

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS COMER-
CIALES DE INSUMOS AGRÍCOLAS – REGIÓN JUNÍN, 2018.**

Para Optar : El Grado de Maestro en Administración, Mención
Gestión del Talento Humano

Autor : Bach. Ruth Jesús Pinco Villalta

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 01-01-2018 al 03-01-2021

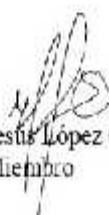
HUANCAYO - PERÚ

2020

MIEMBROS DEL JURADO



Dr. Aguedo Alvario Bejar Mormontey
Presidente



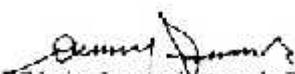
Dr. Fredy Jesús López Quilca
Miembro



Mg. Graciela Soledad Velásquez Velásquez
Miembro



Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo
Miembro



Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

ASESOR DE TESIS

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

DEDICATORIA

A Dios por guardarme, protegerme y sobre todo darme sabiduría para la realización de la presente investigación. De igual forma lo dedico a los jóvenes universitarios que son el motor y motivo de la comunidad académica-Universidad Peruana Los Andes.

AGRADECIMIENTO

A mi Asesor Dr. Juan Manuel Sánchez Soto por su amplia experiencia y sabiduría para la culminación de este trabajo.

A mis padres Alejandro Pinco y Zenaida Villalta, quienes pie a pie han seguido mis pasos y su apoyo incondicional en todo momento.

A mi esposo Luis Enrique e hijos Hans y Sofía que son mi motor y motivo en este importante avance académico y profesional.

A Inversiones BCS E.I.R.L. por ser distribuidora exclusiva de la marca Bayer CropScience, líder en la Región y conocer la gestión de los clientes-colaboradores.

La autora

INTRODUCCIÓN

Estamos viviendo la era del conocimiento, ya desde 1979 este concepto fue evolucionando de manera multidisciplinaria y en la actualidad estamos en plena adaptación, muchas empresas con amplia estructura organizacional han ido avanzando más que otras; sin embargo, particularmente en las Mypes pocos autores han puesto foco de atención.

La investigación que presento tiene como propósito contrastar y buscar la correlación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los establecimientos comerciales de venta o expendio de insumos agrícolas de la región Junín, los cuales se encuentran en el grupo de pequeños inversionistas denominados Mypes y poder identificar si existe o hay indicios de gestionar los conocimientos de estas organizaciones y/o cuales son las limitantes, retos, problemáticas o barreras que tienen que enfrentar este tipo de organizaciones para luego establecer recomendaciones que contribuyan a la mejor eficiencia empresarial.

Su estructura está compuesta por cinco Capítulos: el Primer Capítulo contiene los antecedentes problemáticos que llama mi atención para abordar este tema de investigación que es la Gestión del Conocimiento, luego se establece las delimitaciones, formulación del problema en cuestión para luego concluir con los objetivos de la investigación.

El Segundo Capítulo contiene la compilación de antecedentes o estado de la cuestión de otras investigaciones que me preceden y luego el aporte bibliográfico que soporta la correlación de las variables independiente y dependiente, permitiendo observar y comprender mejor el panorama temático.

En el Tercer Capítulo se plantea la hipótesis materia de estudio para luego presentar la matriz de operacionalización como el instrumento que sirve para corroborar la hipótesis a través del cuestionario.

En el Capítulo Cuarto se explica la metodología; la misma que fue abordada con el método hipotético-deductivo, de nivel correlacional, cuya población utilizada es de 303 colaboradores registrados en la empresa Inversiones BCS E.I.R.L., quien tiene la distribución exclusiva de la venta de insumos agrícolas de la marca Bayer CropScience en la Región Junín con la debida estratificación de los colaboradores. El sistema de medición para el instrumento de recolección de información es a través del cuestionario estructurado con la escala de Likert y es sometido a la prueba estadística Alfa de Cronbach haciendo uso del sistema SPSS V25 estadístico en la prueba de la hipótesis.

En el último Capítulo se presentan los resultados de la investigación y el contraste de la hipótesis, para luego hacer la discusión de estos resultados, demostrando la correlación e implicancia entre los dos factores.

CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	
MIEMBROS DEL JURADO.....	ii
ASESOR DE TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INTRODUCCIÓN	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación espacial	19
1.2.2. Delimitación temporal.....	20
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema general.....	20
1.3.2. Problemas específicos	21
1.4. Justificación	21

1.4.1. Justificación social	21
1.4.2. Justificación teórica.....	22
1.4.3. Justificación metodológica	22
1.5. Objetivos de la investigación.....	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos.....	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes nacionales	24
2.1.2. Antecedentes internacionales	29
2.2. Bases teóricas o científicas	35
2.2.1. Gestión del conocimiento.....	36
2.2.2. Desempeño laboral	44
2.3. Marco conceptual.....	53

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.....	56
3.2. Hipótesis específicas.....	56
3.3. Variables	57
3.3.1. Variable 1: gestión de conocimiento	57
3.3.2. Variable 2: desempeño laboral	57
3.3. Operacionalización de las variables.....	58

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación.....	60
4.2. Tipo de investigación.....	60
4.3. Nivel de investigación	60
4.4. Diseño de la investigación	61
4.5. Población y muestra.....	62
4.5.1. Población.....	62
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
4.7. Procesamiento de recolección de datos	66
4.7.1. Etapas del procesamiento de datos.....	67
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	67
4.9. Aspectos éticos de la investigación	68

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados	69
5.2. Prueba de hipótesis	77
5.2.1. Prueba de hipótesis general	77
5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	79
5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	81
5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	83
5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4.....	85
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	87
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	96

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	103
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	104
Anexo 2: Operacionalización de variable 1	105
Anexo 3: Operacionalización de variables 2	106
Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento	107
Anexo 5: Instrumento de medición de variables	109
Anexo 6: Constancia de aplicación.....	111
Anexo 7: Correlación de la variable 1 gestión del conocimiento	112
Anexo 8: Correlación de la variable 2 desempeño laboral	113
Anexo 9: Evidencias fotográficas	114

CONTENIDO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variable 1	58
Tabla 2 Operacionalización de Variables 2	59
Tabla 3 Estratificación de Establecimientos Comerciales por Categoría	63
Tabla 4 Confiabilidad de Cronbach	65
Tabla 5 Baremos de interpretación de Alfa de Cronbach	66
Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable: gestión del conocimiento.....	69
Tabla 7 Análisis descriptivo de la dimensión: conocimiento individual	70
Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión: conocimiento organizacional	71
Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral.....	72
Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión: compromiso	73
Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión: gestión.....	74
Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo	75
Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión: competencias técnicas	76
Tabla 14 Correlación estadística.....	77
Tabla 15 Grado de correlación.....	78
Tabla 16 Hipótesis específica 1	79
Tabla 17 Hipótesis específica 2	81
Tabla 18 Hipótesis específica 3	83
Tabla 19 Hipótesis específica 4	85

CONTENIDO DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Conceptos relacionados con el compromiso	47
Figura 2 Gestión del conocimiento	69
Figura 3 Conocimiento individual	70
Figura 4 Conocimiento organizacional	71
Figura 5 Desempeño laboral	72
Figura 6 Compromiso	73
Figura 7 Gestión.....	74
Figura 8 Liderazgo.....	75
Figura 9 Competencias técnicas.....	76

