



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de  
Santa María ,2023**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**

**Autor**

**Jexer Edy Vega Chilon**

**Asesor**

**Mo. William Carlos Landauro Ventocilla**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**

**METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENACIÓN</b>
Vega Chilon, Jexer Edy	73208471	19-11-2024
<b>DATOS DEL ASESOR</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Landauro Ventocilla, William Carlos	15586632	0000-0002-2256-9359
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO – MAESTRIA-DOCTORADO</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Solano Armas, Timoteo	15605375	0000-0003-4380-4909
Sánchez García, Elvis Richar	15736456	0000-0003-0397-5420
Ausejo Sanchez, José Luis	45307125	0000-0003-4674-6150

# Jexer Edy Vega Chilon 2024-063599

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE S...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION\_Tesis Posgrado 2024

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trnoid::13043810475

Fecha de entrega  
16 oct 2024, 8:22 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
16 oct 2024, 8:40 a.m. GMT-5

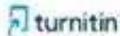
Nombre de archivo  
tesis\_-\_gestiA\_n\_del\_conocimiento\_y\_cultura\_organizacional.pdf

Tamaño de archivo  
776.8 KB

71 Páginas

16,753 Palabras

86,037 Caracteres



Página 2 of 80 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::13043810475

Activ

## 20% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

### Fuentes principales

16% Fuentes de Internet

5% Publicaciones

14% 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 lo revise.

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA ,2023**

**JEXER EDY VEGA CHILON**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: WILLIAM CARLOS LANDAURO VENTOCILLA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado con profundo cariño a mi amada familia, cuyo apoyo incondicional ha sido el pilar fundamental en la consecución de este logro. La constante presencia a lo largo de este camino ha sido mi mayor motivación y fortaleza. Desde lo más profundo de mi corazón, les agradezco por estar siempre a mi lado.

*Jexer Edy vega Chilon*

## **AGRADECIMIENTO**

Al señor divino, padre celestial por mi existencia. A mis progenitores, hermanos por ser el soporte en mi tiempo de vida, por sus consejos, amor y paciencia.

También agradezco a mis catedráticos, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, en especial al M(o). WILLIAM CARLOS LANDAURO VENTOCILLA asesor de la presente tesis ya que sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

*Jexer Edy Vega Chilon*

# ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	22
2.5 Hipótesis de investigación	23
2.5.1 Hipótesis general	23
2.5.2 Hipótesis específicas	23
2.6 Operacionalización de las variables	24
CAPÍTULO III	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Diseño metodológico	25
3.2 Población y muestra	26
3.2.1 Población	26

3.2.2 Muestra	26
3.3 Técnicas de recolección de datos	27
3.1.    Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV	29
RESULTADOS	29
4.1 Análisis de resultados	29
4.2 Contrastación de hipótesis	37
CAPÍTULO V	42
DISCUSIÓN	42
5.1 Discusión de resultados	42
CAPÍTULO VI	44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
6.1 Conclusiones	44
6.2 Recomendaciones	45
REFERENCIAS	46
7.1 Fuentes Bibliográficas	46
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad de la variable gerencia educativa</i> .....	24
Tabla 2. <i>Gestión del conocimiento</i> .....	29
Tabla 3. <i>Conocimiento</i> .....	31
Tabla 4. <i>Información</i> .....	32
Tabla 5. <i>Capital intelectual</i> .....	33
Tabla 6. <i>Cultura organizacional</i> .....	34
Tabla 7. <i>Aspectos formales</i> .....	35
Tabla 8. <i>Aspectos informales</i> .....	36
Tabla 9. <i>Prueba de normalidad de gestión de conocimiento y la cultura organizacional</i> .	37
Tabla 10. <i>La gestión del conocimiento y la cultura organizacional</i> .....	38
Tabla 11. <i>El conocimiento y la cultura organizacional</i> .....	39
Tabla 12. <i>La información y la cultura organizacional</i> .....	40
Tabla 13. <i>El capital intelectual y la cultura organizacional</i> .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Gestión del conocimiento</i> .....	30
<i>Figura 2. Conocimiento</i> .....	31
<i>Figura 3. Información</i> .....	32
<i>Figura 4. Capital intelectual</i> .....	33
<i>Figura 5. Cultura organizacional</i> .....	34
<i>Figura 6. Aspectos formales</i> .....	35
<i>Figura 7. Aspectos informales</i> .....	36

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación estudia: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA ,2023**. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue correlación, de diseño no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo, al comprobar con la aplicación del instrumento de recolección de datos, encuestándose en una población determinada, por ser pequeña la población nos sirvió de muestra, las técnicas utilizadas en la presente investigación fue la encuesta para la recolección de la información se construyó un cuestionario, con preguntas para medir las variables de estudio, luego se aplica el instrumento para recolectar datos, se procesa estadísticamente la información haciendo uso del paquete estadístico SPSS25.0, para el análisis e interpretación de datos se tiene en cuenta tablas y figuras estadísticas y finalmente llega a la conclusión general que: Se logró evidenciar que la gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.754, representando una magnitud de correlación positiva alta. Es decir, a medida que mejora la gestión del conocimiento, también tiende a mejorar la cultura organizacional. El estudio se ha estructurado en un cuerpo organizado de contenidos de seis capítulos con sus respectivos subcapítulos o componentes, quedando demostrada así la investigación con suficientes evidencias estadísticas.

**Palabras clave: GESTIÓN CONOCIMIENTO, CULTURA ORGANIZACIONAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL.**

## **ABSTRACT**

The present research work studies: **KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF SANTA MARIA, 2023**. The type of research was basic, the level of research was correlation, non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach, when verifying with the application of the data collection instrument, surveying a certain population, because the population was small, it served as a sample, the techniques used in the present research was the survey for the collection of information, a questionnaire was constructed, with questions to measure the study variables, then the instrument is applied to collect data, the information is statistically processed using the statistical package SPSS25.0, for the analysis and interpretation of data, statistical tables and figures are taken into account and finally the general conclusion is reached that: It was possible to show that knowledge management significantly influences the organizational culture in the District Municipality of Santa María, 2023, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.754, representing a high positive correlation magnitude. That is, as knowledge management improves, organizational culture also tends to improve. The study has been structured in an organized body of contents of six chapters with their respective subchapters or components, thus demonstrating the research with sufficient statistical evidence.

**Keywords: KNOWLEDGE MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, DISTRICT MUNICIPALITY**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudió: *"Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023"*. Según Metaxiotis, Ergazakis y Psarras (2005, citado en Calvo Giraldo, 2018), la gestión del conocimiento busca optimizar el uso de los recursos intelectuales de una organización. Asimismo, en referencia a la cultura organizacional, según Hellriegel y Slocum (2009), esta cultura se manifiesta a través de un proceso de evolución lento con el tiempo, convirtiéndose en un conjunto de reglas y tradiciones tácitas que influyen en la calidad de vida de la organización. Para ello se ha estructurado la presente investigación en los siguientes capítulos:

En el capítulo I comprende el planteamiento del problema, que es la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, delimitación de estudio y viabilidad. En el capítulo II el Marco teórico, que comprende los antecedentes del estudio, las bases teóricas y filosóficas que viene ser el tratado especial de las teorías de cada una de las variables estudiadas, definiciones de términos básicos, las hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables. En el capítulo III la metodología de la investigación que tiene en cuenta el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la investigación. En el capítulo IV los resultados de la investigación sus respectivas tablas y figuras que corresponde. En el capítulo V, se tiene en cuenta la discusión de los resultados. En el VI capítulo, las conclusiones y recomendaciones que es el producto final de la investigación, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y sus anexos que demuestran evidencias de la investigación

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad, se reconoce la importancia del conocimiento como un activo intangible crucial para obtener ventaja competitiva en los diversos sectores empresariales a nivel global. La gestión del conocimiento se considera esencial para el aprendizaje organizacional en industrias que ofrecen productos y servicios. Chiavenato (2014) destaca que este proceso integral busca crear, organizar, difundir e intensificar el conocimiento crítico dentro de la organización.

A nivel internacional, empresas de primer nivel han demostrado que una gestión eficiente del conocimiento contribuye significativamente a la innovación, la mejora continua y la adaptación a cambios del mercado. Esto se traduce en una ventaja competitiva sostenible. Ejemplos de éxito incluyen a corporaciones como Google y Toyota, donde la gestión del conocimiento ha sido fundamental para su crecimiento y liderazgo en sus respectivos sectores.

En el ámbito nacional, muchas organizaciones peruanas están comenzando a reconocer la importancia de este activo intangible. Sin embargo, aún existen brechas significativas en la implementación efectiva de prácticas de gestión del conocimiento. Esto se refleja en limitaciones en innovación y adaptabilidad frente a cambios del entorno competitivo.

A nivel regional, en diversas municipalidades y entidades públicas del Perú, se observan esfuerzos dispares en cuanto a la adopción de estrategias de gestión del conocimiento. Algunas entidades han comenzado a implementar programas y políticas orientadas a mejorar sus procesos internos y servicios ofrecidos a la ciudadanía, mientras que otras aún enfrentan desafíos considerables en este aspecto.

En la Municipalidad Distrital de Santa María, ubicada en el ámbito local, la gestión del conocimiento se presenta como un factor crítico para la mejora de su cultura

organizacional. La cultura organizacional, definida por las aptitudes de los directivos para motivar, cambiar o reforzar valores, posiciones y doctrinas eficaces, influye en la eficiencia de los integrantes de la institución. Las entidades públicas, como la Municipalidad Distrital de Santa María, tienen un papel significativo en la historia, creadas para cumplir objetivos que no podrían lograrse individualmente. Sin embargo, en su afán por cumplir metas, enfrentan dificultades internas y externas.

Según Hill, Jones y Schilling (2015), la cultura organizacional se constituye como una parte crucial del entorno interno de cualquier entidad, permitiendo la construcción de normas explícitas e implícitas. En la Municipalidad Distrital de Santa María, se han identificado problemáticas relacionadas con su cultura organizacional que afectan negativamente el logro de objetivos. Entre estas problemáticas, se destaca la falta de estímulo adecuado al personal para fomentar la innovación y la disposición a asumir riesgos en pos del cumplimiento de metas. Además, se observa una falta de atención por parte de los directivos hacia las técnicas y procedimientos empleados por los empleados para alcanzar los resultados solicitados.

De no abordarse estas problemáticas, la municipalidad continuará enfrentando la presencia de un recurso humano carente de conocimientos y habilidades necesarios para ocupar cargos jerárquicos. La falta de mejoras en el entorno laboral resultará en directivos que no promueven una cultura organizacional adecuada, afectando el desarrollo y la calidad de servicio de la entidad. Es esencial implementar medidas para mejorar tanto las capacidades del personal como el ambiente laboral, garantizando así un progreso efectivo y sostenible en la Municipalidad Distrital de Santa María.

Es por ello; esta investigación tiene como finalidad determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de María, 2023.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿De qué manera el conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?
2. ¿De qué manera la información influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?
3. ¿De qué manera el capital intelectual influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Determinar de qué manera el conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.
2. Determinar de qué manera la información influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.
3. Determinar de qué manera el capital intelectual influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **a) Justificación teórica**

La justificación teórica de mi tesis se centra en la Municipalidad Distrital de Santa María, la cual, con el propósito de salvaguardar y proporcionar servicios, lleva a cabo actividades de investigación y formación académica. En el cumplimiento de sus responsabilidades, específicamente en la promoción del acceso al patrimonio documental tanto para los ciudadanos como para las entidades públicas, se observa una dinámica de interacción entre los diversos actores. Esta interacción propicia la transferencia de conocimientos, generando un impacto potencial en la cultura organizacional de la institución.

Esta investigación se sustenta en la premisa de que la gestión eficiente del patrimonio documental, junto con la interacción y transferencia de conocimientos entre los distintos actores involucrados, no solo fortalece la transparencia y el acceso a la información, sino que también influye en la configuración y desarrollo de la cultura institucional. La comprensión profunda de estas dinámicas resulta esencial para identificar oportunidades de mejora, optimizar procesos y promover una cultura organizacional que respalde los objetivos y valores de la Municipalidad Distrital de Santa María.

#### **b) Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica, el proyecto busca emplear enfoques de investigación que permitan determinar de que manera influye la gestión de conocimiento en la municipalidad. Las metodologías cualitativas y cuantitativas pueden utilizarse para recopilar datos sobre la comprensión actual de los trabajadores respecto a la cultura organizacional. Encuestas y análisis de contenido podrían ser herramientas valiosas para evaluar el cambio en su comportamiento a lo largo del tiempo.

