


Mayli

TESIS_26 de diciembre.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:543198137

Fecha de entrega

26 dic 2025, 1:34 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 dic 2025, 1:36 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_26 de diciembre.docx

Tamaño del archivo

38.8 KB

13 páginas




3966 palabras

23.364 caracteres

14% Similitud general

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

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% 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	repositorio.ucv.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Nacional Tecnologica De Lima Sur on 2024-12-23	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Nacional Agraria de la Selva on 2025-12-18	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-07	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-12-19	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad de Guadalajara on 2021-11-10	<1%
7	Internet	www.researchgate.net	<1%
8	Internet	archive.org	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-03-22	<1%
10	Internet	rgsa.emnuvens.com.br	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2018-05-22	<1%

12	Publicación	Saldana Castaneda, Leonor. "Sistematizacion de una experiencia de recuperacion..."	<1%
13	Publicación	María Magdalena Díaz Orihuela, Janett Virginia Chávez Sosa, Luz Victoria Castillo ...	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-21	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-04	<1%
16	Internet	www.reportprime.com	<1%
17	Internet	www.coursehero.com	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-11-13	<1%
19	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
20	Internet	www.scielo.br	<1%
21	Publicación	"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018	<1%
22	Internet	bvs.sld.cu	<1%
23	Internet	repositorio.ucam.edu	<1%
24	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-11-24	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Científica del Sur on 2020-09-05	<1%

26	Publicación	Vicente Peñarroja, Miguel A. Serrano, Esther Gracia, Adrián Alacreu-Crespo, Patric...	<1%
27	Internet	tdx.cat	<1%
28	Internet	www.gador.com.ar	<1%
29	Publicación	Macedo Atamari, Jhonatan Thonny. "Aplicación de los juegos recreativos en la pre...	<1%
30	Trabajos entregados	uncedu on 2023-12-15	<1%

Resumen

1 Esta investigación tuvo el objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral individual en colaboradores de las municipalidades de Chepén Pacanga y Pueblo Nuevo departamento la Libertad. La metodología fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal con alcance correlacional, la muestra estuvo compuesta por 209 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicaron los instrumentos: Gestión del conocimiento y rendimiento laboral individual, ambos fueron validados por juicio de experto, evidenciando niveles adecuados de fiabilidad (alfa de Cronbach, $\alpha = 0,814$ y $\alpha = 0,852$ respectivamente). Dado que los datos no presentaron normalidad ($p < 0.05$), se aplicó la prueba de correlación de Spearman, evidenciando una correlación positiva moderada y significativa entre las variables ($Rho = 0.570$, $p = 0.000$), concluyendo que una adecuada gestión del conocimiento permite mejorar el rendimiento laboral.

Palabras clave: Gestión, Conocimiento, Rendimiento Laboral individual.

Abstract

1 This research aimed to determine the relationship between knowledge management and individual work performance in employees of the municipalities of Chepén Pacanga and Pueblo Nuevo, department of La Libertad. The methodology was applied with a quantitative approach, nonexperimental and transversal design with correlational scope, the sample was made up of 209 collaborators. For data collection, the instruments were applied: Knowledge management and individual work performance, both were validated by expert judgment, evidencing adequate levels of reliability (Cronbach's alpha, $\alpha = 0.814$ and $\alpha = 0.852$ respectively). Since the data did not present normality ($p < 0.05$), the Spearman correlation test was applied, evidencing a moderate and significant positive correlation between the variables ($Rho = 0.570$, $p = 0.000$), concluding that adequate knowledge management allows improving work performance.

Keywords: Management, Knowledge, Individual Work Performance.

Introducción

En la actualidad, las municipalidades presentan deficiencias en las actividades de sus colaboradores, lo cual constituye una problemática relevante que afecta el cumplimiento oportuno de las funciones institucionales y la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, por otro lado el bajo nivel de desempeño individual se manifiesta en retrasos en la atención al usuario, duplicidad de funciones, escasa eficiencia en los pasos administrativos y el limitado cumplimiento de metas establecidas (Céspedes & Salas, 2023).