RESUMEN

Existen indicios suficientes para tomarle atención a las Mypes de la Región Junín respecto a la gestión empresarial por la cual se encaminan y saltan a la vista las dificultades organizacionales, mercadológicas, económicas, financieras y hasta legales a las que día a día se enfrentan; más aún, si los establecimientos comerciales que venden productos agrícolas de la región, conocen que uno de los factores claves de éxito para generar sus ingresos económicos es la venta técnica. Esta investigación me permitió prestar atención a las posibilidades que tienen los microempresarios por gestionar el conocimiento; conocer, identificar, capturar y compartir la información útil que les permita cumplir las funciones de los colaboradores para que se vea reflejado en el desempeño laboral eficiente. Si bien es cierto, es un tema de moda y no es tan nuevo como pienso, sino que aún no le estamos dando la importancia y el provecho que se merece y sobretodo algunos no tenemos clara la idea que éste es el elemento diferenciador y decisivo en la competitividad empresarial por lo tanto, el objetivo de la tesis fue demostrar la correlación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral para finalizar valorando su implicancia en las Mypes que venden productos agrícolas en la Región Junín con proyecciones más ambiciosas de competitividad. El tipo de investigación que se utilizó fue el diseño correlacional y sometido a la prueba Rho de Spearman 0,465, quedando demostrada una correlación débil entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, lo cual me permitió afirmar que la integración de ambas variables aún está debilitada por diversos factores limitantes de naturaleza interna o externa de las Mypes investigadas.

Palabras Claves: Gestión, Conocimiento, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

There are enough indications to pay attention to the Mypes from the Junín region respect to business management through which they are directed, since the organizational, marketing, economic, financial and even legal that they face every day, moreover if commercial establishments sell agricultural products of the region, know and they are aware one of the key success elements to have more money, it's the technical sale. This investigation allowed me to pay attention the possibilities that micro entrepreneurs have to manage knowledge; know, identify, capture and share the useful information that allowed them to fulfill functions of collaborators, that is reflected in the efficient and effective work performance. While it's the true, it's a fashion topic, it's not as new as think, but we are not giving the importance and benefits that deserve and some people don't have a clear idea, that this is a differentiating and decisive element in business competitiveness, the main objective for this thesis was show the correlation between Knowledge Management and Job Performance to value how to affects to the Mypes and theirs companies that sell agricultural products in the Junín region with more ambitious competitiveness projections. The kind of investigation that was used it's the correlational design and subjected to hypothesis testing of Rho Spearman showed in 0,465, a weak correlation between Knowledge Management and Job Performance. It's allowed me to say, both variables are still weakned for many limiting factors of and internal or external nature of the investigated Mypes.

Keywords: Management, Knowledge, Work Performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Partiendo de la premisa que gestionar el conocimiento a nivel empresarial implica la capacidad de activar el intelecto de los colaboradores de manera estratégica y sobretodo que genere valor en donde la empresa pueda desarrollarse mejor y crecer de manera sostenida, es necesario identificar las dificultades y problemáticas que afrontan los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín.

Según nos aporta De Freitas y Yabel (2015), autores de la Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología (p. 66), los autores manifiestan que el siglo XXI es denominado la sociedad de la información y del conocimiento, siendo las Instituciones de Educación Superior (IES) las que aportan y contribuyen la base fundamental para construir una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa. Sin embargo, según afirma Becerra y Sabherwal (2001, p. 23) que en Estados Unidos y Europa el 81% de las empresas más grandes utilizan algunas formas de Gestión del Conocimiento, y señala Turban et. al. (2005, p. 21) no es tan sencillo la implementación y mantenimiento de programas eficaces en donde se estima fallido entre el 50% y 70%. Entonces se identifica que a nivel internacional aún se sigue implementando la Gestión del Conocimiento en las organizaciones y dicho primer paso sigue teniendo cierto fallido.

El columnista Gestión y Noreña (2019), en su publicación nos hace notar que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática en el Perú existen 2'332,218 empresas de las cuales más del 95% están en el régimen Mype. De acuerdo al reporte anual Doing

Business del Banco Mundial (p. 26), el Perú ocupa el puesto 51 de 190 economías en el pilar de protección de los inversionistas minoritarios.

Resaltando lo que De Freitas y Yabel (2015) en su artículo de revista nos dice “la Gestión del Conocimiento es definido como la estrategia de la organización para mejorar su desempeño y aumentar la competitividad”. Entonces me hago la primera pregunta: ¿cuán competitivos somos, estaremos gestionando el conocimiento?

En la Región Junín según Ministerio de la Producción (2017), existen 61,668 empresas formales. De las cuales 59,909 son micro empresas, significa el 97% de todas las empresas formales, siendo su mayor concentración al comercio y servicios.

Según reporta el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) en la Región Junín tenemos 705,136 personas en la Población Económicamente Activa (PEA) de lo cual, sólo el 18% tiene empleo formal, el 14% tiene empleo informal en el sector formal y el 68% tiene empleo informal en el sector informal.

A partir de la información precedente, iniciaré abordando los problemas identificados en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín como son empresas con dos características resaltantes; un grupo de empresas bastante reducido que tiende a evolucionar operativamente con el mejor de sus propósitos, aunque con muy poco apoyo gubernamental y sin capacitaciones que apoyen al sector económico al que pertenecen y casi aislados respecto a la cooperación horizontal entre ellas, sin embargo, preocupadas por integrar y vincularse más con las medianas y grandes empresas aun teniendo muy poca participación en la empleabilidad y productividad; y el segundo grupo de empresas con un comportamiento de subsistencia, pues tienen baja productividad, con pocos ingresos y bastante informalidad.

La mayoría de establecimientos comerciales de insumos agrícolas no trabajan con un plan estratégico en donde se plasma estrategias a corto, mediano o largo plazo; como consecuencia no cuentan con un presupuesto que destine a dichos fines. Aunque si contemplan sus objetivos anuales, sin embargo, no hacen seguimiento y control como una política de gestión cotidiana.

Añadiendo esta situación problemática existe resistencia cultural cuando los colaboradores y/o directivos no deciden compartir sus conocimientos o se resisten o temen al cambio que son poco articuladas y hasta deformadas en su naturaleza.

Entonces, estos problemas que suceden en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas están conformados como empresas familiares, en donde los miembros de la familia ocupan cargos directivos y/o ejecutivos, pues poseen la propiedad de la empresa y el sistema de gestión del conocimiento no lo tienen debidamente identificado; no existe una visión compartida de las necesidades y oportunidades por desarrollar y los colaboradores por lo tanto tienen poco compromiso. Pese a que estos establecimientos comerciales deben contar con trabajadores técnicos en las ramas de la agronomía, agropecuaria y agro veterinaria para la regulación y direccionamiento de este tipo de empresas.

Entonces, se puede pronosticar que los establecimientos comerciales de insumos agrícolas no despegan, se mantienen sin destacar, sólo unas pocas empresas se han ganado un lugar destacado en el mercado, sin embargo, el resto aún no lo logra. Se podría afirmar que se mantiene en un status quo hasta conformista, pues muchas de las reacciones o comportamientos que asumen se ve ligado al empirismo, sin avizorar los escenarios comerciales acelerados, globalizados y con una gestión más competitiva, pese a que este

grupo de empresas, que en su mayoría son Mypes, son las que dinamizan el PEA en Junín.

Para finalizar la descripción del problema, la presente investigación debe evaluar y determinar la correlación de la gestión del conocimiento, como una ventaja competitiva en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín para convertirse en una estrategia y propicie una nueva forma de gestión empresarial en donde se optimicen y se valoren los recursos y las capacidades que tienen los colaboradores en las empresas, pues con dicha implicancia su impacto se verá reflejado en el buen desempeño laboral.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se realiza en la Región Junín, tomando como referencia a todo de patrón de clientes de Inversiones BCS E.I.R.L., empresa exclusiva de la marca Bayer, cuya zona es denominada Centro Oriente y participan los trabajadores que tienen la categoría de “Colaborador” conformado por una población total 303 distribuidores-colaboradores entre las edades de 20 a 60 años y que ocupan un puesto laboral desde el gerente, administrador o propietario (a), contador (a), administrativos (as), comerciales (vendedores), otros técnicos (as).