#### **c) Justificación práctica**

Los resultados obtenidos en esta tesis proporcionaron valiosa información para los responsables de la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Santa María. Este aporte busca fomentar la gestión del conocimiento a través de diversas iniciativas, como espacios de socialización y medios de externalización, dirigidas especialmente a los servidores públicos de la institución.

Esta investigación representa un primer acercamiento al examinar la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los servidores públicos. Sirve como punto de partida para futuras investigaciones que profundicen en la relación entre estas variables, identificando así una brecha entre la transferencia de conocimientos y los elementos formales e informales que condicionan la cultura organizacional. Este enfoque permitirá una comprensión más completa y detallada de los

factores que afectan la dinámica de conocimientos de la Municipalidad Distrital de Santa María.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **a. Delimitación temporal**

Esta investigación es de actualidad, por cuanto el tema Gestión de conocimiento y cultura organizacional son vigentes.

### **b. Delimitación espacial**

Esta investigación estuvo comprendida dentro de la Región Lima, Provincia de Huaura, Distrito de Santa María.

### **c. Delimitación poblacional**

Esta investigación se efectuó con una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Santa María.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

El presente trabajo de investigación fue viable porque cuenta con el presupuesto auto financiado por el investigador, existen fuentes teóricas que respaldan la presente investigación, cuenta con el apoyo de los docentes especializado en el tema y la investigación, como metodólogo, asesores temáticos, estadísticos y una traductora de idioma extranjero y un especialista técnico en computación para desarrollar la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Adalberto (2019) en su estudio denominado “La gestión del conocimiento en el sector de operaciones en una empresa del sector químico”, realiza con el apoyo de la Universidad Nacional Del Sur, planteando como objetivo “El objetivo de esta investigación es aportar una mirada externa al proceso de consolidación de la GC, partiendo de la pregunta “cómo” se desarrolla la GC en la unidad de análisis: la Gerencia de Operaciones” (p.10), El tipo de investigación fue descriptiva (p.12), el instrumento de un modelo de madurez (p. 14), respecto a la conclusión que se llegó; “Los aportes de este trabajo pueden resumirse en dos principales. En primer lugar, se incluye un análisis crítico de los modelos de madurez existentes y de los aspectos que dificultan su aplicación en un caso con las características descritas oportunamente. Atendiendo a las limitaciones para aplicar los modelos ya conocidos, se desarrolló un instrumento propio derivado del marco propuesto por Ying Teah, Pee, & Kankanhalli (2006), desde las perspectivas de Áreas claves, Etapas del Proceso y Madurez. Se identificaron las áreas claves más comunes y se establecieron y describieron los niveles de madurez siguiendo la perspectiva de los modelos del CMM. En el trabajo se describen las decisiones de diseño consideradas. En segundo lugar, se realizó la evaluación para responder a la pregunta general motivo de esta tesis sobre "cómo" se desarrolla la Gestión del Conocimiento en la Gerencia de Operaciones de la empresa estudiada. A continuación, se describe los principales hallazgos vinculados a este punto”. (p. 76)

García (2019) en su estudio denominado “Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos. caso Empresa Robuspack”, realiza con el apoyo de la Centro de Investigación y Asistencia Técnica del Estado de Querétaro, planteando como objetivo “El objetivo de esta investigación es aportar una mirada externa al proceso de consolidación de la GC, partiendo de la pregunta “cómo” se desarrolla la GC en la unidad de análisis: la Gerencia de Operaciones” (p.10), El tipo de investigación fue descriptiva (p.12), el instrumento de un modelo de madurez (p. 14), respecto a la conclusión que se llegó; “Los aportes de este trabajo pueden resumirse en dos principales. En primer lugar, se incluye un análisis crítico de los modelos de madurez existentes y de los aspectos que dificultan su aplicación en un caso con las características descritas oportunamente. Atendiendo a las limitaciones para aplicar los modelos ya conocidos, se desarrolló un instrumento propio derivado del marco propuesto por Ying Teah, Pee, & Kankanhalli (2006), desde las perspectivas de Áreas claves, Etapas del Proceso y Madurez. Se identificaron las áreas claves más comunes y se establecieron y describieron los niveles de madurez siguiendo la perspectiva de los modelos del CMM. En el trabajo se describen las decisiones de diseño consideradas. En segundo lugar, se realizó la evaluación para responder a la pregunta general motivo de esta tesis sobre "cómo" se desarrolla la Gestión del Conocimiento en la Gerencia de Operaciones de la empresa estudiada. A continuación, se describe los principales hallazgos vinculados a este punto”. (p. 76)

Rocha (2020) en su estudio denominado “La gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral: propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil”, realiza con el apoyo de la Universidad Politécnica Salesiana, planteando como objetivo “Determinar de qué manera la gestión del conocimiento impacta en el desempeño laboral de las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil” (p.12), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p. 41), el instrumento de un modelo de madurez (p. 14), respecto a la conclusión que se llegó; “La gestión del conocimiento no impacta en el desempeño laboral de los empleados de las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil. Esto quiere decir, que la gestión del conocimiento no influye en los niveles de productividad laboral, eficiencia, eficacia ni tampoco en la flexibilidad y responsabilidad institucional de los empleados de estas industrias”. (p. 113)

López (2020) en su estudio denominado “Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED”, realiza con el apoyo de la Universidad Andina Simón Bolívar, planteando como objetivo “Diagnosticar la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa INSELMED” (p.24), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p. 51), el instrumento el cuestionario (p. 52), respecto a la conclusión que se llegó; “brindan importante información para el sustento de futuras acciones que permitan obtener mejores resultados, considerando que un aspecto básico de la organización es su cultura, por lo que es importante considerar lo que creen, sienten y valoran los miembros de la empresa INSELMED, tanto personal como directivos, aspectos que se conocieron a través de los indicadores con los cuales se valoró la cultura de la organización. La empresa no presenta una cultura organizacional predominante, sin embargo, de manera global muestra una cultura principal adhocrática y como secundaria la cultura jerarquizada son las que más se presentan en cada factor analizado en la empresa INSELMED, es decir los colaboradores conceder valor al servicio al cliente y tienen compromiso con la innovación y creatividad”. (p. 103)

Adela del Rosario (2020) en su estudio denominado “Cultura organizacional y gestión intercultural. análisis de caso”, realiza con el apoyo de la Universidad del Cuyo, planteando como objetivo “La posibilidad de estudiar las características de las culturas para vivenciar interacciones interculturales eficientes” (p.4), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p. 34), respecto a la conclusión que se llegó; “El presente trabajo de investigación tuvo como objetivos definir y lograr una correcta comprensión de las temáticas cultura, cultura organizacional y gestión intercultural; y plasmar en la realidad lo desarrollado teóricamente mediante un análisis de caso. Cada organización es diferente, cada una tiene sus propios valores, conceptos, lenguajes, historias; es decir, cada una tiene su propia cultura organizacional. Cultura se refiere al patrón único de los supuestos, los valores y las normas compartidas que dan forma a la socialización, los símbolos, el lenguaje, los relatos y las prácticas de un grupo de personas” (Hellriegel, Jacksony Slocum, 2008, pág. 596) Y, para que exista una organización debe haber una interacción entre un grupo de personas. Dicha interacción, mediante el establecimiento de normas, compartiendo valores y otros símbolos, genera una

cultura, es decir, que ningún grupo con normas compartidas puede escapar de la cultura”. (p. 70)

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Moz y Tafur (2019) en su estudio denominado “Gestión del conocimiento y su relación con la gestión institucional de la Escuela Nacional De Control, Lima 2019”, realiza con el apoyo de la Universidad San Martín de Porres, planteando como objetivo “Determinar cómo la gestión del conocimiento se relaciona con la gestión institucional de la Escuela Nacional de Control, Lima 2019” (p.6), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p.47), el instrumento es la entrevista (p.51), respecto a la conclusión que se llegó; “Por haberse encontrado una correlación de Pearson con un valor de 0,73, existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y la gestión institucional que ofrece la Escuela Nacional de Control a los colaboradores, donde también a partir de la correlación de Pearson con un valor de 0,76, que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y la formación integral de la gestión institucional que ofrece la Escuela Nacional de Control”. (p. 132)

Celestino (2021) en su estudio denominado “Evaluación de la gestión del conocimiento en la municipalidad Provincial de Huaraz, 2020”, realiza con el apoyo de la Universidad Nacional Santiago Antunez De Mayolo, planteando como objetivo “El objetivo de la investigación es evaluar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz de la gestión del conocimiento en el 2020” (p.23), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p.47), el instrumento es la cuestionario (p.24), respecto a la conclusión que se llegó; “La organización de la gestión del conocimiento que tienen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz es de un nivel medio, corroborado por el 84.7 % de los trabajadores. La adquisición de la gestión del conocimiento que tienen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz es de un nivel medio, corroborado por el 61.90 % de los trabajadores. La divulgación de la gestión del conocimiento que tienen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz es de un nivel medio, corroborado por el 71.95 % de los trabajadores”. (p. 40)

Pally (2023) en su estudio denominado “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023”, realiza con el apoyo de la Universidad Cesar Vallejo, planteando como objetivo “: Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023” (p.3), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p.17), el instrumento es el cuestionario (p.19), respecto a la conclusión que se llegó; “Se afirmó que la gestión del conocimiento influye significativamente sobre el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023. Se confirmó por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, se determinó que la gestión del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional. que la captura del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública. Se confirmó por los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, donde se demostró que la captura del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.”. (p. 45)

Ñañez (2021) en su estudio denominado “Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, realiza con el apoyo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, planteando como objetivo “Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la calidad de servicio en el Centro Cultural de la U.N.M.S.M” (p.18), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p.70), el instrumento es la encuesta (p.73), respecto a la conclusión que se llegó; “Cultura Organizacional y su relación con la Calidad de Servicio en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Calidad de Servicio que se ofrece a los usuarios del Centro Cultural de San Marcos. Para determinar el tipo de relación existente se utilizó un muestreo aleatorio simple y los instrumentos estadísticos como Correlación de Pearson o la prueba chi-cuadrado, también llamada Ji cuadrado, la cual se encuentra dentro de las pruebas pertenecientes a la estadística descriptiva, concretamente la estadística descriptiva aplicada al estudio de dos variables.”. (p. 131)

Salazar y Alegre (2021) en su estudio denominado “Cultura Organizacional y su Relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021”, realiza con el apoyo de la Universidad Privada Antenor Orrego, planteando como objetivo “Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el clima laboral de Caja Raíz Piura, 2021” (p.12), El tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental (p.43), el instrumento es la encuesta (p.44), respecto a la conclusión que se llegó; “Existe relación positiva significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral, con un p-valor = 0.002 < 0.05 y un valor Chi cuadrado de 14,603 > Chi cuadrado tabulada de 3,485. La cultura de Caja Raíz Piura es débil, al considerar que la dimensión involucramiento del personal el nivel es bajo, la consistencia del personal es de nivel medio, la adaptabilidad del personal es media, y el nivel de misión medio. El nivel de clima laboral de Caja Raíz Piura es medio. Existe relación positiva significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el clima laboral de Caja Raíz Piura, al obtener en todos los casos valores de significancia < 0.05, según la prueba de Spearman”. (p. 131)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión del conocimiento (X)**

La gestión del conocimiento es un factor fundamental para obtener una ventaja competitiva a través de la transferencia de conocimiento entre los miembros de la organización. Este concepto no es nuevo. Según Metaxiotis, Ergazakis y Psarras (2005, citado en Calvo Giraldo, 2018), la gestión del conocimiento busca optimizar el uso de los recursos intelectuales de una organización.

Arboleda P. (2016) menciona que la gestión del conocimiento se desarrolla a través de las redes de comunicación intrínsecas y extrínsecas de la entidad, junto con la producción y gestión de información para el desarrollo institucional. Por último, Hope y Player (2012) destacan que la gestión del conocimiento implica el uso más eficaz del recurso del intelecto de una compañía, promoviendo la colaboración y el razonamiento como parte de la tarea diaria.

Según Gomes, Pérez y Curbello (2005), la gestión del conocimiento puede describirse como un proceso sistemático utilizado tanto a nivel individual como colectivo dentro de la empresa, orientado a fortalecer y potenciar las competencias de la organización, así como a generar valores para conseguir ventajas competitivas sostenibles.

