criterios antes estipulados.

Los trabajadores que cumplieron con estos criterios fueron 132, quedando 55 sin considerar para

este estudio.

Para la selección de los participantes que integraron este estudio, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual permitió a los investigadores elegir a aquellos trabajadores que reunían características relevantes para los objetivos de la investigación (Otzen & Manterola, 2017). En este contexto, se optó por incluir en la muestra a los empleados que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos, alcanzando un total de 132 individuos. Este enfoque facilitó la recopilación de datos de manera eficiente, asegurando que los participantes seleccionados fueran representativos en relación con las variables analizadas en el estudio.

Instrumentos

Para medir las variables GC se utilizó el cuestionario de Sánchez et al. (2019), que constaba de 3 dimensiones Capacitaciones, Aprendizaje Organizacional y Gestión por competencias, con un total de 11 ítems. Por otro lado, para medir el DL se empleó el cuestionario propuesto por Gorina & Berenguer (2017), que incluía 3 dimensiones: Eficiencia, Manejo de habilidades y Capacidades, también compuesto por 11 ítems. Ambos instrumentos utilizaron una escala de valoración de Likert de 5 puntos: 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo.

Cabe destacar que ambos instrumentos fueron evaluados mediante el análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0.881 y 0.875. Según Arévalo & Padilla (2016), un valor de Alfa de Cronbach que supere el 0.7 indica una fiabilidad adecuada. Además, es importante señalar que los dos instrumentos fueron revisados por tres expertos en la materia, quienes aprobaron su uso en la forma en que están estructurados.

Análisis de datos

Los instrumentos fueron aplicados de manera virtual mediante la herramienta Forms de Microsoft, permitiendo que los participantes respondieran según su criterio. El enlace se compartió a través del grupo oficial de WhatsApp de la Municipalidad Distrital de la Coipa y, de manera privada, a quienes tardaron en responder, asegurando así la participación completa. Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS26. Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS26. Los métodos estadísticos utilizados son: Se utilizó el análisis Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento. Se analizaron las características de los estudiantes y el nivel descriptivo de las variables mediante estadística descriptiva. Los resultados de la prueba de normalidad K-S fueron menores a 0,05, por lo que se utilizó el coeficiente Rho de Spearman (Fau et al., 2020). Estas relaciones se establecieron con base en el modelo de rango de correlación de Mondragón (2014), el cual mostró que los valores de datos en el rango de 0,51-0,75 corresponden a una alta correlación. Finalmente, se aplicó la regla de significancia: si $p > 0,05$, no hay asociación; Si $p <$

0,05, existe una relación.

RESULTADOS

Descripción de la muestra

La tabla que detalla la muestra la cual estuvo conformada mayoritariamente por personas de 50 años a más (36,4%), seguida por el grupo de 36 a 49 años (29,5%). Predomina el sexo masculino, que constituye el 59,8% de la muestra, mientras que el 40,2% es femenino. En cuanto al grado de instrucción, el 53,0% posee educación universitaria.

Tabla1.

Características de los participantes

Variable	Categoría	Distribution	
		f	%
edad (años)	18 - 25	15	11,4
	26 - 35	30	22,7
	36- 49	39	29,5
	50 a más	48	36,4
Sexo	Femenino	53	40,2
	Masculino	79	59,8
	Primaria	9	6,8
Grado de instrucción:	de Secundaria	17	12,9
	Técnico	36	27,3
	Universitario	70	53,0

Nivel de percepción

La Tabla 2 muestra que la percepción de las variables y sus dimensiones tienen su mayor porcentaje en nivel Medio: la variable GC 40.90% sus dimensiones Capacitaciones, Aprendizaje Organizacional, Gestión por Competencias (55.30%; 48.90%; 36.40%); la variable DL 43.20% sus dimensiones Eficiencia y Capacidades (40.90%; 40.20%). Sin embargo, la dimensión Manejo de Habilidades destaca el nivel Bajo con un 46.20%, lo que lo diferencia de los otros resultados que tienden a concentrarse en el nivel medio.

Tabla2.