1.2.1. Delimitación espacial

El trabajo investigativo se desarrolla en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, denominada Zona Centro Oriente. La zona cuenta con el siguiente sistema de mapeo: Huancayo (abarca desde Huancavelica, Jauja, Chupaca, Concepción y Huancayo), Tarma (abarca Tarma y todos sus distritos), Selva Central (abarca Oxapampa, Villarica, Chanchamayo, San Ramón, La Merced, Pangoa, Pichanaki y Satipo), Huánuco y Tingo María

(abarca desde Junín hasta Pucallpa). Se excluye la provincia de Yauli por cuanto es una zona que realiza poca actividad agrícola y no es representativa, además no se cuenta con establecimientos comerciales adscritos en el patrón de clientes de Inversiones BCS E.I.R.L.

1.2.2. Delimitación temporal

Esta investigación tiene una temporalidad anual que corresponde del segundo semestre del 2018 al primer semestre del 2019. Su ejecución, análisis, interpretación y correlación de los datos se realizaron durante el periodo 2019 y parte del 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

La investigación muestra la correlación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de Junín, cuyo dominio temático se vincula al Conocimiento Individual y Organizacional desde la adquisición, creación, difusión y aplicación del conocimiento a través de los aprendizajes, experiencias y habilidades personales de los trabajadores y su socialización compartiendo y transmitiendo todo cuanto sabe, sabe hacer y sabe actuar con quienes interactúan diariamente para luego hacer la correspondiente relación con el compromiso, gestión, liderazgo y demostración de capacidades técnicas en dicho ámbito laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Existe relación entre la gestión del conocimiento con el compromiso organizacional en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas – Región Junín 2018?
- b. ¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas- Región Junín 2018?
- c. ¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín 2018?
- d. ¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín 2018?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

La presente investigación aporta a nuevas investigaciones para las Mypes de la región Junín que poco o nada se viene brindando soporte respecto a la gestión del conocimiento en los establecimientos comerciales específicamente de expendio de insumos agrícolas de la Región Junín, cuya adecuación garantiza el buen desempeño laboral permitiendo el cumplimiento de los fines organizacionales de cada una de ellas, todo esto se refleja también a favor de los clientes o consumidores.

1.4.2. Justificación teórica

La gran importancia de la gestión del conocimiento en todas las empresas objeto de estudio se justifica al buscar garantizar el buen desempeño laboral como el cumplimiento óptimo en la ejecución de las labores de los colaboradores, con calidad y efectividad, de acuerdo a las exigencias del mundo globalizado actual. Otro punto de importancia sobre el que se justifica teóricamente es el desempeño laboral, ambos factores son imprescindibles en toda organización.

De igual forma los resultados que se generan, sirven como guía y referencia para orientar a las Mypes de la Región Junín.

1.4.3. Justificación metodológica

La presente tesis demuestra la relación o asociación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral por cuanto se pretende medir la implicancia de la adquisición, creación, difusión y aplicación del conocimiento para maximizar el compromiso, la gestión, el liderazgo y la aplicación de competencias técnicas entre los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas en la Región Junín. Es decir, la investigación establece sus diferencias, pues existe sustento válido que permite dar alternativas de solución a los actuales modelos de gestión empresarial y es propiciando mejoras de crecimiento sostenible.

La presente investigación es respaldada por el uso del método científico, específicamente hipotético deductivo, nivel de investigación correlacional y diseño de la investigación no experimental transversal y descriptivo.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.
- b. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.
- c. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas -Región Junín, 2018.
- d. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rivero (2019) en su tesis “*Modelo de Gestión del Conocimiento basado en el Enfoque Ágil para Mejorar la Producción en las Empresas*”, para obtener el grado de Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención en Gestión de Tecnología de Información de la Universidad Nacional Federico Villareal Perú, teniendo como objetivo general el determinar el grado de optimización de la producción de las empresas mediante un modelo de gestión del conocimiento basado en el enfoque ágil, en la cual propone el uso de la tecnología adaptable para preservar la información, sin embargo uno de los problemas encontrados de parte de los trabajadores es la resistencia al cambio en los servicios de lavado, planchado, afinado de una empresa industrial, la metodología utilizada es aplicada, con nivel descriptivo-correlacional haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Sus conclusiones son las siguientes:

- Existe relación entre el modelo de gestión propuesto para mejorar la producción en las empresas.
- Deben conformarse equipos de trabajo con un lenguaje estándar de conocimientos que facilita el intercambio de conocimientos entre los trabajadores y logran solucionar problemas o barreras durante la interacción del modelo.

- Se disminuyen tiempos de respuesta con ayuda de la plataforma propuesta, claro está que anticipadamente se les otorga el conocimiento documentado logrando añadir valor agregado.
- Mejora la eficiencia de producción a través del fortalecimiento del capital intelectual como las personas, actividades de producción y adaptando una plataforma tecnológica de conocimiento, reduciendo tiempos sin operatividad con un monitoreo de actividades con tableros de avances y capacidad.

Hurtado (2018) en su investigación “*Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*”; para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo Perú, teniendo como objetivo principal: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, 2017, teniendo como método de investigación no experimental, transversal, correlacional. con una población de 360 trabajadores de la institución y un muestreo probabilístico simple. En dicha investigación su realidad problemática está relacionada a que muy pocas instituciones como la Contraloría General de la República se han acercado al marco del pensamiento de la gestión del conocimiento y gestión del talento, pero el resto de instituciones no han entrado a este camino y, por otro lado, la evaluación del desempeño se reduce a una mera formalidad, limitándose a seguir órdenes a quienes ostentan cargo de mayor autoridad. Esta investigación concluye con lo siguiente:

- Relación y correlación altamente significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sede del

Gobierno Regional de Moquegua ($\chi^2= 65,477$; $p=0,000$; $C=0,506$; $p=0,000$).

- El nivel de gestión del conocimiento más frecuente en los trabajadores es medio es decir del 52,1%.
- El nivel más frecuente del desempeño laboral en los trabajadores es medianamente eficiente, es decir del 55,8%.

Arguello (2017) en su tesis doctoral denominada “*Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento para las PYMES del sector textil de la ciudad de Riobamba*” de la Unidad de Posgrado de la Universidad Mayor de San Marcos para obtener el grado académico de Doctor en Gestión de Empresas, en su objetivo principal requiere determinar la influencia que existe entre el desarrollo del Modelo de Gestión del Conocimiento en la Percepción de Resultados de las Pymes del sector textil de la ciudad de Riobamba, habiendo indentificado una de las problemáticas que usualmente enfrentan las Pymes es la falta de formalidad en las relaciones laborales con sus colaboradores provocando alta rotación del personal y a su vez este personal se lleva todas las experiencias de aprendizaje personal lo que finalmente ocasiona que las Pymes vuelvan a incurrir en nuevos costos de preparar, capacitar y desarrollar a otro personal que logre integrarse.

La metodología empleada es hipotética-deductiva y según su propósito es aplicada, de nivel descriptivo y el diseño es no experimental, arribando a la siguientes conclusiones:

- Haciendo uso de la prueba estadística un chi-cuadrado de 302,729 con un P-valor = 0.000, demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que el desarrollo del Modelo de Gestión del Conocimiento influye

significativamente en la Percepción de los Resultados de las Pymes del sector textil de la ciudad de Riobamba.