### **2.2.1.1 Componentes de la Gestión del Conocimiento**

Castillo (2017) identifica los componentes necesarios para el proceso de gestión del conocimiento, los cuales se describen a continuación:

#### **a). Conocimiento**

El conocimiento se define como la vasta cantidad de datos disponibles sobre cualquier aspecto de interés para un individuo. Según Castillo (2017), esta definición incluye la totalidad de las creaciones humanas.

A continuación, se detallan los indicadores del conocimiento:

- **Trabajo:** Este indicador refleja la labor y esfuerzo dedicado a la adquisición y producción de conocimiento. Incluye actividades de investigación, desarrollo y aplicación del conocimiento en diversos contextos. El trabajo relacionado con el conocimiento puede abarcar desde la formación académica hasta la experiencia profesional, abarcando tanto el aprendizaje formal como el informal.
- **Procedimientos:** Hace referencia a los métodos y procesos utilizados para obtener y gestionar el conocimiento. Esto incluye la sistematización y organización de datos, asegurando que la información sea accesible y utilizable. Los procedimientos implican la adopción de buenas prácticas para la recolección, almacenamiento, recuperación y uso del conocimiento, permitiendo una gestión eficiente de los recursos intelectuales.
- **Análisis:** Se refiere a la capacidad de examinar críticamente la información, descomponerla y comprender sus componentes esenciales para obtener un entendimiento más profundo. El análisis implica habilidades de pensamiento crítico y analítico, permitiendo a los individuos y organizaciones identificar patrones, tendencias y

relaciones significativas dentro de los datos, y transformarlos en conocimiento útil.

- **Económico-social:** Este indicador destaca la relación del conocimiento con aspectos económicos y sociales. Puede abordar cómo el conocimiento influye en la economía y en la sociedad, y viceversa. Por ejemplo, la creación y difusión del conocimiento pueden impulsar el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida y fomentar la innovación social. A su vez, las condiciones económicas y sociales pueden afectar la producción y el uso del conocimiento.
- **Realidad:** Este indicador implica la conexión del conocimiento con la realidad. Se refiere a la aplicabilidad práctica del conocimiento en contextos reales, asegurando que no solo sea teórico, sino que también pueda ser utilizado para resolver problemas concretos y mejorar procesos en el mundo real. La realidad como indicador enfatiza la relevancia y utilidad del conocimiento en situaciones prácticas y cotidianas.

#### **b). Información**

Según Valverde (2019), la información se define como un sistema de información que integra entendimiento en una trama, canalizando y gestando el conocimiento del ser humano. Este concepto reconoce la capacidad del ser humano para producir y corregir códigos y signos con definiciones que forman parte de la lengua habitual, facilitando la coexistencia en el ámbito social. Los indicadores de la información son:

- **Fuentes:** Representan los orígenes y puntos de inicio de la información. Las fuentes pueden ser primarias, como investigaciones originales, entrevistas y observaciones directas, o secundarias, como artículos, libros y reportes. La calidad y confiabilidad de la información dependen en gran medida de la credibilidad y autenticidad de las fuentes utilizadas.
- **Antecedentes:** Se refieren a la información previa y a los eventos que preceden al tema en cuestión. Los antecedentes proporcionan

un contexto histórico y una base sobre la cual se construye nueva información. Comprender los antecedentes es crucial para interpretar correctamente los datos actuales y prever posibles tendencias o cambios futuros.

- **Leyes:** Indican la legislación y normativas asociadas al tema, proporcionando un marco legal que influye en la comprensión y aplicación del conocimiento. Las leyes establecen los límites y las reglas dentro de los cuales se debe operar, asegurando que la información se utilice de manera ética y conforme a las regulaciones vigentes.
- **Jurisprudencia:** Se refiere a la contribución a la evolución y entendimiento del conocimiento jurídico. La jurisprudencia incluye decisiones e interpretaciones de los tribunales que sirven como precedentes para futuros casos. Este indicador muestra cómo la información jurídica evoluciona y se adapta a nuevos contextos y desafíos, influenciando la práctica y el desarrollo del derecho.

### c). **Capital intelectual**

Castillo (2017) define el capital intelectual como la combinación de conocimientos, destrezas, técnicas organizacionales, vínculos con los consumidores y habilidades que otorgan a la compañía una ventaja competitiva en el mercado. Este capital se fracciona en tres categorías: recurso humano, capital organizacional y capital relacional. A continuación, se detallan sus indicadores:

- **Experiencia:** La experiencia se refiere a la acumulación de conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo, tanto a nivel individual como organizacional. Este indicador refleja cómo la experiencia contribuye al aprendizaje continuo, la mejora de competencias y la capacidad de innovar. La experiencia es crucial para la toma de decisiones informadas y para la adaptación a cambios en el entorno empresarial.
- **Servicios:** La calidad y la variedad de los servicios ofrecidos por la empresa a sus clientes son indicadores clave del capital intelectual. Los servicios deben ser innovadores y adaptarse a las

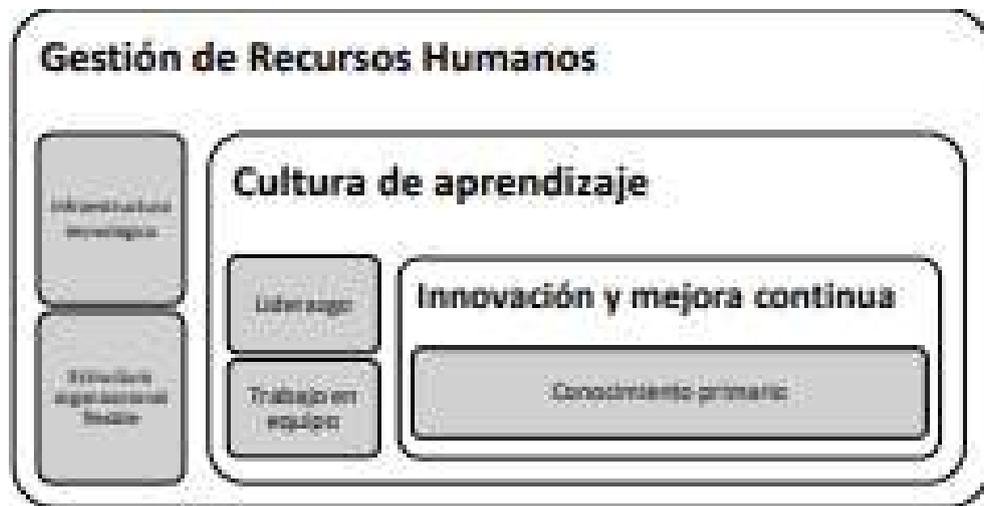
necesidades cambiantes del mercado para mantener la competitividad. Este indicador también abarca la capacidad de la empresa para personalizar sus servicios y proporcionar un valor añadido a sus clientes.

- **Proceso:** La eficiencia y la efectividad en la ejecución de los procesos internos de la empresa son esenciales para maximizar el uso del capital intelectual. Este indicador se refiere a la optimización de procesos, la implementación de mejores prácticas y la capacidad de la empresa para mejorar continuamente sus operaciones. Unos procesos bien gestionados permiten a la empresa reducir costos, aumentar la productividad y mejorar la calidad de sus productos o servicios.
- **Estudio comisión:** La capacidad de realizar investigaciones y análisis de mercado para comprender las necesidades y tendencias es un indicador crucial del capital intelectual. Este indicador se centra en la habilidad de la empresa para recopilar y analizar datos relevantes, identificar oportunidades y amenazas, y desarrollar estrategias basadas en información sólida. La investigación y el análisis de mercado son fundamentales para la innovación y el desarrollo de nuevos productos o servicios.
- **Institución:** La reputación y la posición de la empresa en el mercado son indicadores del capital intelectual que reflejan el valor de la marca y la confianza que los consumidores y otros actores del mercado depositan en la empresa. Este indicador incluye la percepción pública de la empresa, su historial de desempeño, sus relaciones con los stakeholders y su capacidad para influir en el mercado. Una buena reputación puede ser una ventaja competitiva significativa y atraer tanto a clientes como a talentos.

#### **2.2.1.2. Elementos de la Gestión del Conocimiento**

Para comprender la gestión del conocimiento en una institución, es esencial identificar los ocho elementos fundamentales propuestos por González y Martinz (2014, citados en Soto Monsalve, 2019). Estos elementos incluyen la

gestión de recursos humanos, la infraestructura tecnológica, una estructura organizacional flexible, una cultura de aprendizaje organizacional, un liderazgo que fomente la creación y transferencia de conocimientos, trabajo en equipo orientado a objetivos, innovación y mejora continua, así como el conocimiento primario proveniente de los trabajadores comprometidos con las políticas institucionales. La aplicación estratégica de estos elementos es crucial para alcanzar las metas de la organización, y la figura adjunta proporciona una visualización de estos conceptos.



*Figura 1. Elementos de gestión de conocimiento*

### 2.2.1.3. Evaluación de la gestión del conocimiento

Evaluar el conocimiento es un proceso que debe partir del análisis y el diagnóstico para establecer un tratamiento o éticas que permita dar solución a la problemática detectada; el primer aspecto que debemos conocer es la identificación del conocimiento o del cual dispone la organización, una magnífica opción para tal efecto es la realización de una auditoría del mismo. (Choo, 1999)

Cameron y Quinn (1999) son estudiosos de este fenómeno que se dieron a la tarea de crear iv modelos que sirven para orientar la descripción de los tipos primarios o básicos referentes a cultura. Estos cuatro arquetipos o dimensiones son: la efectividad, la flexibilidad, la discreción y el dinamismo

### **2.2.2. Cultura organizacional (Y)**

La cultura organizacional refleja las actitudes, creencias y valores que se han aprendido y son compartidos por los miembros de una organización. Según Hellriegel y Slocum (2009), esta cultura se manifiesta a través de un proceso de evolución lento con el tiempo, convirtiéndose en un conjunto de reglas y tradiciones tácticas que influyen en la calidad de vida de la organización.

Palafox Soto et al. (2019) sostienen que la cultura organizacional se refiere a un conjunto de preceptos compartidos en los grupos de la organización, que permiten solucionar inconvenientes y problemas internos. Arboleda-Posada (2016) añade que esta cultura se expresa mediante significados compartidos entre los colaboradores, facilitando la identificación y estandarización de conductas en espacios comunes.

Bañuelos y Nélide (2017) afirman que la cultura organizacional es una herramienta clave para la canalización de mensajes a través de los diversos niveles de la estructura organizacional. Wittke y Wittke (2020) mencionan que la cultura organizacional es un sistema dinámico que incluye la filosofía institucional, lo cual instaura formas de actuar y conductas tácitas entre los miembros de la organización.

Carro et al. (2017) sostiene que la cultura organizacional impulsa un sentido de identidad, permitiendo que los colaboradores se involucren con el quehacer institucional, contribuyendo al alcance de los objetivos, fomentando el buen desempeño con sus pares, una actitud positiva hacia el aprendizaje y una adaptación efectiva a los cambios.

Bohórquez Pulido y Cendales Rodríguez (2015), en su estudio, mencionaron que la cultura organizacional puede ser formal o informal. La cultura formal se estipula mediante la filosofía institucional, incluyendo visión, misión, objetivos y valores; es lo que debería existir. En contraste, la cultura informal surge a través de la interacción no documentada,

funcionando como un lenguaje oculto entendido por los miembros a través de sus interacciones diarias.

### **2.1.2.1. Dimensiones de la cultura organizacional**

Según Chiavenato (2014), el primer paso para comprender una organización es conocer su cultura. La cultura organizacional no se muestra abiertamente de forma completa, ya que existen aspectos que se pueden percibir con facilidad, conocidos como aspectos formales, y otros de difícil percepción, denominados aspectos informales.