Asimismo, se observa que una parte del personal no cuenta con las competencias necesarias para desarrollar sus funciones de manera eficaz, debido a la falta de capacitación continua y a la ausencia de mecanismos formales para el aprovechamiento del conocimiento institucional (Nonaka & Takeuchi, 1995; Velásquez & Lara, 2021). Esta situación genera una inadecuada utilización del capital humano, afectando la productividad individual y colectiva, así como lo percibe la ciudadanía sobre la gestión municipal (Orozco et al., 2021).

La problemática se agrava por la inexistencia de procesos sistemáticos de evaluación del desempeño y retroalimentación, lo que impide identificar oportunamente las brechas de rendimiento laboral y adoptar medidas correctivas, como consecuencia, las municipalidades enfrentan dificultades para alcanzar sus objetivos institucionales, optimizando su capacidad de respuestas frente a las demandas de la población (Stefan et al., 2025).

Desde una perspectiva internacional Nonaka & Takeuchi (1995), indican que la organización no solo depende de conocimientos técnicos, sino de la capacidad de transformar la información en innovaciones a través de procesos dinámicos de creación de conocimiento. En esta misma línea Acevedo (2023), destaca que las empresas multinacionales enfrentan serios retos de competitividad cuando no gestionan adecuadamente su capital intelectual, lo cual el rendimiento de los colaboradores se vería impactado de manera directa. Investigaciones recientes refuerzan estos aportes teóricos Rezaei et al. (2021), demostraron que la gestión del conocimiento repercute directamente en el desempeño laboral y principalmente a través del capital humano; de acuerdo con Stefan et al. (2025), la motivación y la innovación intervienen como factores esenciales.

Desde Latinoamérica en Colombia Orozco et al. (2021), precisan que los servidores públicos presentan dificultades para compartir información debido a la ausencia de una memoria organizativa tangible, lo que limita un uso más eficiente de la gestión del conocimiento.

La realidad no es ajena en nuestro país (Perú) Velásquez & Lara (2021), realizaron un estudio comparativo en universidades del país, donde concluyeron que la madurez en el servicio del

discernimiento determina su capacidad en las instituciones para responder y mantener su desempeño en momentos críticas como lo evidencio la pandemia de Covid-19. Asimismo, investigaciones como la de Céspedes & Salas (2023), evidenciaron que la gestión del conocimiento obtiene un impacto significativo en el rendimiento personal administrativo.

En el ámbito local específicamente en las instituciones municipales de Chepén, Pacanga, y Pueblo Nuevo del departamento de la Libertad, se evidencian dificultades asociadas a la duplicidad de funciones y a la ausencia de programas constantes de capacitación. Estas limitaciones impactan de manera negativa en el rendimiento laboral individual de los colaboradores, manifestándose en tardanzas para atenciones y percepciones desfavorables por parte de la ciudadanía. De acuerdo con Torpoco (2024), cerca del 50% de los usuarios de los servicios municipales están en desacuerdo con la capacidad de respuesta y el nivel de conocimiento de los servidores públicos.

En consecuencia, el presente estudio identifica como problema principal las deficiencias al provecho profesional individual de los trabajadores de las municipalidades distritales, cuales estarían influenciadas por una mala gestión del conocimiento.

Revisión de la literatura

Nonaka & Takeuchi (1995), Mencionan que gestión del conocimiento (GC) consiste en pasos para generar, almacenar, compartir y aplicar conocimiento organizacional; mientras que Davenport & Prusak (1998), la definieron como la capacidad organizacional para aprovechar el saber colectivo. Por ello Huamani et al., (2024) reconoce su papel estratégico en la innovación.

Motowidlo et al. (1997) mencionan que el rendimiento laboral individual y la medida en que los trabajadores cumplen sus tareas y aportan al logro de los objetivos institucionales. A diferencia Koopmans et al., (2016) desarrollaron el Individual Work Performance Questionnaire una escala de uso internacional que ha demostrado validez.