- La gestión estratégica del conocimiento influye significativamente en la percepción de los resultados de las Pymes del sector textil en la prueba un chi cuadrado de 91,498 con un P-valor=0.000, el cual es menor a 0.05 el nivel de significancia.

Véliz (2017) en su tesis denominada “*Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*” de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública. El objetivo planteado en esta tesis es determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima 2016.

La metodología que opta el investigador es el método hipotético-deductivo y cuantitativo puesto que se recolecta los datos a través del cuestionario para proceder al análisis y obtener los resultados.

Sus conclusiones fueron:

- Demuestra a través del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,836 indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

- A través del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,956 demuestra que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la flexibilidad y el compromiso institucional.
- También a través del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,914 existe una relación significativamente ente la gestión del conocimiento y la transparencia.
- Así mismo, a través del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,693 existe una relación significativamente ente la gestión del conocimiento y la planificación y gestión.
- Finalmente, del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,713 existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el liderazgo.

Huallani (2014) en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magister en la Gestión de la Información y del Conocimiento. Su objetivo principal de esta investigación es aplicar un modelo de gestión del conocimiento tácito para el Instituto Nacional de Salud que permita fortalecer la cultura organizacional al socializar los conocimientos adquiridos durante la práctica del trabajo a través de una plataforma.

La investigación tiene como metodología un estudio de caso simple, no experimental de corte longitudinal, y su soporte metodológico lo hace en función al investigador Robert Yin a través de una investigación cualitativa. Para medir la cultura organizacional utiliza un cuestionario de Modelo de Valores de competencia de Cameron y Quinn (1999) aplicado a 50 miembros de la institución.

Las conclusiones a las que arriba son las siguientes:

- La plataforma virtual que implementó permite a los miembros de la institución la socialización de los conocimientos generados como las lecciones aprendidas y buenas prácticas, fortaleciendo la participación y el compartir sus experiencias, recayendo finalmente en la mejora de la cultura organizacional.
- La aplicación del cuestionario “Modelo de Valores en Competencia”, sirve para identificar el tipo de cultura organizacional en la que se encuentra el INS antes de implementar la plataforma de gestión del conocimiento tácito, de esta forma se identifica la influencia de la plataforma en el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- La plataforma virtual fomenta la participación, el trabajo en equipo y el flujo de los procesos en la GC. El éxito de la GC depende no solo de la tecnología licenciada, sino también de la importancia que se le da en la organización y de la colaboración por parte de los directivos y demás involucrados, antes, durante y después de su implementación.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Valdez (2017) en su tesis doctoral *“La gestión del conocimiento y las tic’s, su efecto en la innovación y en el rendimiento de la pyme: un estudio empírico”* realizado en la Universidad Politécnica de Cartagena-España. Planteando como objetivo general: aportar evidencia empírica sobre los efectos que tienen los procesos de la Gestión del Conocimiento y las Tecnologías de Información y Comunicación en el desarrollo, en el crecimiento y en la competitividad de la Pyme. Aplicándola a una muestra 903 Pymes de la región de Murcia, España y la información es recopilada del Instituto Nacional de Estadística. La metodología

empleada es a través del muestreo estratificado segmentando a las empresas a partir del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística según su actividad económica.

El investigador arriba a las siguientes conclusiones:

- En la Pyme existe buena articulación entre las Tecnologías de Información y Comunicaciones y la Gestión del Conocimiento.
- El asociar las Tecnologías de Información y Comunicaciones y la Gestión del Conocimiento generaron innovaciones ocasionando que las Pymes logren resultados económicos, financieros, y organizacionales significativos.
- El conocimiento interno es el que predomina en la Pyme y ésta provoca el desarrollo de algunas actividades innovadoras.
- La innovación que se practica en la Pyme, influye significativamente en la rentabilidad.
- Aunque hay conexión entre las Tecnologías de Información y Comunicaciones, la Gestión del Conocimiento, innovación y rentabilidad, la gestión de la propiedad intelectual no se encuentra dentro de este círculo virtuoso.
- Aunque en las Pyme cuentan con algunas prácticas para la adquisición del conocimiento, es importante que se consideren nuevas acciones y estrategias como el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.
- La Pyme debe de continuar con el establecimiento de políticas y estrategias tanto en la adquisición como en el uso del conocimiento y despliegue de una cultura organizacional basada en valores, que le permita mayor fortalecimiento en las actividades de la innovación.

- El rendimiento en la Pyme se muestra medianamente influenciada por el nivel de innovación.

Meléndez (2015) en su tesis “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría de Administración Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014”, desarrollado para obtener la Maestría en Gestión del Talento Humano, Quito-Ecuador.

Su propósito principal es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas.

El diseño investigativo considerado es el descriptivo, explicativo y correlacional, y la tipología es la cuantitativa. El recojo de data se realiza con los trabajadores del Ministerio de Finanzas, del que se obtiene una muestra conformada por el personal de la Subsecretaría General referida.

Conclusiones del autor plasmado en el trabajo de investigación:

- Que, respecto al clima organizacional se establece de que no genera influencia en los resultados del desempeño laboral de los funcionarios.
- Concluye que la credibilidad es el único sub constructo relacionado con el clima organizacional que influye positivamente hacia los resultados.
- Se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto.
- Los factores credibilidad y orgullo se correlacionan positivamente, es decir que las personas se sienten parte de la institución por la credibilidad que muestra al cliente interno y externo.

- En cuanto al conocimiento, respecto al clima organizacional y desempeño laboral se ven correlacionados positivamente, pero no significativamente por la credibilidad y de forma negativa por la camaradería.

López (2016), en su tesis “*Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas*”, realizado para obtener el grado de Maestría en Administración en la Universidad de Guanajuato – México el 2016. Plantea como objetivo principal de su investigación es: analizar y describir los factores que favorecen las prácticas de la gestión del conocimiento y definir un modelo de evaluación de factores culturales, estratégicos y de infraestructura para diagnosticar previamente el estado en que se encuentran las organizaciones públicas para luego pensar en su implementación de iniciativas de gestión del conocimiento.

Su propuesta metodológica se basa en dos enfoques, 1) el enfoque cualitativo respecto a las revisiones sistemáticas de la literatura y 2) enfoque cuantitativo en el estudio a profundidad que realiza entre distintas organizaciones públicas.

Entre las conclusiones que arriba el investigador son las siguientes:

- Las organizaciones públicas utilizan cada vez más las tecnologías de información para colaborar entre sí, lo que implica una mayor necesidad de desarrollar una fuerte capacidad de compartir, aplicar y crear conocimiento.
- Es inminente la transformación que requieren las sociedades del siglo XXI, por ello es necesario estudiar los factores que contribuyen a un mayor éxito en las iniciativas de la Gestión del Conocimiento en las instituciones públicas.

- En vista que las organizaciones públicas producen conocimiento con gran intensidad, los sistemas de medición les permitirá incrementar su desempeño y mejorar continuamente para tomar mejores decisiones.
- Los factores que contribuyen a la Gestión del Conocimiento en orden de mayor a menor contribución y de acuerdo a un modelo de predicción de factores son; la Cultura (0,370), seguido por la Estrategia (0.183) y la Infraestructura (0,158). Muestra además componentes relacionados más débiles proponiendo dar mayor énfasis para implementar iniciativas de Gestión de conocimiento en las instituciones públicas costarricenses.
- La implementación de la Gestión del Conocimiento, que los funcionarios públicos percibieron fueron que su impulsa el logro de objetivos estratégicos, mejora la toma de decisiones y ayuda a mejores políticas públicas. Y los beneficios menos asociados son: la ayuda a reducir la corrupción, fomentar la transparencia y trabajar más eficientemente.