Por esto, se van a tomar en cuenta las siguientes dimensiones para el desarrollo de la tesis:

#### **a. Aspectos formales y abiertos**

Son elementos evidentes y notoriamente advertidos, canalizados hacia aspectos operacionales y las labores diarias. Estos aspectos son fácilmente identificables y están documentados dentro de la organización. Incluyen:

- **Sistema organizacional:** Estructura formal de la organización, que incluye jerarquías, departamentos, y relaciones entre diferentes unidades. Este sistema define cómo se distribuyen las responsabilidades y cómo fluye la información dentro de la organización.
- **Nombres y descripciones de puestos:** Designaciones oficiales y descripciones detalladas de los roles y responsabilidades de cada puesto dentro de la organización. Estas descripciones ayudan a clarificar las expectativas y deberes de los empleados.
- **Propósitos organizacionales:** Misión, visión y objetivos de la organización. Estos propósitos guían la dirección estratégica y las decisiones operativas, alineando las actividades diarias con la meta a largo plazo de la organización.
- **Tácticas:** Estrategias específicas y planes de acción implementados para alcanzar los objetivos organizacionales. Las tácticas abarcan las decisiones operativas y la asignación de recursos necesarios para cumplir con los propósitos establecidos.
- **Tecnologías utilizadas:** Herramientas y sistemas tecnológicos empleados por la organización para llevar a cabo sus operaciones. Esto incluye

software, hardware, y otras tecnologías que facilitan la productividad y eficiencia.

- **Métodos y procesos de trabajo:** Procedimientos estandarizados y prácticas de trabajo adoptadas por la organización. Estos métodos garantizan consistencia, calidad y eficiencia en las actividades diarias.
- **Normas y directrices:** Políticas, reglas y regulaciones que rigen el comportamiento y las operaciones dentro de la organización. Las normas establecen expectativas claras y aseguran que las actividades se realicen de acuerdo con los valores y objetivos organizacionales.

#### **b. Aspectos informales y ocultos**

Elementos imperceptibles y escondidos, emotivos y sensibles, orientados hacia ámbitos comunitarios y psicológicos. Estos aspectos emergen a través de interacciones diarias y la dinámica social dentro de la organización.

Incluyen:

- **Estándares de Dominio y Poderío:** Normas y comportamientos no escritos que dictan las jerarquías informales y la distribución de poder dentro de la organización.
- **Apreciaciones y Posturas del Individuo:** Opiniones y actitudes personales de los miembros de la organización, que pueden influir en su desempeño y en sus relaciones laborales.
- **Afecto y Preceptos de las Agrupaciones:** Sentimientos y creencias compartidas dentro de grupos o equipos de trabajo, que pueden fortalecer la cohesión y la colaboración.
- **Virtudes y Perspectivas:** Valores y puntos de vista que prevalecen entre los empleados y que guían su comportamiento y decisiones en el entorno laboral.
- **Patrones Comunes de Unificación Formales:** Prácticas y rituales que, aunque no estén formalmente documentados, son ampliamente aceptados y seguidos por los miembros de la organización.
- **Vínculos Efectivos:** Relaciones personales y profesionales que se desarrollan dentro de la organización y que afectan la comunicación, la cooperación y el clima laboral.

### 2.1.2.2. Funciones de la Cultura Organizacional

Reyes et al., (2019), sostiene que las funciones de la cultura organizacional son: función epistemológica, adaptativa, legitimadora, instrumental, reguladora, motivadora, y simbólica.



Fuente: Adaptado por Cerda, 2021

Por otro lado, Méndez, (2019), afirma que la cultura organizacional es un pilar fundamental para el éxito en la institución, para tal fin menciona tomar atención a los elementos de dirección de comportamientos en la relación social, impulso de la identidad y sinergia, factor de diferenciación, normas de ejecución.

### 2.1.2.3. Clasificación de la Cultura Organizacional

De acuerdo al análisis realizado por Robbins (1996), la cultura organizacional puede clasificarse de la siguiente forma: Cultura organizacional fuerte: es una cultura organizacional en la cual los valores centrales se encuentran sostenidos con gran intensidad y son compartidos de manera amplia. En esta cultura la administración se preocupa menos por el establecimiento de normas y reglas de carácter formal para abocarse a guiar el comportamiento de su personal. Cultura organizacional débil: en este tipo de cultura organizacional se demuestra un marcado desperdicio del tiempo, los integrantes del personal desconocen cómo empezar sus actividades laborales, por lo que se hace imperativo innecesario implementar normas y elaborar reglamentos de carácter formal para orientar obviar la conducta de la masa laboral.

#### **2.1.2.4. Características de la cultura organizacional**

Robbins (2004), identificó las características básicas que se enumeran a continuación

- **Fomento de la Innovación y Toma de Riesgos:** Se refiere al estímulo proporcionado a los empleados para que practiquen la innovación y enfrenten desafíos y riesgos en su trabajo.
- **Exactitud y Atención a los Detalles:** Representa el nivel de expectativas en relación con la precisión en las tareas de los trabajadores, su capacidad analítica y el grado de minuciosidad para abordar los detalles.
- **Enfoque en los Resultados:** Indica el grado en el cual la dirección se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos utilizados para lograrlos.
- **Orientación a las Personas:** Refleja cómo las decisiones de la jerarquía consideran el impacto de los resultados en cada miembro de la institución.
- **Agresividad:** Evalúa el nivel de audacia y competitividad demostrado por cada miembro del personal en lugar de una actitud despreocupada.
- **Estabilidad:** Se refiere al nivel en que las actividades de la institución se mantienen en un estado actual en lugar de propender al crecimiento.

Cada una de estas características se presenta como un conjunto que puede medirse en niveles bajos o altos. Por consiguiente, al evaluar la organización en cada una de las siete características mencionadas anteriormente, se configura un cuadro completamente realista que refleja su cultura.

### **2.3 Bases filosóficas**

#### **Gestión de conocimiento (X)**

La gestión del conocimiento se enriquece cuando se aborda desde una perspectiva hermenéutica, reconociendo que el conocimiento es un proceso interpretativo y dialógico. La comprensión profunda surge de la interacción y la interpretación constante en las prácticas organizativas. La gestión del conocimiento, en este sentido, implica un diálogo continuo para interpretar y aplicar el conocimiento de manera contextual y significativa (Gadamer, H. 1975)

El conocimiento incide en la generación de innovaciones que se traducen en nuevos productos y servicios; permite la adopción de mejores decisiones desde la definición y perspectiva del conocimiento considerado como un activo organizacional, la gestión del conocimiento es un método de gestión o disciplina emergente que busca utilizar el conocimiento generado de manera estructurada y sistemática para alcanzar metas y optimizar la toma de decisiones. Sin embargo, la gestión del conocimiento es un concepto en construcción, con diversas interpretaciones, y sigue basándose en trabajos de investigación (Giampaoli, et al 2017).

### **Cultura Organizacional (Y)**

Un estudio muy reconocido indica que el concepto correspondiente la cultura tiene sus orígenes en la antropología que plantea que las tendencias sociales se dirigen o encaminan hacia la formación de familias, de la comunidad, de los centros educativos y las prácticas religiosas, del mismo modo que los granjeros cuidan sus en medios y animales cultivando la tierra y alimentando a sus animales, esta metáfora por propuesta como una respuesta a la pregunta ¿qué nos hace humanos? (Olmos y Socha, 2006)

En la actualidad la cultura organizacional que está hace referencia a todos aquellos elementos que son compartidos por los integrantes de una empresa, es un fenómeno de características diferentes en diversos sentidos a una cultura de carácter nacional. Debemos entender que una empresa hubo organización es un sistema social con características diferentes a los que corresponden 28 a una nación; en los cuales los integrantes de dicha empresa poseen una determinada influencia en la toma de decisiones durante el tiempo que realizan su labor. (Rueda, 2012)

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **a) Conocimiento**

Es el gran porcentaje de datos con los que se cuenta con respecto a cualquier trama de interés del individuo, debe incluir, a todas las elaboraciones humanas (Castillo, 2017).

### **b) Información**

La información viene a ser un sistema de información con relación a un marco, encauza y produce el entendimiento del hombre, puesto que el individuo posee la habilidad de crear y mejorar códigos y signos con conceptos (Castillo, 2017).

**c) Aspectos formales y abiertos**

Son elementos palpables y notoriamente aparente, conducidos en dirección a enfoques operacionales y las labores diarias (Chiavenato, 2014).

**d) Aspectos informales y ocultos**

Componentes invisibles y ocultos, afectivos y emocionales, orientadas hacia aspectos sociales y psicológicos (Chiavenato, 2014).

**e) Organización**

Es la función de áreas a proporcionar las condiciones y relaciones básicas que son requisito previo para la ejecución efectiva y económica del plan.

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

1. El conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.
2. La información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.
3. El capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

## 2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Prueba de normalidad de la variable gerencia educativa*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>(X) GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	avenato, (2014) la que la gestión conocimiento es ceso integral inado a crear, anizar, difundir e nsificar el ocimiento critico importa realmente a organización.	X.1.- Conocimiento	X.1.1.- Trabajo X.1.2.- Análisis X.1.3.- Económico - social X.1.4.- Procedimientos
		X.2.- Información	X.2.1.- Fuentes X.2.2.- Jurisprudencia X.2.3.- Antecedentes X.2.4.- Leyes
		X.3.- Capital intelectual	X.3.1.- Experiencia X.3.2.- Servicios X.3.3.- Proceso X.3.4. Estudio comisión X.3.5.- Institución
<b>(Y) CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Es la agrupación de enterezas, preceptos, convicciones y determinadas posturas que comparten los individuos y las agrupaciones de una empresa (Hill, Jones, & Schilling, 2015).	<b>Y.1.- Aspectos formales</b>  <b>Y.2.- Aspectos informales</b>	Y.1.1.- Estructura organizacional <b>Y.1.2.-</b> Objetivos organizacionales <b>Y.1.3.-</b> Tecnologías utilizadas Y.1.4.- Métodos y procesos de trabajo  Y.2.1.- Estándares de influencia Y.2.2.- Percepciones y actitudes de las personas Y.2.3.- Valores y expectativas

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

La investigación fue de tipo básica, destinada a generar conocimiento científico sin necesidad inmediata de aplicaciones prácticas (Valderrama, 2002, p. 28).

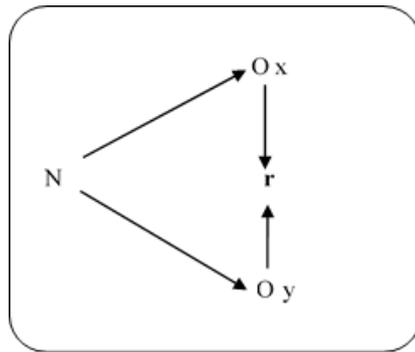
El nivel fue descriptivo correlacional, utilizando datos cuantitativos para probar hipótesis mediante mediciones y análisis estadístico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

#### **Método de Investigación**

Tamayo (2012) define el método científico como "un conjunto de procedimientos para plantear problemas científicos y poner a prueba hipótesis e instrumentos de investigación" (p. 30). Esta investigación se centró en el método científico, utilizando un enfoque descriptivo y comparativo para determinar la relación entre variables. En el futuro, se siguió este enfoque, con un análisis estadístico como el coeficiente de correlación para evaluar los resultados.

#### **Diseño experimental**

El diseño de su proyecto fue no experimental de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), este enfoque implica observar fenómenos en su contexto natural sin manipular las variables. Además, los diseños transversales permiten examinar la frecuencia y los valores en los que se manifiestan las variables de interés en el enfoque cuantitativo (p. 153). Este enfoque será aplicado en el proyecto para analizar los datos recopilados.



**Denotación:**

**N** = Población

**Ox** = Observación a la variable independiente.

**Oy** = Observación a la variable dependiente.

**r** = Relación entre variables.

**3.2 Población y muestra**

**3.2.1 Población**

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

En nuestro caso la población estuvo constituido por 54 trabajadores de la Municipalidad de Santa María, 2023.

**3.2.2 Muestra**

Rurush (2023), citando a Arias (2012), define la muestra como "un subconjunto representativo que, por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido" (p. 83)

Es por eso, cuando la muestra de estudio se consideró a la totalidad de la población por ser pequeña que vienen a ser todas las unidades de observación, los 54 trabajadores de la Municipalidad de Santa María, 2023, se considera una muestra censal con relación a ello. Según Orea (2020), la muestra censal es aquella que se representa con el mismo valor que el universo poblacional, posee características numéricas menores y finitas, brinda fácil acceso a la evaluación de cada unidad de análisis y su representatividad es absoluta (citado por Enciso, 2021)

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

- **Encuesta**

La encuesta estuvo enfocado a los trabajadores de la Municipalidad de Santa María, 2023 para poder evaluar las variables. Como menciona Sampieri, (2003) Las encuestas pueden ser descriptivas o explicativas la cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

**Instrumentos:**

- **Cuestionario de pregunta.**

Hernández (2014) sugiere que el cuestionario fue posiblemente el método más utilizado para la recolección de datos en el futuro. Este consistió en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir. Además, se empleará el escalamiento tipo Likert, que servirá para evaluar las variables.