Nivel de percepción

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
GC	40	30.30%	54	40.90%	38	28.20%
C	59	44.70%	73	55.30%	0	0.00%
AO	46	34.80%	66	48.90%	20	15.20%
GpC	47	35.60%	48	36.40%	37	28.00%
DL	42	31.80%	57	43.20%	33	25.00%
E	51	38.60%	54	40,9%	27	20.50%
MH	61	46.20%	36	27.30%	35	26.50%
Cp	47	35.60	53	40.20%	32	24.20%

Nota: GC=Gestión del conocimiento; C=Capacitaciones; AO=Aprendizaje organizacional; GpC=Gestión por competencias; DL=Desempeño laboral; E=Eficiencia; MH=Manejo de habilidades; Cp=Capacidades

Prueba de normalidad

La Tabla 3 presenta el análisis estadístico (K-S), según el resultado no hay una distribución normal determinado que ($\text{sig.} \leq 0.05$). Esto nos ayudó a tomar la decisión de emplear la estadística no paramétrica Rho de Spearman (Fau et al., 2020).

Tabla3.

Prueba de Normalidad

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
GC	,096	132	,000
C	,166	132	,000
AO	,150	132	,000
GpC	,158	132	,000
DL	,105	132	,001
E	,173	132	,000
MH	,141	132	,000
Cp	,174	132	,000

Análisis de correlación

Regla de decisión: $p > 0$ = no existe relación; $p < 0$ = existe relación.

En la Tabla 4 y Figura 2 se ha determinado que el valor $p = 0.000$ para todos los casos, esto indica

una relación significativa en todas las hipótesis planteadas. El coeficiente de estimación Rho de Spearman entre GC y DL es 0.733, lo que indica una relación positiva considerable. De igual manera, la estimación entre GC y E el Rho = 0.636, indicando una relación positiva considerable. Para la GC y MH el Rho = 0.639 refleja también una relación positiva considerable. En referencia al análisis entre GCy Cp el Rho=0.49, esto se ubica en el parámetro para una relación positiva considerable.

Tabla4.

Correlaciones

HIPÓTESIS		GC			Comentario
		Rho Spearman	p-valor	N	
HG	DL	,733**	0.000	132	Aceptada
H1	E	,636**	0.000	132	Aceptada
H2	MH	, 639**	0.000	132	Aceptada
H3	Cp	, 649**	0.000	132	Aceptada

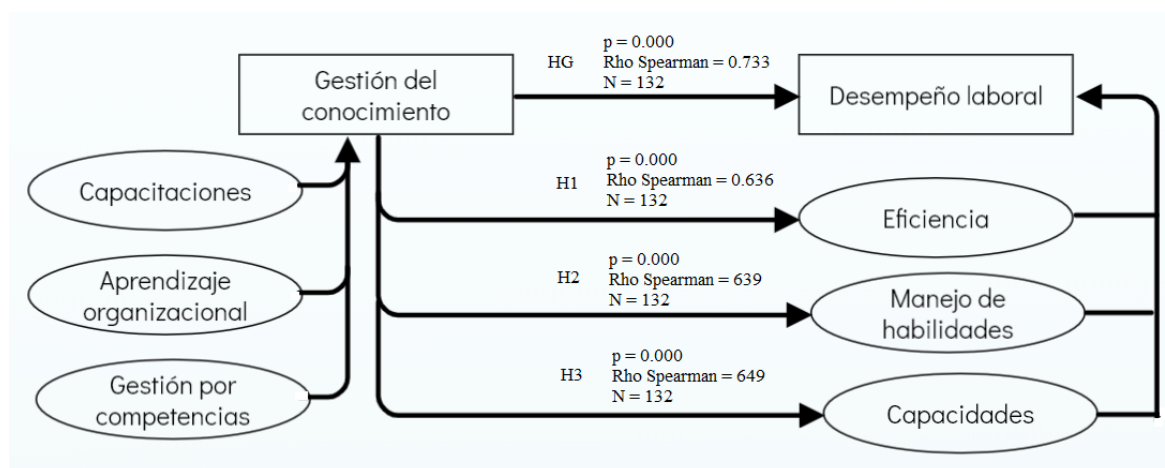


Figura 2.