Rueda (2014) en su tesis doctoral denominada "*La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*" realizado en la Universidad Carlos III de Madrid – España en el año 2014, plantea como propósito de su investigación es identificar las relaciones existentes entre la Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Investigación. Y en su metodología plantea la investigación teórica documental utilizando dos tipos de lecturas: una lectura exploratoria para conocer la pertinencia y una lectura analítica y crítica de la bibliografía seleccionada. Y en su perspectiva aborda la aproximación a la Gestión del Conocimiento relacionada a las ciencias sociales y humanas más que con las propuestas por la (s) ingeniería (s).

Rueda (2014) presenta las siguientes conclusiones:

- El binomio gestión del conocimiento/ventaja competitiva o gestión del conocimiento/impacto positivo, es sólido igual que la relación gestión del conocimiento/negocios.
- Las Tecnologías de Información y Comunicación, la implantación y extensión de estas tecnologías y la difusión de su uso determinan, que, progresivamente dejarán de ser una ventaja competitiva para la empresa que los poseía (supuesto que se convierte en un elemento indispensable pero no exclusivo). La facilidad de acceso a la información y el reconocimiento de que las empresas cuentan con un valor que no figuraba en los balances contables, determinan el cambio a la Sociedad del Conocimiento. Es decir, en la economía del conocimiento los esfuerzos se dirigen a la puesta en valor de los activos intangibles de las compañías en su descripción y medición y en las formas para posibilitar que tal información sea aplicada en procesos laborales concretos.
- Se detecta la falta de teoría en la gestión del conocimiento, puesto que ninguna disciplina ha liderado la gestión del conocimiento ha supuesto una falta de aportes conceptuales que sustenten la práctica.
- La información, el conocimiento y la comunicación son dinámicas sociales, por lo tanto; sin entidades pensantes no hay conocimiento, sin sociedad no hay comunicación y sin ambas no ha información.
- Si bien la gestión del conocimiento se orientaba a dar un papel protagónico al trabajador; sin embargo, tan solo ha supuesto la implementación de nuevas herramientas tecnológicas sin diferenciarse de la gestión de la información para considerarlo como un tema nuevo y distinto de su orientación primigenia.

- La realidad laboral ha demostrado que los problemas y conflictos siguen vigentes dentro de un estadio social previo y la gestión del conocimiento no le otorga la atención al poseedor del conocimiento que es el trabajador quien comparte y aplica sus conocimientos.
- La distinción entre un trabajador y otro es la demostración de los conocimientos que posee, experiencia laboral y habilidad aplicada, que en conjunto es llamada pericia. Por tanto, la gestión del conocimiento debería gestionar esta pericia a través de tareas coordinadas y planificadas y creando ambientes de desarrollo de programas “maestro-aprendiz”.
- Finalmente, concluye que gestionar los saberes de un trabajador, es una tarea compleja, sobre todo cuando existe la percepción de vivir en un entorno de organizaciones hostiles, ofreciendo condiciones laborales precarias, inestables y por lo tanto el trabajador se sienta inseguro, no reconocido o sin una posición laboral deseada, entonces la gestión del conocimiento se convertiría en un eufemismo.

2.2. Bases teóricas o científicas

Existe una enriquecida información relacionada a la gestión del conocimiento bajo diversas perspectivas disciplinarias, y esto se remonta desde 1979 cuyo pionero es Etzioni Amitai que en su libro “Organizaciones modernas” expresa lo siguiente: “el dilema estructural más importante es la tensión inevitable impuesta a la organización por el uso del conocimiento...” y afianza “... pero las organizaciones usan más conocimientos y de manera más sistemática que las demás unidades sociales. Además, la mayor parte del conocimiento es creado en las organizaciones y pasado de generación en generación, es decir, es preservado por las organizaciones”.

¿Por qué una organización necesita del conocimiento?

- Porque nos permite generar valor, esto mediante nuestro capital humano se debe de crear valor y no solo mediante el producto.
- Porque permite innovar permanentemente, sólo se puede institucionalizar la innovación si es que se hace gestión del conocimiento que se posee, ya que su dinámica es muy compleja.

2.2.1. Gestión del conocimiento

Farfan & Barzo (2006) en su artículo menciona las definiciones de los siguientes autores: Nonaka y Takeuchi (1999); la GC es un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma, en la medida que permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico.

De Freitas & Yabel (2015) en la Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, nos dice; La Gestión del Conocimiento es definido como la estrategia de la organización para mejorar su desempeño y aumentar su competitividad (Bhusry y otros, 2012), obtener ventaja competitiva (Hsu y Sabherwal, 2012), sostenible en el tiempo, en virtud que aumenta su productividad y eleva la colaboración, mejorando el nivel de conocimiento de sus empleados (Bose, 2004), con la finalidad de promover la innovación (Hsu y Sabherwal, 2012), enriqueciendo el proceso de toma de decisiones. (Fugate y otros, 2012).

Objetivos de la gestión del conocimiento

Como una buena praxis organizacional está considerada la gestión del conocimiento, mediante el cual se gestionan todos sus activos intelectuales, con el fin de lograr el desarrollo y crecimiento de la organización. Su propósito principal es la creación de conocimiento, a fin de que se beneficie la organización. Según Contreras & Tito (2013) citado por Paniagua (2007) sostiene que los fines de la Gestión del Conocimiento, se alinean de la siguiente manera:

- a) Diseñando una estrategia para desarrollar, transferir y aplicar los conocimientos a fin de dar cumplimiento con los fines establecidos;
- b) Promoción y mejoramiento de las competencias técnicas laborales y de procesos organizacionales; disminuyendo tiempos en la producción de bienes y/o servicios; y
- c) Reducción de costos por fallos en los procesos productivos y administrativos.

En realidad, los conocimientos que podemos utilizar en una organización cualquiera sea el sector económico al que pertenece, no cuenta con una estructura pre definida, aunque si es entendido que las organizaciones generan sus propios conocimientos en su interacción con los proveedores, clientes, la competencia, etc. sin embargo, no son incluidos de manera objetiva en documentos como manuales, reglamentos, productos innovadores, servicios innovadores, flujos y demás herramientas de gestión. A esto se denomina la transformación de conocimiento tácito en explícito.

Acciones para gestionar el conocimiento

Según Escuela de Administración de Negocios (2007), nos propone que para implementar la Gestión del Conocimiento en una organización debemos tener en cuenta cinco aspectos importantes:

- a. Entender las necesidades y oportunidades del conocimiento en la organización. Eso significa que se debe identificar la situación actual de la organización a través de la construcción de un mapa del conocimiento identificando que sabe, que ignora, que sabe y no utiliza y que requiere saber para luego identificar las actividades y las capacidades a desarrollar.
- b. Construir conocimientos notables para la empresa. Esta construcción tiene propósitos, estrategias y competencias para aplicar a la gestión del conocimiento.
- c. Los conocimientos deben estar organizados para difundir a toda la organización. Adoptar un proceso de difusión del conocimiento, asegurando la viabilidad y sostenibilidad de entendimiento a través de diálogos, intercambio de experiencias, construyendo una base de datos utilizable para toda la organización.
- d. Instituir y/o crear condiciones para que la empresa se convierta en una organización que aprende a fin de aplicar los conocimientos construidos. Este nuevo escenario persigue generar ventajas competitivas que se mantienen sostenibles en el tiempo por su uso para solucionar problemas, tomar decisiones y enriquecer los puestos de trabajo.
- e. Explotar esos nuevos conocimientos apropiados en la actuación diaria de la empresa de manera efectiva y a través del pensamiento sistémico.