Qi & Ramayah (2022), señalaron que practicas incorrectos de la gestión del conocimiento puede fomentar prácticas como el ocultamiento de información y conductas laborales negativas.

Serenko (2020), añadio que un mal manejo del conocimiento puede llevarse a expresarse en sabotaje deliberado. De forma positiva Pham et al. (2024), revelaron que, en entornos de enseñanza digital los lasos de trabajo del discernimiento fortalecen el rendimiento de tareas.

Rodriguez et al. (2022), afirmaron que la cultura organizacional y los canales de comunicación es clave para impactar en el desempeño de los colaboradores.

Autores como Torres et al. (2021), y Calle & Ibarra (2022), coinciden que la gestión del discernimiento en el trabajo publico aún carece de plena institucionalización, debido a su baja prioridad en la agenda institucional, lo que limita su consolidación.

Gabini & Salessi (2016), llevaron a cabo la confirmación del instrumento rendimiento laboral individual y posteriormente en México Javier et al. (2023) confirmaron su validez en entornos virtuales.

Ticahuanca & Mamani, (2021) subrayaron la validez del rendimiento laboral individual para la productividad, mientras que Sanchez et al. (2023) comprobaron que el liderazgo de servicio predice el rendimiento en municipalidades durante la pandemia. Gabini (2018) ya había destacado que el rendimiento laboral individual es clave para la eficiencia de una organización.

La gestión del conocimiento es un determinante directo del rendimiento laboral, sin embargo, en el contexto peruano persisten limitaciones relacionadas con la cultura organizacional, falta de institucionalización y la falta de programas de capacitación.

Gestión del conocimiento

Davenport & Prusak (1998), Plantean que el conocimiento es una combinación dinámica de experiencias, valores y saberes especializados que permiten examinar e integrar nueva información, estos conocimientos no solo se guarda en los archivos o bases de datos, sino que también se manifiesta en rutinas, normas y prácticas institucionales

Nonaka & Takeuchi (1995), explican dos tipologías de conocimiento el explícito de carácter formal y estructurado se puede compartir fácilmente, y el tácito que se encuentra ligado a la experiencia personal y resulta más complejo de formalizar y transmitir.

La Gestión del conocimiento es entendida como disciplina, estrategia, capacidad o proceso nos menciona Vásquez et al. (2021), de manera complementaria Lin (2019), resalta que esta implica fundar, acumular, transportar y destinar discernimiento, enfatizando que el éxito organizacional depende menos de la acumulación de saberes y más de su aplicación efectiva mediante normas y prácticas.

Para Jiménez et al. (2019), la gestión del conocimiento puede entenderse a modo de conjuntos y comportamientos organizacionales encaminados a facilitar la interacción e intercambio entre distintos actores. De manera similar Gallego & Rave (2022), mencionan que este proceso busca articular al colaborador con la organización, garantizando la información sea correctamente gestionada desde su identificación hasta su aplicación.

Mitrovic et al. (2018), sostiene que el discernimiento es un dispositivo crucial para la eficiencia y competitividad de los gobiernos locales; siendo considerado una prioridad institucional para mejorar las capacidades de los servicios públicos.

Dimensiones de gestión del conocimiento

Nonaka & Takeuchi (1995), proponen el modelo SECI el cual contempla cuatro dimensiones fundamentales: Socialización, exteriorización, combinación e interiorización. **Socialización:** Consiste en

12

la transmisión del conocimiento tácito mediante la experiencia compartida, la observación, la imitación y la práctica de los individuos.

Exteriorización: Se refiere a la evolución del discernimiento tácito en explícito, utilizando metáforas, similitudes, conocimientos o perfectos, proceso que se facilita a través del diálogo y la reflexión grupal.

Combinación: Es el proceso donde se integra diferentes formas de conocimiento explícito en un sistema más complejo.

Interiorización: Es un proceso donde el conocimiento tácito pasa a un conocimiento explícito, se relaciona con la frase que dice aprendiendo haciendo.