### **3.1. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para la recopilación de datos fue a través de la encuesta – cuestionario que será elaborado por el tesista, estará constituida por preguntas de la Vi y la Vd. Cuya medición se hará a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

Para lograr la validez del instrumento, se recurrió a profesionales capacitados especialistas relacionados al estudio. En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos recogidos de las muestras

Además, para asegurar la confiabilidad y verificar la precisión y exactitud del instrumento, se empleará la prueba de Alfa de Cronbach.

**a. Análisis Estadístico**

Se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0, el cual procesó los datos para obtener las estadísticas, análisis y discusión de los gráficos y luego realizar las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que será el producto final de la investigación.

**b. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.**

La recolección de datos se efectuó una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizarán programas estadísticos en cual utilizará para la constatación de hipótesis el Rho de Spearman

**c. Decisión estadística.**

La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir: **Si:  $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$  se rechaza.**

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

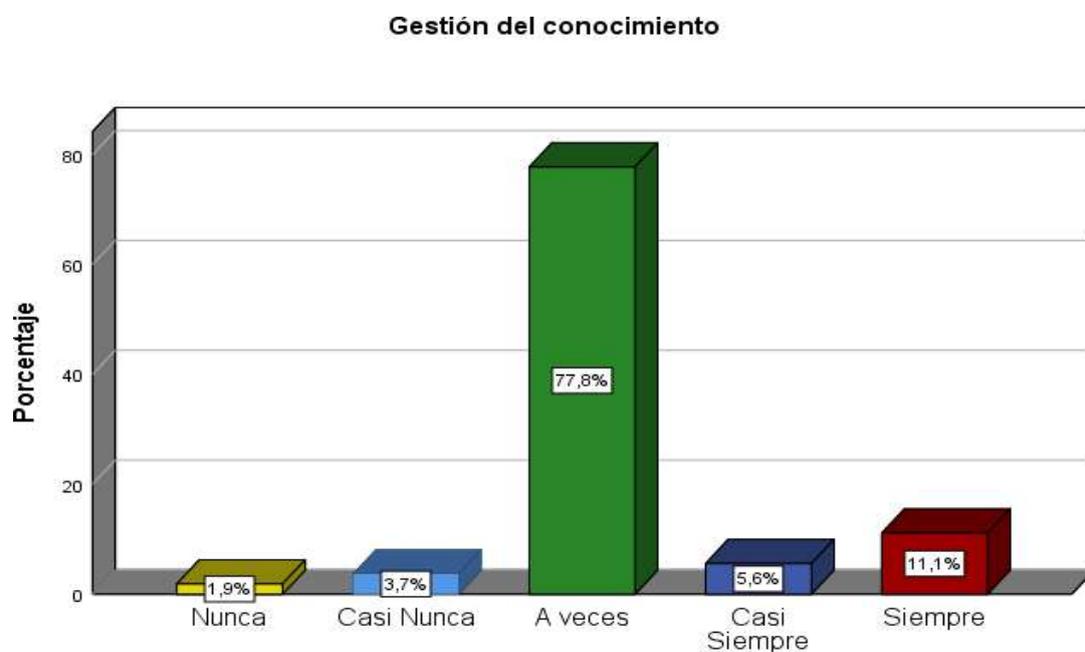
### 4.1 Análisis de resultados

Tabla 2

*Gestión del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	2	3,7	3,7	5,6
	A veces	42	77,8	77,8	83,3
	Casi Siempre	3	5,6	5,6	88,9
	Siempre	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



*Figura 1. Gestión del conocimiento*

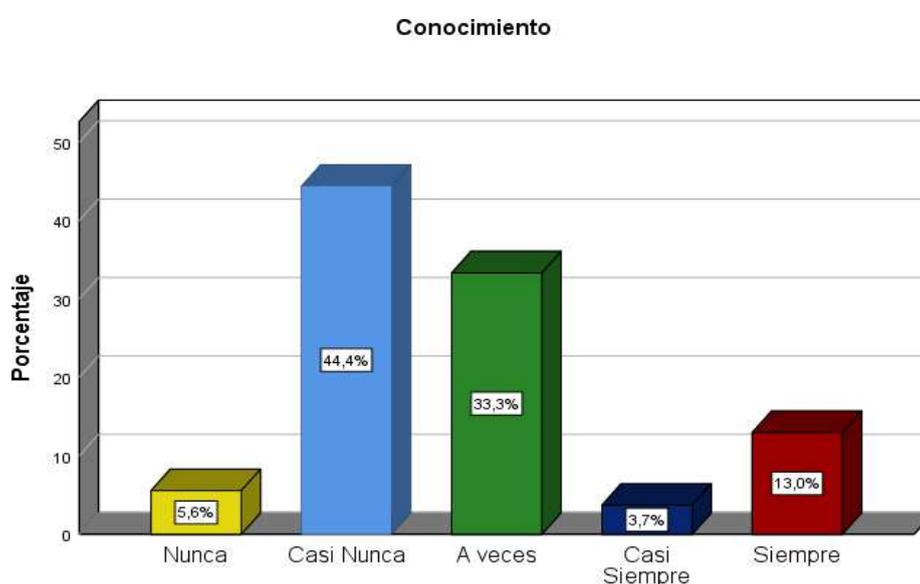
En la tabla 2 y la figura 1, se evidenció que la variable "gestión del conocimiento" según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 1.9% (1) de los encuestados señalaron "nunca", un 3.7% (2) "casi nunca", un 77.8% (42) "a veces", un 5.6% (3) "casi siempre" y un 11.1% (6) "siempre". Es decir, la percepción sobre la gestión del conocimiento es mayormente irregular, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se realiza "a veces".

Tabla 3

*Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,6	5,6	5,6
	Casi Nunca	24	44,4	44,4	50,0
	A veces	18	33,3	33,3	83,3
	Casi Siempre	2	3,7	3,7	87,0
	Siempre	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



*Figura 2. Conocimiento*

En la tabla 3 y la figura 2, se evidenció que la dimensión "conocimiento" según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 5.6% (3) de los encuestados señalaron "nunca", un 44.4% (24) "casi nunca", un 33.3% (18) "a veces", un 3.7% (2) "casi siempre" y un 13.0% (7) "siempre". Es decir, la percepción sobre el conocimiento es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "casi nunca" o "a veces".

Tabla 4

*Información*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,4	7,4	7,4
	Casi Nunca	24	44,4	44,4	51,9
	A veces	19	35,2	35,2	87,0
	Casi Siempre	1	1,9	1,9	88,9
	Siempre	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

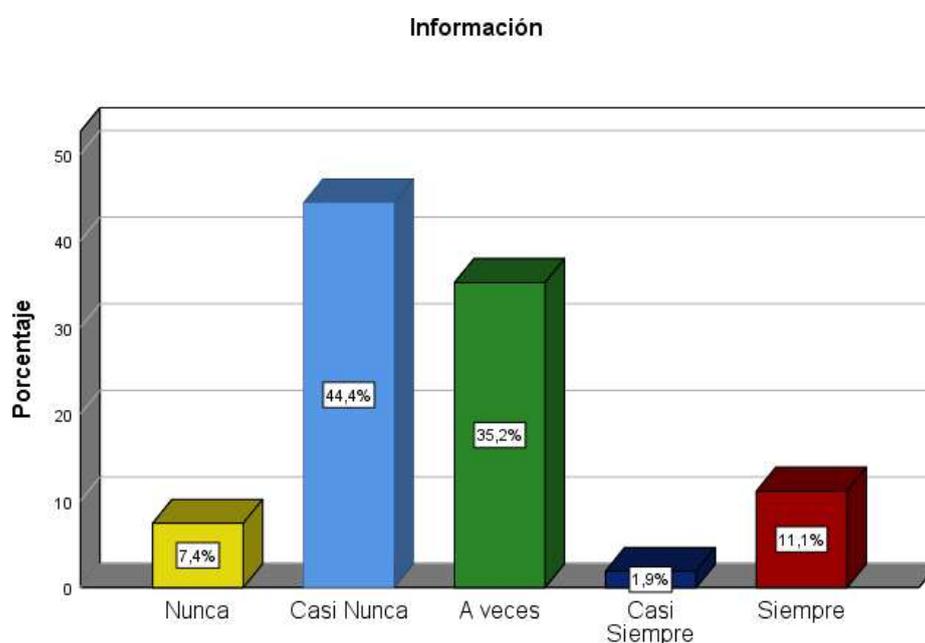


Figura 3. Información

En la tabla 4 y la figura 3, se evidenció que la dimensión " información " según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 7.4% (4) de los encuestados señalaron "nunca", un 44.4% (24) "casi nunca", un 35.2% (19) "a veces", un 1.9% (1) "casi siempre" y un 11.1% (6) "siempre". Es decir, la percepción sobre la información es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "casi nunca" o "a veces".

Tabla 5

*Capital intelectual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,3	9,3	9,3
	Casi Nunca	24	44,4	44,4	53,7
	A veces	16	29,6	29,6	83,3
	Casi Siempre	3	5,6	5,6	88,9
	Siempre	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

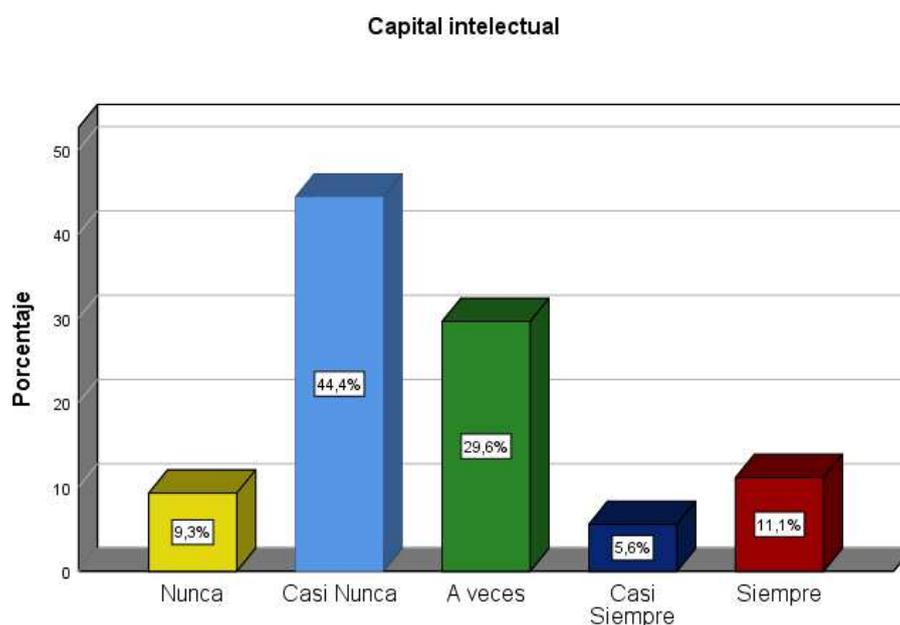


Figura 4. Capital intelectual

En la tabla 5 y la figura 4, se evidenció que la dimensión " capital intelectual " según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 9.3% (5) de los encuestados señalaron "nunca", un 44.4% (24) "casi nunca", un 29.6% (16) "a veces", un 5.6% (3) "casi siempre" y un 11.1% (6) "siempre". Es decir, la percepción sobre la capital intelectual es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "nunca" o "casi nunca".

Tabla 6

*Cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	35	64,8	64,8	64,8
	A veces	14	25,9	25,9	90,7
	Siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



Figura 5. Cultura organizacional

En la tabla 6 y la figura 5, se evidenció que la variable " Cultura organizacional " según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 64.8% (35) de los encuestados señalaron "casi nunca", un 25.9% (14) "a veces" y un 9.3% (5) "siempre". Es decir, la percepción sobre la cultura organizacional es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "casi nunca".