Barreras de implementar un programa de gestión del conocimiento

El autor Farfan & Barzo (2006), citado por Peluffo et al. nos advierte de las barreras para implementar un programa de gestión del conocimiento:

- a. La resistencia cultural

- b. La inmadurez tecnológica
- c. La inmadurez del sistema, región, industria u organización
- d. Los costos
- e. La ausencia de necesidades

Su complejidad sobre todo se da en la resistencia cultural específicamente en dos tipos:

- a. Compartir el conocimiento (knowledge sharing), referido a que las personas se resisten por compartir con otros su conocimiento, pues esto le da poder dentro de un contexto y si lo comparte pierde ese poder. Y en otro caso, cuando estimula compartirlo cuando la persona está en capacidad de aportar conocimientos nuevos acumulados, desapareciendo la barrera entre las personas.
- b. El miedo al cambio por la falta de visión sobre la gestión del conocimiento, referido a que las personas se preocupan más por el contexto financiero, teniendo ausencia por gestionar el conocimiento como elemento clave para el desempeño.

2.2.1.1. Dimensiones de la gestión del conocimiento: V1

- a. Conocimiento individual:** Villar (2018) nos dice, que el conocimiento individual es el que posee una persona en particular. Es uno de los recursos humanos de mayor potencial de uso y aplicación. Sus habilidades individuales, sus contactos y relaciones personales o sus conocimientos técnicos pueden ser identificados como parte de conocimiento.

Experiencia personal: Se llama así, a la adquisición de diversos conocimientos que se adquieren en la práctica de una actividad profesional o técnica.

Habilidad personal: Es tener la capacidad de hacer correctamente las cosas con facilidad, inteligencia y destreza (capacidad de poner en práctica lo aprendido).

Comparte lo que conoce: Es la capacidad de socializar e interactuar con personas de su entorno organizacional en donde puede enseñar y aprender todo cuanto mercedamente desea conocer.

Aprende a aprender: Capacidad de la gestión del conocimiento que facilita procesos continuos y continuados de aprendizaje y desaprendizaje.

Según Senge (2010) en su libro “La Quinta Disciplina” nos dice que una organización en donde los empleados están comprometidos con el aprendizaje permanente y donde ese aprendizaje permite crecer, desarrollarse continuamente, se define como “las organizaciones que aprenden” porque continuamente se transforman para mejorar la gestión de conocimientos, utilizar las tecnologías, capacitar a las personas y aplicar el aprendizaje para adaptarse al entorno cambiante.

Know how: Wikipedia (2015), Según ésta Fuente, el término know-how data del año 1838 y se refiere a “saber cómo hacer algo de manera eficiente y a la vez fácilmente; experiencia”. Esta palabra puede ser reemplazada por los siguientes términos equivalentes: pericia, destrezas, habilidades, dotes, alto nivel de conocimiento o alto nivel de

experiencia. El kow-how tiene estrecha relación con la experiencia, es decir la práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo.

- b. Conocimiento organizacional:** Villar (2018) nos dice al respecto, que el conocimiento organizacional o colectivo que está constituido o mantenido por los miembros de la organización de manera dispersa, pero que unido crea sinergia.

Creación del conocimiento

Las empresas son generadoras de conocimiento, en sus diarios quehaceres. Por ejemplo, los colaboradores en una organización crean conocimientos mediante las comunicaciones, diálogos, interactuando entre colegas de trabajo.

Transferencia y almacenamiento del conocimiento

El fin de las actividades de transferencia busca incluir al conocimiento a una cadena de valor productiva con el propósito de generar utilidades en favor de la organización. Sin embargo, en la transmisión, el fin es solo divulgar o diseminar el conocimiento.

Aplicación y uso del conocimiento

La aplicación del conocimiento es cuando una organización usa, aplica, adapta, cambia y crea su conocimiento para transformar en nuevo conocimiento.

Propiedad intelectual

Según Valdez (2017) en su tesis doctoral nos pone de manifiesto que, dentro del campo de la pyme, la Propiedad Intelectual (PI) se

considera como un actor importante en los procesos de GC y de la innovación de las empresas Arapostathis & Dutfiel (2013); Teece (2009); pues la GC y la PI, ambos están alineados a la teoría del capital intelectual. Pues a través de su conjugación convierten a la empresa en estructuras más innovadoras y competitivas. Esto implicaría a su vez en el tratamiento adecuado de la información a través de la protección del conocimiento de los procesos, patentes, las invenciones, las fórmulas y documentos confidenciales.

Entonces cabe definir que la Propiedad Intelectual según el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual es un derecho intangible. Es la propiedad de la empresa que tiene una marca y utiliza para identificar sus productos y que es la única que tiene derecho a utilizarla. El respeto a la propiedad intelectual es fundamental para hablar de un mercado.

Soporte tecnológico

Esta dimensión trata de la asistencia técnica que cuenta la empresa para ayudar a los usuarios a resolver problemas con mayor agilidad. Este soporte lo brindan las empresas de informática que a través de cualquier medio de comunicación presencial o a distancia puede programar, instalar, mantener, adaptar, etc. un software o hardware que se ajuste a las necesidades de la organización.

Una de las disposiciones más conmovedoras que dio la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), es la Resolución de Superintendencia N° 155-

2017/SUNAT, de fecha 26/06/2017, en la cual dispone designar emisores electrónicos del sistema de emisión electrónica a partir del año 2018 a todas las empresas que obtengan ingresos anuales por un monto igual o mayor a 150 UIT y/o que a partir del año 2018 saquen o se inscriban en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) y se acojan al Régimen General o Régimen Especial del Impuesto a la Renta o al Régimen Mype Tributario.

Esta disposición de la Sunat, es una preocupación más para las Mypes, pues se ven obligadas a buscar y contratar un soporte tecnológico para acogerse a este sistema de facturación electrónica. En este sentido, la Sunat propone dos viadas para acogerse a este nuevo sistema de trabajo a los contribuyentes; uno es contratando un operador logístico que brinda todas las herramientas tecnológicas y complementarias y la otra modalidad es haciendo uso de la plataforma de la misma Sunat para emitir dichos comprobantes (cabe aclarar que dicha plataforma no es funcional por la propia sobrecarga de usuarios).

Sin embargo, cabe rescatar que los contribuyentes se ven en la necesidad imperiosa de adaptarse a la tecnología y cambiar el sistema de trabajo habitual, con ayuda y soporte tecnológico.

Tratamiento de la información

Chiavenato (2009) nos dice; “En plena era del conocimiento, las organizaciones necesitan, cada vez más, tener sistemas de información adecuados para lidiar con la complejidad ambiental y para transformar a

sus colaboradores en asociados y agentes activos del cambio y la innovación”.

Entonces, a partir de esta definición, es importante mencionar que la información es un “activo” para la empresa y cuando más es usada tiene mayor valor. Es inverso a un producto/bien, porque éste se usa, sufre desgaste y pierde valor. Por lo mismo, el tratamiento, protección, administración y uso de la información es importante en una organización, aún más muchas organizaciones regulan legalmente y con documentos normativos el uso adecuado a su información en las diferentes áreas de trabajo como recursos humanos, marketing, ventas, contabilidad, etc.

2.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) considera que el desempeño humano en la organización está en función de todas las variables que lo condicionan y el resultado general depende en gran parte del desempeño. Debemos considerar al desempeño laboral como el sinónimo del rendimiento laboral. También debemos de considerar que mediante el desempeño podemos medir el acto laboral que realizan los colaboradores al cumplir con sus responsabilidades y funciones.