Rendimiento Laboral individual

Permite a las entidades llevar a cabo el desempeño de carácter administrativo más eficiente, así se puedan formular los objetivos de las entidades de una manera clara y concisa para que se puedan reducir aquellos comportamientos impropios en los colaboradores.

Según Motowidlo et al. (1997), el rendimiento laboral refiere al valor que un individuo aporta a la organización mediante sus comportamientos específicos, los cuales ocurren dentro de un periodo de tiempo determinado. Además, se permite una adecuada protección frente a la demanda laboral, puesto que facilitan los cambios organizacionales y permite la creación de trabajadores comprometidos con las organizaciones. (Kniffin et al., 2021).

El rendimiento Laboral Individual puede entenderse como el conjunto de comportamientos y acciones de los colaboradores que resultan esenciales para cumplir metas específicas (Koopmans et al., 2016).

Ortega et al. (2020), complementan esta idea señalando que dicho rendimiento se vincula con grado de beneficio generados a partir del cumplimiento de las metas asignadas y los logros alcanzados por la organización. Asimismo, Sanchez et al. (2023), sostiene que el rendimiento laboral también se refleja en el reconocimiento del trabajo bien realizado evidenciándose mejores resultados dentro de la organización.

6

Dimensiones del rendimiento laboral individual:

15

Koopmans et al., (2016), establecen tres categorías u dimensiones fundamentales: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente.

Rendimiento en la tarea: Hace referencia a la competencia que demuestra un colaborador al realizar sus tareas diarias contribuyendo a los objetivos organizacionales.

Rendimiento en el contexto: Es el comportamiento voluntario del colaborador que apoya al entorno organizacional.

Comportamiento contraproducente: Se refiere a comportamientos que perjudica el bienestar de la organización.

Metodología

La vigente investigación se cataloga como fundamental, ya que tiene como propósito generar conocimiento teórico acerca de la relación entre la gestión del conocimiento y rendimiento laboral individual en las municipalidades distritales Hernández & Mendoza, (2018). El enfoque es de carácter cuantitativo ya que se fundamenta en el uso de técnicas estadísticas para el análisis de datos; este enfoque hace posible medir de manera objetiva las variables de estudio y determinar el grado de relación existentes entre ellas Matus (2022).

El diseño metodológico corresponde a un estudio no experimental y transversal; se considera no experimental porque no se manipularán las variables, mientras que el carácter transversal se debe a que la información fue recolectada en un solo momento temporal, lo que permite examinar las correlaciones entre las variables dentro de un periodo específico (Matus, 2022).

Diseño muestral

Población

La población estuvo conformada por 209 trabajadores de las municipalidades públicas ubicadas de la región la Libertad, específicamente en el valle Jequetepeque. Los trabajadores considerados en muestra censal pertenecieron a la Municipalidad provincial de Chepén, que contó con 75 trabajadores; la Municipalidad Distrital de Pacanga, con 68 trabajadores, y la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, con 66 trabajadores. Se incluyó a los trabajadores bajo los regímenes laborales, nombrados, contratados administrativos de servicio (CAS) y locación de servicio.

Muestra

Dado que la población total resulto accesible y de tamaño reducido, se prefirió por trabajar con una muestra censal, ya que se incluyó a la totalidad de los colaboradores (209); este procedimiento evita la necesidad de aplicar técnicas de muestreo y nos da la facilidad de un análisis más completo y representativo de la realidad investigada.

Según Pérez et al. (2012), “la población censal es aquella en la que se incluyen todos los componentes del universo de estudio” (P. 9). lo que respalda la pertinencia de esta elección metodológica

Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizó dos escalas validadas: El primero es la Escala de Gestión del conocimiento (GC) propuesto por Jiménez et al. (2019), la cual mide las dimensiones de Socialización,

11

Exteriorización, Combinación e Interiorización, con un total de 21 ítems. La escala de respuesta utilizada fue tipo Likert de cinco puntos (1= Totalmente en desacuerdo y 5= Totalmente de acuerdo). Este instrumento evidencio ser altamente fiable, con un alpha de Cronbach de 0,814, lo que confirma una adecuada consistencia interna.