Correlaciones entre la GC y el DL

Discusión.

Los resultados obtenidos en la tabla de correlaciones confirman una relación significativa entre la (GC) y el (DL), así como con sus dimensiones: eficiencia, manejo de habilidades y capacidades. La hipótesis general, que plantea que existe una relación entre la GC y el DL de los trabajadores de la (MDLC), mostró un coeficiente de correlación Rho = 0.733, lo que indica una relación positiva considerable y significativa ($p = 0.000$). Estos hallazgos coinciden con estudios recientes que destacan la importancia de la GC como un factor clave en el rendimiento laboral. Por ejemplo, Nisar et al. (2021) enfatizaron que la (GC) mejora el desempeño organizacional al brindar a los

empleados el conocimiento relevante y necesario para mejorar el desempeño. Para la primera hipótesis (H1), que investigó la relación entre GC y el DL, el Rho obtenido fue de 0,636, indicando una relación positiva y significativa ($p = 0,000$). Esto es consistente con el estudio de Ahmad et al. (2019) demostraron que las organizaciones que implementaron buenas prácticas de GC pudieron desempeñarse significativamente mejor, lo que condujo a un mejor desempeño. Por lo tanto, la eficiencia parece ser uno de los principales beneficiarios de un GC bien gestionado.

La segunda hipótesis (H2), que examina la relación entre GC y (MH), mostró un Rho de 0,639, lo que indica una relación positiva y significativa ($p = 0,000$). Los resultados han sido confirmados por estudios recientes como el estudio de Aslam et al. (2020), quienes llegaron a la conclusión que la GC es primordial para el incremento de las competencias de los empleados, al establecer un sistema de aprendizaje continuo que fortalezca sus habilidades. Según este estudio, una gestión eficaz del conocimiento, liderada por GC, contribuye directamente a un buen aprendizaje automático.

Finalmente, la tercera hipótesis (H3) examinó la relación entre la (GC) y el empoderamiento de los empleados, con un valor Rho de 0,649, lo que indica una correlación positiva significativa ($p = 0,000$). Estudios recientes han arrojado resultados similares. Por ejemplo, Rahman y Khair (2020) sostienen que la GC puede mejorar las habilidades de los empleados, lo cual es esencial para que superen los desafíos laborales y mejoren el desempeño. Por tanto, queda claro que cuando los empleados reciben el mensaje de que están bien organizados y bien gestionados, sus habilidades se fortalecen, lo que es esencial para ayudar a la organización a funcionar bien.

Estos resultados resaltan que la gestión del cambio tiene un impacto real y beneficioso en el desarrollo profesional de los colaboradores remotos, lo que es consistente con investigaciones anteriores que apuntan a la importancia de estos cambios para mejorar la efectividad, las habilidades de gestión y el conocimiento de los empleados.

Conclusiones

Este estudio reveló un vínculo entre la (GC) y el desarrollo de los empleados (ED) y concluyó que cualquier esfuerzo por mejorar la GC también tendrá un impacto en el desarrollo de los trabajadores.

En cuanto a los resultados de la relación entre los cambios en las dimensiones de GC y DL, se encontraron relaciones significativas, demostrando que GC no sólo puede incrementar todas las actividades sino también mejorar aspectos clave como habilidades, destrezas y habilidades, esto demuestra la importancia en el desarrollo organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, S., Iqbal, Z. , y Riaz , S. (2019). El impacto de la gestión del conocimiento en la eficiencia organizacional. *Gestión del conocimiento y de procesos*, 26(2), 157-167 . <https://doi.org/10.1002/kpm.1605>
- Agudelo Ceballos, Erica Janet, & Valencia Arias, Alejandro. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Aslam, HD, Qureshi , TM y Rasool, S. (2020). El papel de las prácticas de gestión del conocimiento en la mejora de las habilidades y capacidades de los empleados. *Journal of Knowledge Management*, 24(3) , 563-582 . <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2019-0254>
- Calvo Giraldo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 140–163. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Céspedes-Pulido, Sandra, & Salas-Canales, Hugo Jesús. (2023). influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Investigación & Desarrollo*, 23(2), 97-107. Epub 31 de diciembre de 2023. <https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-6>
- Chuquilin Díaz, Bladimir Antonio, Diaz Shapiama, Norith Estefany, & Troya Palomino, David. (2023). Justicia organizacional y compromiso de colaboradores de servicios de salud en Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 141-148. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.172>
- Ciro-Atehortúa, JM, Bermúdez-Hernández, J., & Valencia-Arias, J. (2023). Modelos de gestión del conocimiento como herramientas de eficiencia en procesos organizacionales. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (70), 260–296. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n70a10>
- Correa-Díaz, Ana María, Benjumea-Arias, Martha, & Valencia-Arias, Alejandro. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educativos. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