Tabla 7

*Aspectos formales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	19	35,2	35,2	38,9
	A veces	23	42,6	42,6	81,5
	Casi Siempre	5	9,3	9,3	90,7
	Siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

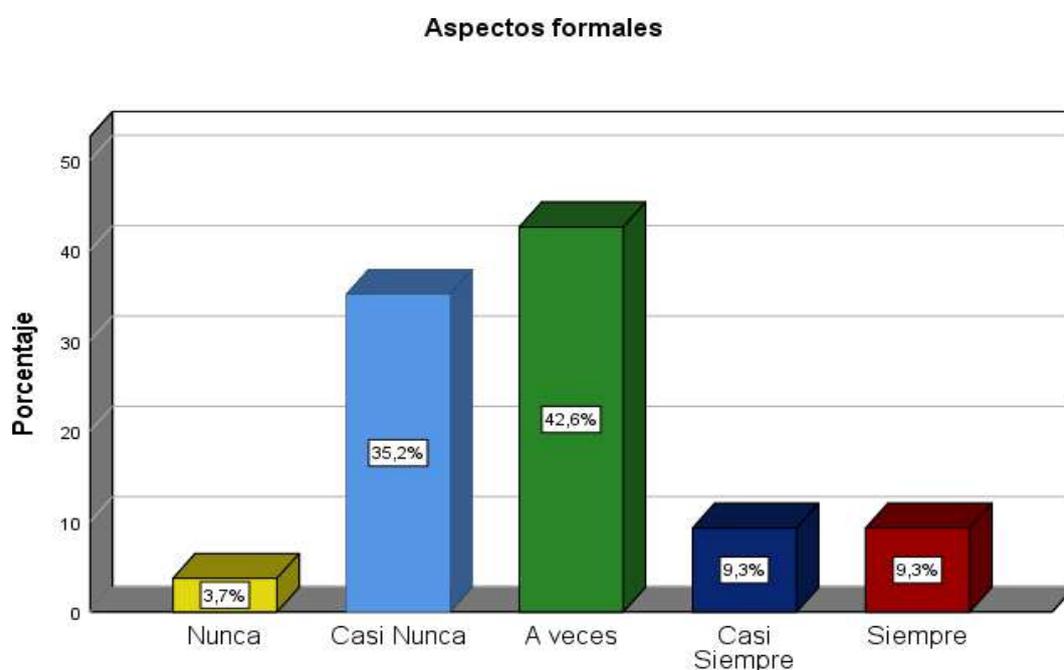


Figura 6. Aspectos formales

En la tabla 7 y la figura 6, se evidenció que la dimensión "aspectos formales" según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 3.7% (2) de los encuestados señalaron "nunca", un 35.2% (19) "casi nunca", un 42.6% (23) "a veces", un 9.3% (5) "casi siempre" y un 9.3% (5) "siempre". Es decir, la percepción sobre los aspectos formales es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "casi nunca" o "a veces".

Tabla 8

*Aspectos informales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,4	20,4	20,4
	Casi Nunca	33	61,1	61,1	81,5
	A veces	5	9,3	9,3	90,7
	Casi Siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

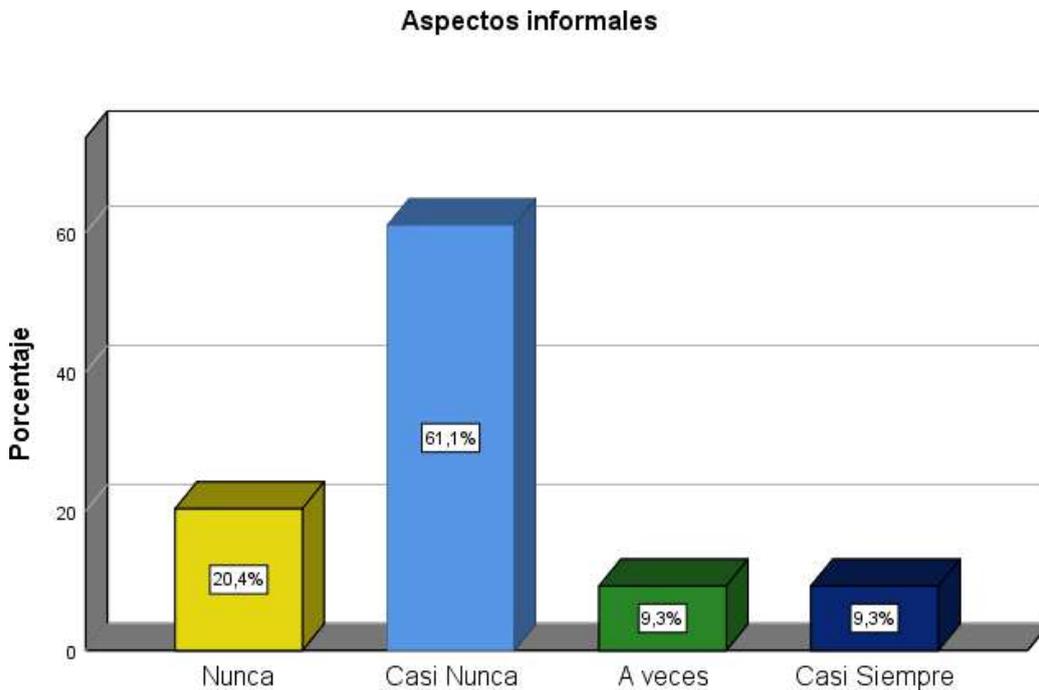


Figura 7. Aspectos informales

En la tabla 8 y la figura 7, se evidenció que la dimensión " aspectos informales " según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María en 2023. Los resultados indican que un 20.4% (11) de los encuestados señalaron "nunca", un 61.1% (33) "casi nunca", un 9.3% (5) "a veces" y un 9.3% (5) "casi siempre". Es decir, la percepción sobre los aspectos informales es mayormente negativa, con la mayoría de los encuestados indicando que esta se logra "nunca" o "casi nunca".

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov como paso previo a la elección del estadístico para contrastar la hipótesis de estudio. Esta prueba se seleccionó en función del tamaño de la muestra de estudio, donde para un tamaño de muestra mayor a 50 se emplea el test de Kolmogorov-Smirnov. Además, se estableció un nivel de significancia del 5%, equivalente a 0,05.

Se estableció una regla para las decisiones.

$H_0$  = No hay una distribución normal de los datos.

$H_1$  = Hay una distribución normal de los datos.

Entonces, si  $p < 0,05$  se rechaza  $H_0$ .

Tabla 9

*Prueba de normalidad de gestión de conocimiento y la cultura organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,185	54	,000*
Cultura organizacional	,236	54	,000*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Los resultados obtenidos se presentan en la tabla 9, donde se observa que el valor de significancia para el gestión de conocimiento es de 0,000 y para la cultura organizacionales de 0,000. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula para ambas variables, lo que indica que hay suficiente evidencia para afirmar que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que se determinó de manera adecuada que los datos no se distribuyen normalmente, resultó apropiado emplear la correlación de Spearman. Esta medida de correlación no paramétrica prescinde de la suposición de normalidad en los datos.

## Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Hipótesis nula: La gestión del conocimiento no influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Tabla 10

*La gestión del conocimiento y la cultura organizacional*

			Gestión del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Como se muestra en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.754$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que la gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta.

### Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa: El conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Hipótesis nula: El conocimiento no influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Tabla 11

*El conocimiento y la cultura organizacional*

			Conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.764$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que el conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta..

## Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Alternativa: La información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Hipótesis nula: La información no influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Tabla 12

### *La información y la cultura organizacional*

			Información	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Información	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.736$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que la información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta..

### Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: El capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Hipótesis nula: El capital intelectual no influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Tabla 13

*El capital intelectual y la cultura organizacional*

			Capital intelectual	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Capital intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.803$ , con una  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que la capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud de correlación positiva alta..

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Los resultados estadísticos demuestran que la gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.754, representando una magnitud de correlación positiva alta. Este resultado guarda cierta discordancia con el estudio de Rocha (2020), quien concluyó que "la gestión del conocimiento no impacta en el desempeño laboral de los empleados de las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil", lo que implica que la gestión

del conocimiento no influye en la productividad, eficiencia, eficacia, ni en la flexibilidad y responsabilidad institucional de estos empleados. Por otro lado, el estudio de López (2020) ofrece una perspectiva diferente, al señalar que la cultura organizacional es fundamental para mejorar los resultados de una empresa. Según López, es crucial considerar las creencias, sentimientos y valores de los miembros de la empresa INSELEMED. A pesar de que la empresa no presenta una cultura organizacional dominante, se identificaron como principales la cultura adhocrática y, de manera secundaria, la cultura jerarquizada. Esto indica que los colaboradores valoran el servicio al cliente y están comprometidos con la innovación y creatividad

Luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también que el conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,764, representando una magnitud de correlación positiva alta. Este hallazgo es consistente con el estudio de Celestino (2021), quien investigó la gestión del conocimiento en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Celestino concluyó que la organización del conocimiento entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz se encontraba en un nivel medio, según el 84.7% de los trabajadores encuestados.

Además, la adquisición del conocimiento también se ubicó en un nivel medio, respaldado por el 61.90% de los trabajadores, mientras que la divulgación del conocimiento se mantuvo en un nivel medio, corroborado por el 71.95% de los trabajadores (p. 40). Esto resalta una relación similar en cómo el conocimiento impacta la cultura organizacional en diferentes contextos municipales.

En la segunda dimensión se puede apreciar también que la información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.763, representando una magnitud de correlación positiva alta. Este resultado guarda concordancia con la investigación de Ñañez (2021), quien examinó la relación entre la cultura organizacional y la calidad de servicio en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El estudio de Ñañez tuvo como objetivo principal determinar cómo la cultura organizacional afecta la calidad del servicio ofrecido a los usuarios del Centro Cultural de San Marcos. Utilizando un muestreo aleatorio simple y herramientas estadísticas como la correlación de Pearson y la prueba chi-cuadrado, Ñañez encontró que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en la calidad del servicio, evidenciando así la relevancia de una buena gestión de la información en la mejora de la cultura organizacional y el servicio al usuario.

En la tercera dimensión se puede apreciar también que el capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.803, representando una magnitud de correlación positiva alta. En contraste, la investigación de Salazar y Alegre (2021) encontró que existe una relación positiva significativa entre la cultura organizacional y el clima laboral, con un valor  $p = 0.002$  (menor a 0.05) y un valor de Chi cuadrado de 14.603, superior al valor tabulado de 3.485. En su estudio sobre Caja Raíz Piura, se identificó que la cultura organizacional era débil, caracterizada por un bajo nivel de involucramiento del personal, una consistencia media, una adaptabilidad media y una misión de nivel medio. El clima laboral en Caja Raíz Piura también era de nivel medio. La investigación concluyó que existe una relación positiva significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el clima laboral en Caja Raíz Piura, evidenciada por los valores de significancia  $< 0.05$  en todas las pruebas de Spearman realizadas.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primero:** Se logró evidenciar que la gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.754, representando una magnitud de correlación positiva alta. Es decir, a medida que mejora la gestión del conocimiento, también tiende a mejorar la cultura organizacional.
2. **Segundo:** Se logró comprobar que el conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,764, representando una magnitud de correlación positiva alta, lo que significa que un mayor y mejor conocimiento dentro de la organización está asociado con una cultura organizacional más fuerte y efectiva.
3. **Tercero:** Se llegó a conocer que la información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.763, representando una magnitud de correlación positiva alta. En otras palabras, una mejor comunicación y manejo de la información contribuyen a una cultura organizacional más positiva.
4. **Cuarta:** Se logró conocer que el capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.803, representando una magnitud de correlación positiva alta; es decir, cuando el capital intelectual en la organización es alto, también lo es la calidad de la cultura organizacional.