Alles (2016) considera que los conocimientos constituyen la base del desempeño. Para realizar un trabajo serán necesarios los conocimientos y las competencias y será exitoso si poseen las competencias que el puesto de trabajo requiere.

¿Por qué se debe de evaluar el desempeño laboral?

En toda organización es necesario evaluar el desempeño de los colaboradores a fin de monitorear y medir su rendimiento personal y

posteriormente registrarlos, esto con el fin de enlazar las labores de los colaboradores con los objetivos estratégicos organizacionales, además saber si las expectativas de los colaboradores están siendo respondidas a fin de que favorezcan favorablemente en el desempeño laboral, también para fortalecer a la toma de decisiones, conocer los puntos débiles y fuertes de desempeño a fin de complementar inducciones y capacitaciones y favorecer a la productividad. Tanto el diseño del sistema como sus procedimientos suelen ser responsabilidad del profesional de recursos humanos.

Gestión del desempeño laboral

Chiaventato (2009) refiere que evaluar el desempeño laboral significa hacerlo sistémicamente evaluando al colaborador en su puesto de trabajo, así como de su potencial, méritos, eficiencia en sus labores, En resumen, las organizaciones deben evaluar constantemente a sus colaboradores, formal o informalmente.

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral V2

El contenido teórico de las dimensiones del desempeño laboral se focaliza al contexto organizacional, específicamente al empresarial, puesto que la investigación se interesa particularmente por los establecimientos comerciales que venden insumos agrícolas en la Región Junín, partiendo de esta aclaración hablaremos de las siguientes dimensiones:

a. Compromiso

El autor Robbins & Coulter (2005) nos dice que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con la

organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su membresía en la organización. También acota que el compromiso conduce a los niveles más bajos tanto de ausentismo como de la rotación y, de hecho, es un mejor indicador de la rotación que de la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, esto ha cambiado considerablemente en este tiempo. La idea de que un empleado permanezca en una sola organización durante gran parte de su carrera se ha vuelto cada vez más obsoleta.

Alles (2015) nos plantea que el compromiso organizacional es una expresión que hace referencia al compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que ésta ha definido, cómo se identifican con dichos conceptos, y qué consistencia tiene este compromiso con respecto al futuro. Complementa este aporte proponiendo que el concepto “compromiso” puede ser parte de un modelo de competencias con diversas definiciones desarrollado en su libro la Nueva Trilogía. El enfoque que quiera darle, depende de la adecuación que cada organización adopte, puesto las personas poseen diferentes visiones de sí mismas, intereses personales y proyectos.

Finalmente, nos propone tomar en cuenta los conceptos/elementos relacionados al compromiso que se grafica a continuación:

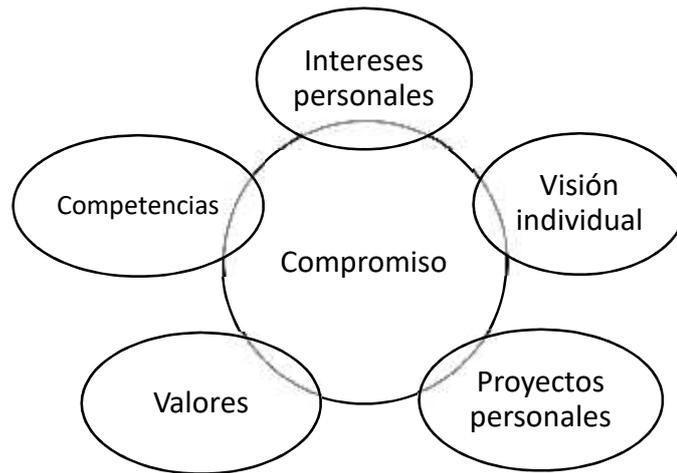


Figura 1 *Conceptos relacionados con el compromiso*

Fuente: Alles, M. Libro Cuestiones de Gestión de Personas. Pág. 114

Desarrollo profesional y personal

El Desarrollo de personas en esta investigación, está relacionado a la relación directa que ejercen las organizaciones para que los colaboradores formen parte del logro de los objetivos organizacionales y también de cubrir las expectativas individuales de éstos en los diversos niveles de satisfacción personal y profesional.

Este desarrollo personal y profesional otros autores lo denominan trayectorias de carrera o planes de carrera, y la cual tiene una estrecha relación con la educación que los trabajadores exteriorizan demostrando su potencial que muchas veces son innatos o adquiridos.

Por otro lado, las organizaciones pueden utilizar diversos métodos de desarrollo de personal e implementar dentro o fuera del trabajo a través de programas. Ejemplo de los programas internos pueden ser: Jefe entrenador, rotación de puestos, asistentes de gerencia, diagrama de reemplazo, plan de jóvenes profesionales, entrenamiento de experto, entre otros. Y

los programas externos pueden ser: e-learning, cursos formales, lecturas guiadas, talleres, seminarios, programas con universidades, actividades outdoor, entre otros.

Compromiso con la marca

El compromiso de marca, es considerado respecto a la opinión que los colaboradores generan sobre la empresa denominada “marca empleadora” o “marca del empleador” y esta construcción de imagen no solo para la opinión de los colaboradores, sino también del mercado en el que se desenvuelve a través de su reputación.

Compromiso institucional

El compromiso institucional, es el nivel del como un trabajador se siente ligado e identificado con su organización.

Para Blanco & Castro (2011), citado por Mayer y Allen (1997), el compromiso organizacional presenta la siguiente tipología:

- Compromiso afectivo hacia y en favor de la organizacional.
- Compromiso para continuar considerando el valor económico o monetario que influye para mantenerse dentro de una empresa.
- Compromiso normativo sobre la moralidad o éticas para mantenerse en la organización.

b. Gestión

Según COBIT (Control Objectives for Information and related Technology) o en español Objetivos de Control para las Tecnologías de la Información y Relacionadas; la gestión planifica, construye, ejecuta y controla actividades alineadas con la dirección establecida por el cuerpo de gobierno para alcanzar las metas empresariales (Wikipedia, 2018).

Conceptualmente gestión implica asumir retos, responsabilidades y por consecuencia “ejecutar procesos o actividades”, esta implicancia ocasiona profundizar este tema y relacionarlo con la gestión de procesos. Es decir, que gestionar procesos a través de una metodología basada en la mejora continua, implica pues hablar del Ciclo Deming o llamado para otros Ciclo PHVA o PDCA.

Esta herramienta permite a las organizaciones llevar un control constante de los procesos, medir su eficacia y buscar el mejoramiento continuo, con miras a incrementar sus estándares de calidad, tanto en sus procesos como en sus productos, todo con el objeto de superar las expectativas de sus clientes.

Si una organización no usa esta metodología, no significa que haga mal las cosas, tal vez tiene una forma diferente de organizarse y mantenerse competitiva desarrollando su propio sistema y estará más preparada para desarrollar un sistema de gestión de validad u otros sistemas y fortalecer sus procesos.

a) Planear

- Identificar requerimientos
- Revisar acuerdos
- Identificación de vacíos
- Fijar objetivos

b) Hacer

- Implementar y comunicar
- Fijar responsabilidades y responsables
- Escribir procedimientos

- Establecer controles
- Entrenar al personal

c) Verificar

- Monitorear cumplimiento
- Auditar e inspeccionar
- Tomar ejemplos, muestras y medir
- Reportar no-conformidades

d) Actuar

- Aplicar medidas preventivas
- Aplicar medidas correctivas
- Revisión de la gerencia

c. Liderazgo

(Fischman, 2016), especialista en temas de liderazgo nos aporta la clasificación de los tipos de líder siguientes:

- **El líder ausente:** Llamado también el jefe fantasma puesto que no genera ninguna relación con los trabajadores. Sus características son: Ausencia o demora en la toma de decisiones, no es comunicativo, no propone metas, ni motiva o genera inspiración como líder, ni valora a los trabajadores.
- **El líder transaccional:** Busca sus propios intereses, con la diferencia que sí existe relación con el equipo, asumiendo un rol más activo. Son jefes sobrepasados y resignados por los problemas que se muestran incapaces de asumir el liderazgo. Se distinguen a través del liderazgo condicionado de recompensas, basado en intereses

personales, cumple con las necesidades básicas de los trabajadores, pero no se preocupa por la afiliación o autorrealización de los trabajadores.