- Deis, RP (2014). La investigación básica en América Latina. *Revista Acta Andina*, 9 (1-2) , 65.
<https://doi.org/10.20453/v9i1-2.1904>
- Fau, C., Nabzo, S. y Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- García Rodríguez, Zarái, Olivera Batista, Dianelis y Díaz Jiménez, Asleni. (2023). Auditorías del conocimiento: un reto para la gestión del conocimiento en las universidades. *E-Ciencias de la Información*, 13(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.15517/eci.v13i1.51952>
- Gorina, A. y Berenguer, I. (2017). Perfeccionando el procesamiento de la información en investigaciones pedagógicas desde una relación metodológica cualitativa-cuantitativa. *Revista Encuentros*, 15(2), 189–206. <https://doi.org/10.15665/re.v15i2.1201>
- González, JL y Ruiz, P. (2011). Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica?. *Revista Índice de Enfermería*, 20(3), 189-193. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>
- González García, William de Jesús & Vílchez Pirela, Rafael. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Huamani Torres, R., Flores-Limo, FA, Barrios-Tinoco, LM, & Montañez Huancaya De Salinas, AP (2024). Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 760-775. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.19>
- Jiménez Castro, A., & Cheverría Rivera, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte De Enfermería*, 32(2), 177–191. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.177>
- Nisar , TM, Prabhakar, GP y Strakova , L. (2021). Gestión del conocimiento y desempeño de los empleados: un metaanálisis. *Management Decision*, 59(2), 315-329 . <https://doi.org/10.1108/MD-12-2019-1686>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pabón Cadavid, JA (2016). Gestión del conocimiento y políticas de innovación. *Revista La Propiedad Inmaterial*, 22, 19. <https://doi.org/10.18601/16571959.n22.02>
- Perdomo Rosales, R. (2023). Gestión del Conocimiento en las Organizaciones. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 27(1), 497–517. Recuperado de

- <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1904>
- Rahman, MM y Khair, S. (2020). Gestión del conocimiento y capacidades de los empleados: un marco conceptual. *Journal of Organizational Change Management*, 33 (4) , 645-660 .
<https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2019-0328>
- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano . *Economía & Negocios*, 5(1), 226–238.
<https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Sánchez, A., Valés, O., García Lirios, C., & Amemiya, M. (2019). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento. *Revista de Educación*, 1(30), 9–22.
<https://doi.org/10.37177/unicen/eb30-261>
- Surco Salinas, DV (2024). La gestión del conocimiento en las actitudes y percepciones del aprendizaje en el posgrado de una universidad pública, según la espiral del conocimiento. *Datos industriales*, 26 (2), 167–196. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.24329>
- Tamayo Chacón, Alexis Alfredo. (2020). La gestión del conocimiento en los procesos de calidad de la Educación Superior. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 1-17. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i3.2595>
- Trigozo-Pezo, C. J., Sánchez-Rodríguez, M. F., Troya-Palomino, D., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e14.
<https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Troya Palomino, D. (2024). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo una entidad administradora de servicios de salud. *Revista San Gregorio*, 1(Especial_1), 29–36.
https://doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_1.2567
- Troya Palomino, D. (2023). Justicia organizacional y compromiso en los colaboradores de la de unidad ejecutora 404 - red de salud Datem del marañón. *Investigación & Negocios*, 16(28), 141. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.172>
- Villasana Arreguín, LM, Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. RF (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *trascender, contabilidad y gestión*, 18, 53–78.