25

13

14

7

El segundo instrumento fue el Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual (RLI) diseñado originalmente por Koopmans y adaptado en Argentina por Gabini & Salessi (2016), en Argentina. Este cuestionario evalúa tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, Rendimiento en el contexto y Comportamiento contraproducente, mediante 16 ítems, con escala Likert de cinco opciones (1= Totalmente en desacuerdo; 5= Totalmente de acuerdo). Este instrumento ha demostrado ser altamente fiable, con un alpha de Cronbach de 0,852, lo que respalda su consistencia interna.

Cabe resaltar que los dos instrumentos utilizados fueron validados por cuatro especialistas expertos en el área (juicio de expertos) alcanzando niveles adecuados de significación estadística.

Técnicas de procesamiento de datos y técnicas estadísticas

8

Referente al proceso de la información se realizó con el software estadístico SPSS versión 23. Se aplicó estadística descriptiva (tablas de frecuencia, estadísticos básicos e inferencial). La prueba de Kolmogorov Smirnova arrojó valores de significancia menores a 0,05 lo que indicó ausencia de normalidad en los datos Field (2013). Por tal motivo se eligió por recurrir a pruebas no paramétricas, en particular el factor de correlación de Rho Spearman, adecuado para estudiar la relación entre variables cuando no se cumple el aparente de regularidad.

28

Resultados

Prueba de normalidad

29

1

1

En la tabla 1, observamos la prueba de Kolmogorov y Smirnova, indicando valores de significancia menores a 0.05 en las dos variables respectivamente. Indicando que los datos no siguen distribución normal, razón por la cual se optó por aplicar técnicas estadístico no paramétrico; específicamente el factor de similitud de Rho de Spearman, para examinar la relación entre las variables de disertación.

Tabla 1

Prueba de normalidad

1

Kolmogorov-Smirnova		
Estadístico	gl	Sig.

1	Gestión del conocimiento	,087	209	,001
	Socialización	,174	209	,000
	Exteriorización	,189	209	,000
	Combinación	,198	209	,000
	Interiorización	,294	209	,000
9	Rendimiento laboral individual	,147	209	,000
	Rendimiento en la tarea	,165	209	,000
	Comportamiento contraproducente	,267	209	,000
	Rendimiento en el contexto	,243	209	,000

Datos descriptivos

Tabla 2 se muestran los rasgos sociodemográficos de los participantes. En cuanto a la edad el grupo más numeroso corresponde a quienes tiene entre 30 a 40 años (43,1%), seguido por los menores de 30 años (27,3%), aquellos entre 40 y 50 años (22%) y en menor proporción los mayores de 50 años (7,7%). Respecto al género, se observa una leve totalidad de mujeres (51,2%) frente a los hombres (48,8%). En lo referente al nivel educativo predomina la formación universitaria (41,1%), seguido por la educación secundaria (28,7%), la técnica (26,8 %) y en menor medida el nivel primario (3,3%). Finalmente, en relación con la su condición laboral, el 36,8% de los trabajadores son nombrados, el 28,2% labora bajo el régimen CAS, el 23,9% se encuentran contratados y el 11% se clasifica en la categoría otros, que agrupa modalidades diversas de contratación.

Tabla 2

Características		N	%
Edad	Menos de 30 años	57	27,3
	30-40 años	90	43,1
	40-50 años	46	22
	Más de 50 años	16	7,7
Genero	Hombre	102	48,8
	Mujer	107	51,2
	Total	209	100

Grado de instrucción	Primaria	7	3,3
	Secundaria	60	28,7
	Técnico	56	26,8
	Universitario	86	41,1
	Total	209	100
Condición laboral	Contratado	50	23,9
	Nombrado	77	36,8
	CAS	59	28,2
	Otro	23	11
	Total	209	100

Nota aclaratoria: "CAS" se refiere a contratación administrativa de servicios, modalidad de vínculo laboral del personal en entidades públicas en Perú.