## 6.2 Recomendaciones

1. Optimizar las prácticas de gestión del conocimiento mediante la implementación de un sistema de gestión del conocimiento centralizado y accesible, que permita a los empleados compartir, almacenar y utilizar de manera efectiva la información crítica. Esto no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también fortalecerá la cultura organizacional al facilitar una mayor colaboración y cohesión entre los miembros del equipo.
2. Fomentar un entorno de aprendizaje continuo y compartir conocimiento dentro de la organización. Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional para que los empleados adquieran y actualicen sus conocimientos, y crear plataformas para la transferencia de conocimientos entre empleados. Esto contribuirá a una cultura organizacional más sólida y efectiva.
3. Implementar estrategias de comunicación interna mejoradas que aseguren que la información relevante fluya de manera clara y eficiente a todos los niveles de la organización. Esto puede incluir la creación de un boletín informativo regular, el uso de herramientas de comunicación digital, y la promoción de una cultura de transparencia y apertura en la comunicación.
4. Invertir en el desarrollo y retención del capital intelectual mediante programas de reconocimiento y recompensas para empleados destacados, oportunidades de desarrollo profesional, y la creación de un entorno de trabajo que valore y aproveche las habilidades y conocimientos del personal. Esto ayudará a mantener un alto nivel de calidad en la cultura organizacional y a aprovechar al máximo el potencial del capital intelectual.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes Bibliográficas

- Adalberto, C. (2019). *La gestión del conocimiento en el sector de operaciones en una empresa del sector químico* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Del Sur, Bahía Blanca - Argentina.
- Adela, M. (2020). *Cultura organizacional y gestión intercultural. análisis de caso* (Tesis de Pregrado). Universidad del Cuyo, Mendoza - Argentina.
- Arboleda, G. I. (2016). Conceptualización de la gestión del conocimiento en instituciones de salud de mediana y alta complejidad. *Revista de Salud Pública*, 18, 379-390. <https://doi.org/10.15446/rsap.v18n3.44072>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bañuelos, S., & Nélide, M. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora. *Comuni@cción*, 8(1), 61-71.
- Bohórquez., y Cendales, J. P. (2015). Las pymes y la política pública ambiental en Colombia: Redireccionamiento con base en la cultura organizacional. *Tendencias*, 16(2), 228-247. <https://doi.org/10.22267/rtend.151602.29>
- Calvo, 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>
- Cameron, K., Quinn, R. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. USA: San Francisco.
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Castillo, L. (2017). Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del congreso peruano en el periodo anual de sesiones 2016 – 2017. Universidad César Vallejo. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14552/Castillo\\_LLA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14552/Castillo_LLA.pdf?sequence=1)

- Celestino, H. (2021). *Evaluación de la gestión del conocimiento en la municipalidad Provincial de Huaraz, 2020* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo, Huaraz – Perú.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Choo. (1999). *La Organización Inteligente*. México: Oxford University Press.
- Córdoba (2009). *Estadística aplicada a la Investigación*. McGraw-Hill.
- Enciso, V. (2021). *Retención del talento humano del personal docente en una Institución Educativa en el Distrito del Rímac, en la Ciudad de Lima en el Año 2018* (tesis pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29965/Enciso%20Bonifaz%20Vanessa%20Guisel.pdf?sequence=1>
- Gadamer, H.-G. (1975). *Verdad y Método*. Ediciones Sígueme.
- García, J. (2019). *Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos. caso Empresa Robuspack* (Tesis de Posgrado). Centro de Investigación y Asistencia Técnica del Estado de Querétaro, Querétaro - México.
- Giampaoli, M. Ciambotti and N. Bontis. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top italian RMS. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 21 N° 2, p. 355- 375. DOI: 10.1108/jkm-03-2016-0113.
- Gómez, D. Pérez, M.; Curbello, I. (2005). La Gestión del Conocimiento: Herramienta Gerencial para las Organizaciones de Hoy. *Revista AIBDA*: Vol. XVII, N° 1.
- Hellriegel John W. Slocum, Jr. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal - México: Gengage Learning.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a ed.). McGraw-Hill.
- Hope, J., y Player, S. (2012). *Mejores prácticas de gestión empresarial. Como optimizar el control de la gestión, el rendimiento y los costes*. España: Profit.

- López, C. (2020). *Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED* (Tesis de Pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador.
- Méndez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 21(37), 136-169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Moz, K. Y Tafur, R. (2019). *Gestión del conocimiento y su relación con la gestión institucional de la Escuela Nacional De Control, Lima 2019* (Tesis de Posgrado). Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú.
- Ñañez, C. (2022). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 35, 198-207. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>
- Pally, L. (2023). *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023* (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: Principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. México: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª Ed) México: Prentice Hall.
- Rocha, J. (2020). *La gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral: propuesta metodológica para las industrias desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de Posgrado). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil- Ecuador.
- Rodríguez, N. (2010). *Administración Integral. Hacia un enfoque de procesos*. México: Grupo Editorial Patria.
- Rueda, G. (2012). Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de

investigación adscritos a Universidades en Colombia (tesis doctoral). Universitat Politècnica de Valencia. Valencia, España

Salazar, J. (2003). Gestión del conocimiento: Origen e Implicaciones Organizativas.

Disponible en: [www.gestiondelconocimiento.com/pdf-artgc/00294jmsc70.pdf](http://www.gestiondelconocimiento.com/pdf-artgc/00294jmsc70.pdf)

Salazar, D. y Alegre, K. (2022). *Cultura Organizacional y su Relación con el Clima Laboral de Caja Raíz, Piura, 2021* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

Soto, L. M. (2019). Elementos necesarios para la gestión del conocimiento en la administración de recursos humanos [Trabajo de grado de especialización en Psicología]. Medellín, Colombia.  
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11403>

Tamayo, M. y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. Limusa.

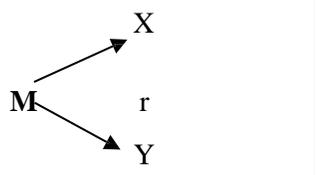
Valderrama, R. A. (2002). Metodología de la investigación. Editorial Magisterio.

Wittke, T. (2020). Cultura Organizacional como factor crítico en la Gestión del Conocimiento: Reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 114-134.  
<https://doi.org/10.26864/pcs.v10.n3.8>

## **ANEXOS**

**Anexo 01. Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODO Y TECNICAS</b>
<p><b><u>Problema General</u></b> ¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?</p>	<p><b><u>Objetivos General</u></b> Determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b> La gestión del conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p>	<p>(X) <b>Gestión del conocimiento</b></p>	<p>X.1.- Conocimiento</p> <p>X.2.- Información</p> <p>X.3.- Capital intelectual</p>	<p>X.1.1.- Trabajo</p> <p>X.1.2.- Análisis</p> <p>X.1.3.- Económico - social</p> <p>X.1.4.- Procedimientos</p> <p>X.2.1.- Fuentes</p> <p>X.2.2.- Jurisprudencia</p> <p>X.2.3.- Antecedentes</p> <p>X.2.4.- Leyes</p> <p>X.3.1.- Experiencia</p> <p>X.3.2.- Servicios</p> <p>X.3.3.- Proceso</p> <p>X.3.4.- Estudio comisión</p> <p>X.3.5.- Institución</p>	<p><b>Población</b> = 54 <b>Muestra</b> = 54 <b>Método:</b> Científico.</p> <p><b>Técnicas:</b> <b>Para el acopio de Datos:</b> La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Guía de observación. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p> <p><b>Para el Procesamiento de datos.</b> Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.</p> <p><b>Técnicas para el análisis e</b></p>

<b><u>Problemas Específicos</u></b>	<b><u>Objetivos Específicos</u></b>	<b><u>Hipótesis Específicos</u></b>				
<p><b>1.</b> ¿De qué manera el conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?</p> <p><b>2.</b> ¿De qué manera la información influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?</p> <p><b>3.</b> ¿De qué manera el capital intelectual influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023?</p>	<p><b>1.</b> Determinar de qué manera el conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p> <p><b>2.</b> Determinar de qué manera la información influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p> <p><b>3.</b> Determinar de qué manera el capital intelectual influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p>	<p><b>1.</b> El conocimiento influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p> <p><b>2.</b> La información influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p> <p><b>3.</b> El capital intelectual influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.</p>	<p>(Y) <b>Cultura organizacional</b></p>	<p><b>Y.1.-</b> Aspectos formales</p> <p><b>Y.2.-</b> Aspectos informales</p>	<p>Y.1.1.- Estructura organizacional</p> <p>Y.1.2.- Objetivos organizacionales</p> <p>Y.1.3.- Tecnologías utilizadas</p> <p>Y.1.4.- Métodos y procesos de trabajo</p> <p>Y.2.1.- Estándares de influencia</p> <p>Y.2.2.- Percepciones y actitudes de las personas</p> <p>Y.2.3.- Valores y expectativas</p>	<p><b>interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 25.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p><b>Para el informe final:</b> Tipo de Investigación: Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Esquema propuesto por la Escuela de Posgrado. <b>UNJFSC.</b> Descriptiva Correlacional Transeccional.</p>  <pre> graph TD   M --&gt; X   M --&gt; Y   X --- r --- Y </pre>

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



### UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Cuestionario para conocer de qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023”.

Esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

**El objetivo** es recopilar información, para conocer la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2023.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

#### Escala valorativa

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

Gestión del conocimiento (X)						
N°	X.1. Conocimiento	N.	C.N	A.	C.S.	S.
01	¿Estás de acuerdo con el trabajo que debes realizar dentro de la municipalidad?					
02	¿Usted está de acuerdo que el análisis que se da para el manejo de la municipalidad es lo adecuado?					
03	¿Sientes que sabes siempre de los temas económicos sociales que se dan en la municipalidad??					
04	¿Estás de acuerdo con el procedimiento que realizar en tu actividad laboral dentro de la municipalidad?					
X.2. Información						
05	¿Está de acuerdo que las fuentes de información que utiliza la municipalidad son confiables?					
06	¿Usted tiene conocimiento de los temas de jurisprudencia que tengan que ver con la municipalidad?					

<b>07</b>	¿Usted conoce que los antecedentes positivos y negativos por las que ha pasado la municipalidad?					
<b>08</b>	¿Usted conoce las leyes que rige la municipalidad?					
<b>X.3. Capital intelectual</b>						
<b>06</b>	¿Usted siente que siempre aprende nuevas experiencias dentro de la municipalidad?					
<b>07</b>	¿Conoces los servicios que ofrece la municipalidad?					
<b>08</b>	¿Usted conoce los procesos que utiliza la municipalidad para adquirir nuevo capital intelectual?					
<b>09</b>	¿Está de acuerdo que exista un estudio de comisión dentro de la municipalidad?					
<b>10</b>	¿Conoces la misión y visión de la Municipalidad?					

<b>Cultura organizacional (Y)</b>						
N°	<b>X.1. Aspectos formales</b>	N.	C.N	A.	C.S.	S.
<b>01</b>	¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad?					
<b>02</b>	¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad?					
<b>03</b>	¿Estás de acuerdo con la tecnología utilizada por la municipalidad?					
<b>04</b>	¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad?					
<b>X.2. Aspectos informales</b>						
<b>05</b>	¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad?					
<b>06</b>	¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad??					
<b>07</b>	¿Estás de acuerdo con los valores y expectativas que maneja la municipalidad?					

### **Anexo 3. Confiabilidad de Alfa de Cronbach**

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que es una medida comúnmente utilizada para determinar la consistencia interna de los ítems de un instrumento.

#### **Midiendo los ítems del cuestionario**

##### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,898	20

Para el cuestionario de las variables, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.898, lo que indica una excelente consistencia interna entre los ítems del cuestionario.

Por ende; El resultado indica que el instrumento de medición fue confiable para evaluar ambas variables con respecto a los datos en la muestra de estudio.