Tabla 3 y 4 se evidencian la prueba de t para muestras independientes, aplicadas con el fin de identificar posibles diferencias entre hombres y mujeres respecto a la gestión del conocimiento, los valores obtenidos ($t = 0,587$ y $P = 0,558$) indicando que no existe diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. En consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula, lo que permite concluir que el género no forma un factor determinante para la gestión del conocimiento en las instituciones de Chepén, Pacanga y Pueblo Nuevo.

Tabla 3

	Género	N	M.	D. E.	M. de Eror Est.
Gestión del conocimiento	F	102	85,34	6,220	,616
	M	107	84,87	5,441	,526

Nota: elaboración propia

Tabla 4

	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	D.error E.	95% de intervalo de confianza de la difer.	
								Inferior	Superior
Gestión del conocimiento Se asum. varianzas iguales	,083	,773	,587	207	,558	,474	,807	-1,118	2,066

No se asum. varianzas iguales	,585	200,464	,559	,474	,810	-1,123	2,071
-------------------------------	------	---------	------	------	------	--------	-------

Nota: elaboración Propia

Tabla 5 se observa el coeficiente de correlación de Spearman. Entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral individual, se obtuvo un total de $Rho = 0.570$, indicando una similitud positiva moderada. El nivel de significancia ($p = 0.005 < 0.05$), confirma que la relación es estadísticamente significativa, por lo que se concluye que un mayor nivel de gestión de conocimiento tiende a asociarse con un mejor rendimiento laboral.

Respecto a la correlación entre gestión del conocimiento y el rendimiento en la tarea, el coeficiente fue de $Rho = 0.144$, lo que refleja una correlación positiva débil. Aunque la magnitud es baja, la significancia ($p = 0.037 < 0.05$), ampara la presencia de una correlación estadísticamente significativa, aunque limitada en intensidad.

En cuanto a la gestión del conocimiento y el proceder contraproducente, se identificó una correlación de $Rho = 0.548$, considerada positiva moderada-alta. El valor de significancia ($p = 0.000 < 0.05$), indica que la relación es estadísticamente significativa. Este hallazgo resulta inesperado, ya que sugiere que una mejor gestión del conocimiento podría estar asociado con un incremento en conductas contraproducentes, lo que demanda un análisis más profundo del contexto organizacional.

Finalmente, la correlación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento en el contexto, arroja un coeficiente $Rho = 0.367$, evidenciando una semejanza autentica moderada. El nivel de significancia fue de ($p = 0.000 < 0.05$), ratifica la efectividad de una correlación significativa, sugiriendo que una adecuada gestión del conocimiento favorece el rendimiento contextual, promoviendo la proactividad, colaboración y el compromiso de los colaboradores.

Tabla 5

Correlación entre la Gestión del conocimiento y el rendimiento laboral individual

	Gestión del conocimiento		
	Rho de Spearman	p-valor	N
Rendi. L. I.	0,570	0,005	209

Rendi. en la Ta.	0,144	0,037	209
Comportamiento contraproducente	0,548	0,000	209
Redi. del C.	0,367	0,000	209

Nota: elaboración propia

Discusión

4 En proporción con el objetivo general, evidenciaron una similitud efectiva moderada entre la gestión del conocimiento y rendimiento laboral individual, (Rho de Spearman = 0,570; P= 0,000). Esto confirma que una apropiada comisión del discernimiento favorece un mayor rendimiento laboral. Esta relación se respalda con lo señalado por (Al Dabbas & Wan Daud (2024), quienes afirman que la comisión del discernimiento actúa positivamente en el rendimiento de los colaboradores: al fortalecer la cultura de aprendizaje y perfeccionar la toma de decisiones. De manera similar Céspedes & Salas (2023), encontraron que el intercambio de experiencias entre trabajadores con más años de servicio y los más jóvenes contribuye a mejorar el rendimiento laboral.

7 En cuanto al objetivo específico, entre la gestión del conocimiento y rendimiento de la tarea se evidenció una similitud efectiva débil (Rho de Spearman = 0,144; P = 0.037). a pesar de su baja magnitud, el resultado confirma la existencia de una relación significativa. Parrales & Villao (2022) explican que la gestión del conocimiento vinculadas a relaciones laborales adecuadas, como comunicación efectiva y flexibilidad, puede incrementar el rendimiento en tareas específicas. Asimismo, Pham et al., (2024), demostraron que los recursos de aprendizaje y entornos de capacitación fortalecen directamente la ejecución de las tareas. De manera complementaria Al Dabbas & Wan Daud, (2024) concluyen que los sistemas sólidos de gestión de la comprensión incrementan la producción y eficiencia de los trabajadores, favoreciendo el cumplimiento de las responsabilidades asignadas

Así mismo, la gestión del conocimiento y el comportamiento contraproducente se halló una similitud positiva moderada, (Rho de Spearman = 0,548; P=0,000) el resultado indica que conforme aumenta la gestión del conocimiento también mayor será su comportamiento contraproducente; este hallazgo resulta contrario a lo esperado ya que teóricamente, una adecuada gestión debería favorecer el rendimiento y reducir conductas negativas. Sin embargo, estudios como el de Ticahuanca & Mamani, (2021) ofrece una posible explicación que los comportamientos contraproducentes se deben a demasiada responsabilidad, cargas emocionales y falta de reconocimiento de su trabajo. Por ejemplo, Serenko (2020), describe el fenómeno del knowledge sabotage, una conducta extrema en la que los empleados, al sentirse

amenazados o desvalorizados, ocultan o distorsionan intencionalmente el conocimiento, lo que genera frustración y deteriora el clima laboral.

De manera complementaria, Qi & Ramayah (2022), identificaron que el silencio defensivo y el temor a represalias limitan el intercambio de información, favoreciendo conductas contrarias a los objetivos institucionales.

Por último, la dimensión rendimiento en el contexto evidencio una similitud efectiva moderada (Rho de Spearman = 0,367; P=0,000) el resultado se relaciona con los aportes de Nonaka & Takeuchi (1995), quienes subrayan que el conocimiento organizacional no se limita a habilidades técnicas sino incluye valores compartidos y dinámicas colaborativas que fortalecen el compromiso organizacional.

En conjunto, los resultados demuestran que el servicio del discernimiento es un mecanismo definitivo en el rendimiento laboral individual, aunque sus efectos pueden variar según las dimensiones analizadas.

Conclusiones

1 La presente investigación permitió concluir con una correlación efectiva y significativa entre la gestión del conocimiento y rendimiento laboral individual en los colaboradores de las instituciones municipales de Chepén, Pacanga y Pueblo Nuevo - la Libertad; lo cual respalda la hipótesis planteada.

18 21 6 En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral individual, se evidencio una correlación significativa entre la gestión del conocimiento y el rendimiento en el contexto, así como con el rendimiento en la tarea. Aunque esta última fue de menor magnitud su significancia sugiere que incluso tareas operativas se benefician de una buena gestión del conocimiento.

Un hallazgo inesperado fue la similitud positiva módica de la gestión del discernimiento con el comportamiento contraproducente, lo cual no era lo esperado, ya que este tipo de comportamiento suele considerarse negativo. Este resultado podría interpretarse como una señal de que, en ciertos contextos organizacionales, un mayor acceso al conocimiento no necesariamente se traduce en conductas alineadas con los objetivos institucionales, sino que podría dar lugar a conflictos, sobrecarga de información o resistencia a normas.

Recomendaciones

Implementar programas permanentes de capacitación, que fortalezcan la gestión del conocimiento orientadas a actualización de funciones u procedimientos.

Defender la socialización del conocimiento, a través de intercambio de experiencias como reuniones de retroalimentación, talleres internos y trabajo colaborativo.

Mejorar el clima organizacional reduciendo la sobrecarga del trabajo y fortalecer el reconocimiento al rendimiento laboral.

Incluir variables adicionales como clima laboral, liderazgo, motivación.