## Anexo 4. Evidencia fotográfica

	Nombre	Tipo	Ancura	Decimales	Etiqueta	Valores	Períodos	Columnas	Alineación	medic
16	P16	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala
17	P17	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala
18	P18	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala
19	P19	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala
20	P20	N Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala
21	X	N Numérico	8	2	Gestión del con...	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
22	X1	N Numérico	8	2	Conocimiento	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
23	X2	N Numérico	8	2	Información	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
24	X3	N Numérico	8	2	Capital intelectual	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
25	Y	N Numérico	8	2	Cultura organiz...	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
26	Y1	N Numérico	8	2	Aspectos forma...	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
27	Y2	N Numérico	8	2	Aspectos infor...	Ninguno	Ninguno	10	≡ Derecha	🔧 Escala
28	Gestión_co...	N Numérico	5	0	Gestión del con...	{1, Nunca}...	Ninguno	23	≡ Derecha	📊 Ordinal
29	Conocimiento	N Numérico	5	0	Conocimiento	{1, Nunca}...	Ninguno	14	≡ Derecha	📊 Ordinal
30	Información	N Numérico	5	0	Información	{1, Nunca}...	Ninguno	14	≡ Derecha	📊 Ordinal
31	Capital_intel...	N Numérico	5	0	Capital intelectual	{1, Nunca}...	Ninguno	21	≡ Derecha	📊 Ordinal
32	Cultura_org...	N Numérico	5	0	Cultura organiz...	{1, Nunca}...	Ninguno	24	≡ Derecha	📊 Ordinal
33	Aspectos_f...	N Numérico	5	0	Aspectos forma...	{1, Nunca}...	Ninguno	19	≡ Derecha	📊 Ordinal
34	Aspectos_i...	N Numérico	5	0	Aspectos infor...	{1, Nunca}...	Ninguno	21	≡ Derecha	📊 Ordinal
35										

	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	1	3	1	4	2	3	4	1	4	1	4	3	3
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	5
3	3	2	5	1	3	2	1	5	1	5	1	2	2
4	5	2	1	5	5	2	5	1	5	5	5	5	4
5	2	1	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2
6	1	3	3	5	1	3	5	3	5	3	5	3	3
7	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2
8	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	1
9	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
10	2	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3
11	2	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	5
12	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2
13	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
14	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	1	1
15	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
16	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4
17	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2
18	4	1	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	4
19	2	3	1	4	2	3	4	1	4	1	4	2	3
20	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
21	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	1
22	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	4	3	3
23	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	4	5

Vista de datos Vista de variables

Anexo 4. Base de datos

N	Gestión del conocimiento																		ST1	X	
	Conocimiento						Información						Capital intelectual								
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S1	D1	9	10	11	12	13	S1			D1
1	2	3	1	4	10	Casi Nunca	1	3	1	4	9	Casi Nunca	2	3	4	1	4	14	A veces	33	Casi Nunca
2	2	1	2	2	7	Nunca	2	1	1	2	6	Nunca	2	1	2	1	2	8	Nunca	21	Nunca
3	3	2	5	1	11	A veces	3	2	5	1	11	A veces	3	2	1	5	1	12	Casi Nunca	34	A veces
4	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	1	5	13	A veces	5	2	5	1	5	18	Casi Siempre	48	Casi Siempre
5	2	4	2	3	11	A veces	2	1	2	3	8	Casi Nunca	2	4	3	2	3	14	A veces	33	Casi Nunca
6	1	3	3	5	12	A veces	1	3	3	5	12	A veces	1	3	5	3	5	17	A veces	41	A veces
7	3	2	1	2	8	Casi Nunca	3	1	1	2	7	Nunca	3	2	2	1	2	10	Casi Nunca	25	Casi Nunca
8	4	2	3	4	13	A veces	4	2	3	4	13	A veces	4	2	4	3	4	17	A veces	43	A veces
9	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
10	5	3	5	3	16	Casi Siempre	2	3	5	3	13	A veces	5	3	3	5	3	19	Casi Siempre	48	Casi Siempre
11	2	2	3	1	8	Casi Nunca	2	2	3	1	8	Casi Nunca	2	2	1	3	1	9	Nunca	25	Casi Nunca
12	3	3	1	2	9	Casi Nunca	2	3	1	2	8	Casi Nunca	3	3	2	1	2	11	Casi Nunca	28	Casi Nunca
13	3	4	2	2	11	A veces	3	4	2	2	11	A veces	3	4	2	2	2	13	Casi Nunca	35	A veces
14	4	2	3	2	11	A veces	4	2	3	2	11	A veces	4	2	2	3	2	13	Casi Nunca	35	A veces
15	2	3	4	3	12	A veces	2	3	4	3	12	A veces	2	3	3	4	3	15	A veces	39	A veces
16	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
17	3	2	3	2	10	Casi Nunca	3	2	3	2	10	Casi Nunca	3	2	2	3	2	12	Casi Nunca	32	Casi Nunca
18	4	1	2	3	10	Casi Nunca	4	1	2	3	10	Casi Nunca	4	1	3	2	3	13	Casi Nunca	33	Casi Nunca
19	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	4	1	4	14	A veces	34	A veces
20	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
21	2	3	3	2	10	Casi Nunca	2	3	3	2	10	Casi Nunca	2	3	2	3	2	12	Casi Nunca	32	Casi Nunca
22	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
23	2	3	1	3	9	Casi Nunca	2	3	1	3	9	Casi Nunca	2	3	3	1	3	12	Casi Nunca	30	Casi Nunca
24	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	4	1	4	14	A veces	34	A veces
25	2	1	2	2	7	Nunca	2	1	2	2	7	Nunca	2	1	2	2	2	9	Nunca	23	Nunca
26	3	2	5	1	11	A veces	3	2	5	1	11	A veces	3	2	1	5	1	12	Casi Nunca	34	A veces
27	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
28	2	4	2	3	11	A veces	2	4	2	3	11	A veces	2	4	3	2	3	14	A veces	36	A veces
29	1	3	3	5	12	A veces	1	3	3	5	12	A veces	1	3	5	3	5	17	A veces	41	A veces
30	3	2	1	2	8	Casi Nunca	3	2	1	2	8	Casi Nunca	3	2	2	1	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
31	4	2	3	4	13	A veces	4	2	3	4	13	A veces	4	2	4	3	4	17	A veces	43	A veces
32	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
33	5	3	5	3	16	Casi Siempre	5	3	5	3	16	Casi Siempre	5	3	3	5	3	19	Casi Siempre	51	Casi Siempre
34	2	2	3	1	8	Casi Nunca	2	2	3	1	8	Casi Nunca	2	2	1	3	1	9	Nunca	25	Casi Nunca
35	3	3	1	2	9	Casi Nunca	3	3	1	2	9	Casi Nunca	3	3	2	1	2	11	Casi Nunca	29	Casi Nunca
36	3	4	2	2	11	A veces	3	4	2	2	11	A veces	3	4	2	2	2	13	Casi Nunca	35	A veces
37	4	2	3	2	11	A veces	4	2	3	2	11	A veces	4	2	2	3	2	13	Casi Nunca	35	A veces
38	2	3	4	3	12	A veces	2	3	4	3	12	A veces	2	3	3	4	3	15	A veces	39	A veces
39	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
40	3	2	3	2	10	Casi Nunca	3	2	3	2	10	Casi Nunca	3	2	2	3	2	12	Casi Nunca	32	Casi Nunca
41	4	1	2	3	10	Casi Nunca	4	1	2	3	10	Casi Nunca	4	1	3	2	3	13	Casi Nunca	33	Casi Nunca
42	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	4	1	4	14	A veces	34	A veces
43	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	8	Casi Nunca	3	1	2	2	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
44	2	3	3	2	10	Casi Nunca	2	3	3	2	10	Casi Nunca	2	3	2	3	2	12	Casi Nunca	32	Casi Nunca
45	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
46	2	3	1	3	9	Casi Nunca	2	3	1	3	9	Casi Nunca	2	3	3	1	3	12	Casi Nunca	30	Casi Nunca
47	3	2	1	2	8	Casi Nunca	3	2	1	2	8	Casi Nunca	3	2	2	1	2	10	Casi Nunca	26	Casi Nunca
48	4	2	3	4	13	A veces	4	2	3	4	13	A veces	4	2	4	3	4	17	A veces	43	A veces
49	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	1	4	10	Casi Nunca	2	3	4	1	4	14	A veces	34	A veces
50	2	1	2	2	7	Nunca	2	1	2	2	7	Nunca	2	1	2	2	2	9	Nunca	23	Nunca
51	3	2	5	1	11	A veces	3	2	5	1	11	A veces	3	2	1	5	1	12	Casi Nunca	34	A veces
52	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	17	Siempre	5	2	5	5	5	22	Siempre	56	Siempre
53	2	4	2	3	11	A veces	2	4	2	3	11	A veces	2	4	3	2	3	14	A veces	36	A veces
54	1	3	3	5	12	A veces	1	3	3	5	12	A veces	1	3	5	3	5	17	A veces	41	A veces

N	Cultura organizacional												ST2	Y
	Aspectos formales						Aspectos informales							
	1	2	3	4	S1	D1	6	7	8	S2	D2			
1	1	4	3	3	11	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
2	2	2	4	5	13	A veces	1	1	1	3	Nunca	16	Casi Nunca	
3	5	1	2	2	10	Casi Nunca	2	3	3	8	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
4	5	5	5	4	19	Siempre	5	5	5	15	Casi Siempre	34	Siempre	
5	2	3	2	2	9	Casi Nunca	3	3	2	8	Casi Nunca	17	Casi Nunca	
6	3	5	3	3	14	Casi Siempre	1	4	4	9	Casi Nunca	23	A veces	
7	1	2	3	2	8	Casi Nunca	3	2	3	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
8	3	4	5	1	13	A veces	4	3	4	11	A veces	24	A veces	
9	2	2	2	3	9	Casi Nunca	2	1	2	5	Nunca	14	Casi Nunca	
10	5	3	3	3	14	Casi Siempre	2	2	2	6	Nunca	20	A veces	
11	3	1	2	5	11	A veces	3	3	1	7	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
12	1	2	3	2	8	Casi Nunca	2	3	3	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
13	2	2	2	2	8	Casi Nunca	1	5	2	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
14	3	2	1	1	7	Nunca	3	2	4	9	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
15	4	3	3	3	13	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	21	A veces	
16	5	5	5	4	19	Siempre	5	5	5	15	Casi Siempre	34	Siempre	
17	3	2	4	2	11	A veces	2	2	3	7	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
18	2	3	3	4	12	A veces	2	3	2	7	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
19	1	4	2	3	10	Casi Nunca	5	3	2	10	A veces	20	A veces	
20	2	2	2	3	9	Casi Nunca	2	1	2	5	Nunca	14	Casi Nunca	
21	3	2	5	1	11	A veces	3	3	3	9	Casi Nunca	20	A veces	
22	1	4	3	3	11	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
23	2	2	4	5	13	A veces	1	1	1	3	Nunca	16	Casi Nunca	
24	1	4	3	3	11	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
25	2	2	4	5	13	A veces	1	1	1	3	Nunca	16	Casi Nunca	
26	5	1	2	2	10	Casi Nunca	2	3	3	8	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
27	5	5	5	4	19	Siempre	5	5	5	15	Casi Siempre	34	Siempre	
28	2	3	2	2	9	Casi Nunca	3	3	2	8	Casi Nunca	17	Casi Nunca	
29	3	5	3	3	14	Casi Siempre	1	4	4	9	Casi Nunca	23	A veces	
30	1	2	3	2	8	Casi Nunca	3	2	3	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
31	3	4	5	1	13	A veces	4	3	4	11	A veces	24	A veces	
32	2	2	2	3	9	Casi Nunca	2	1	2	5	Nunca	14	Casi Nunca	
33	5	3	3	3	14	Casi Siempre	2	2	2	6	Nunca	20	A veces	
34	3	1	2	5	11	A veces	3	3	1	7	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
35	1	2	3	2	8	Casi Nunca	2	3	3	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
36	2	2	2	2	8	Casi Nunca	1	5	2	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
37	3	2	1	1	7	Nunca	3	2	4	9	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
38	4	3	3	3	13	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	21	A veces	
39	5	5	5	4	19	Siempre	5	5	5	15	Casi Siempre	34	Siempre	
40	3	2	4	2	11	A veces	2	2	3	7	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
41	2	3	3	4	12	A veces	2	3	2	7	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
42	1	4	2	3	10	Casi Nunca	5	3	2	10	A veces	20	A veces	
43	2	2	2	3	9	Casi Nunca	2	1	2	5	Nunca	14	Casi Nunca	
44	3	2	5	1	11	A veces	3	3	3	9	Casi Nunca	20	A veces	
45	1	4	3	3	11	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
46	2	2	4	5	13	A veces	1	1	1	3	Nunca	16	Casi Nunca	
47	1	2	3	2	8	Casi Nunca	3	2	3	8	Casi Nunca	16	Casi Nunca	
48	3	4	5	1	13	A veces	4	3	4	11	A veces	24	A veces	
49	1	4	3	3	11	A veces	3	2	3	8	Casi Nunca	19	Casi Nunca	
50	2	2	4	5	13	A veces	1	1	1	3	Nunca	16	Casi Nunca	
51	5	1	2	2	10	Casi Nunca	2	3	3	8	Casi Nunca	18	Casi Nunca	
52	5	5	5	4	19	Siempre	5	5	5	15	Casi Siempre	34	Siempre	
53	2	3	2	2	9	Casi Nunca	3	3	2	8	Casi Nunca	17	Casi Nunca	
54	3	5	3	3	14	Casi Siempre	1	4	4	9	Casi Nunca	23	A veces	

---

**WILLIAM CARLOS LANDAURO VENTOCILLA**  
**ASESOR**

---

**Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. ELVIS RICAR SÁNCHEZ GARCÍA**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. JOSÉ LUIS AUSEJO SANCHEZ**  
**VOCAL**

---

**[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]**  
**VOCAL**