- **El falso líder:** Denominado seudo líder, son aquellos directivos que hablan mucho, pero no hacen nada. Dice lo que cada los demás quieren escuchar para alcanzar sus planes personales. Sus características son: Son egocéntricos y manipuladores, con baja autoestima haciendo alarde de su autoridad, necesitan sentirse valorados, se pueden considerar amenazados por algún trabajador destacado y se preocupa por mantener su posición y poder.
- **El líder transformador:** Estilo de liderazgo que persigue el desarrollo personal y de su entorno, impulsando el talento y potencial de la planilla, impulsándolos hacia el desarrollo de sus capacidades. A su vez los trabajadores están plenamente alineados con los objetivos de la compañía. Demuestra su liderazgo a través de la capacitación del personal, reconocimiento de logros, es ejemplo para los demás, delega responsabilidades, es comunicativo y motivador por los logros de los trabajadores y valora la creatividad e iniciativa.

d. Competencias técnicas

Sagi-Vela (2004, p, 86) afirmó: “Conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”.

Para Alles (2015), denomina a las competencias técnicas como competencias específicas aplicable a colectivos específicos, por ejemplo: un área de la organización o un cierto nivel, como el gerencial. Son de aplicación práctica.

Como tal, para identificar las competencias técnicas de los trabajadores se debe realizar un riguroso análisis y descripción de puestos de trabajo, cuya finalidad es establecer el rol que desempeñará el trabajador en dicho puesto y para tal fin se debe contar con información concreta y detallada del perfil requerido.

Mondy (2010), nos dice que el análisis de puestos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización.

El propósito del análisis de puestos es obtener respuesta a las siguientes 6 preguntas:

- a) ¿Qué tareas físicas y mentales lleva a cabo el empleado?
- b) ¿Cuándo deberá terminarse el trabajo?
- c) ¿Dónde deberá llevarse a cabo el trabajo?
- d) ¿Cómo realiza el trabajo el empleado?
- e) ¿Por qué se hace el trabajo?
- f) ¿Qué cualidades son necesarias para llevar a cabo el trabajo?

El análisis de puesto se realiza en tres ocasiones:

- a) Cuando se funda la organización y se inicia por primera vez un programa de análisis de puestos.
- b) Cuando se crean nuevos puestos y

- c) Cuando los puestos cambian de manera significativa como resultado de las nuevas tecnologías, métodos, procedimientos o sistemas.

2.3. Marco conceptual

-)] **Conocimiento:** Contreras & Tito (2013) cita que el conocimiento es inherente al ser humano y es el componente básico de las organizaciones. Y se complementa esta definición citada por Peter Drucker donde denomina “trabajador de conocimiento” a todos los individuos que aplican sus conocimientos profesionales al trabajo.
-)] **Conocimiento tácito:** Contreras & Tito (2013) citado por Peluffo y Catalán (2002) define al conocimiento tácito como aquello incorporado a las personas y, comunidad, organización o país y es difícil de explicar; compuesto por ideas, experiencias, destrezas, habilidades, costumbres, valores, creencias, historias, etc.
-)] **Conocimiento explícito:** Es el conocimiento racional que se expresa en palabras, fórmulas, documentos, prácticas y capacitación. Es decir, es todo aquello que se puede comunicar y transmitir.
-)] **Sociedad del conocimiento:** Contreras & Tito (2013) citado por la UNESCO es la dimensión de la transformación social, cultural, económica, política e institucional, así como una perspectiva más pluralista y desarrolladora.
-)] **Medición:** Es un proceso que implica la comparación de sucesos, acciones, actividades, procesos, entre otros, asignándole un valor o escala numeral, con el objetivo de contrastar las variaciones que pueden diferir y propiciando una inferencia a partir de ello.
-)] **Desempeño laboral:** Según Chiavenato (2009) el desempeño es el comportamiento observable o los medios instrumentales con los que pretende poner en práctica y debe

ser excelente en todo momento. Pues la preocupación principal se centra en medir, evaluar y monitorear el desempeño, los resultados, las competencias y los factores críticos para el éxito de una organización se gestione exitosamente.

- J) **Evaluación del desempeño:** Refiere que evaluar el desempeño es la medida en que éste se cumple con los requisitos de su trabajo. (Chiavenato I. , 2009)
- J) **Liderazgo:** Universia (2017) citado por Fischman. D. como el proceso de movilizar personas hacia objetivos y metas compartidas.
- J) **Colaborador:** Alles (2016) Nos dice que, es la persona que coopera con otra y es más representativo de la idea contemporánea respecto de la relación existente de una persona con su superior jerárquico en el ámbito de las organizaciones del siglo XXI. Existe una complementariedad, por un lado, del jefe que escucha y por otro del colaborador que realiza aportes creativos y valiosos que en última instancia el jefe podrá tomar las mejores decisiones.
- J) **Establecimientos comerciales:** Se define así a los locales comerciales que venden productos agrícolas al público en general y tienen un fin lucrativo. Suelen exhibir esos productos para que los clientes puedan escoger en función a su necesidad y utilidad.
- J) **Talento humano:** Chiavenato (2009) nos dice que el talento humano son personas dotadas de algún diferencial competitivo que la valore y debe contar con cuatro aspectos esenciales para la competencia individual: conocimientos, habilidades, juicio y actitud. Es decir: saber, saber hacer, saber analizar y saber hacer que ocurra.
- J) **Insumos agrícolas:** Se definen así, a todos los “materiales que comprende a plaguicidas de uso agrícola, fertilizantes y abonos, semillas y material de propagación

vegetal. Agentes y productos biológicos para el control de plagas, productos de uso veterinario y alimentos para animales. (Infojardin.com, s.f.)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

3.2. Hipótesis específicas

- a. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el compromiso institucional en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.
- b. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la gestión en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.
- c. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el liderazgo en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.
- d. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con las competencias técnicas en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

3.3. Variables

3.3.1. Variable 1: gestión de conocimiento

Dimensiones:

-) Conocimiento individual
-) Conocimiento organizacional

3.3.2. Variable 2: desempeño laboral

Dimensiones:

-) Compromiso
-) Gestión
-) Liderazgo
-) Competencias técnicas

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de Variable 1

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Gestión del Conocimiento	Conocimiento individual	<ul style="list-style-type: none">) Experiencia personal) Habilidad personal) Comparte lo que conoce) Aprender a aprender) Aprender continuamente) Know how 	Ordinal Escala de Likert
	Conocimiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none">) Creación del conocimiento) Transferir y almacenar el conocimiento) Aplicar el conocimiento) Propiedad intelectual) Soporte tecnológico) Tratamiento de la información 	

Tabla 2 Operacionalización de Variables 2

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Desempeño Laboral	Compromiso	<ul style="list-style-type: none">) Desarrollo profesional y personal) Compromiso con la marca) Comportamiento ético y moral) Participación ciudadana 	Ordinal Escala de Likert
	Gestión	<ul style="list-style-type: none">) Planificar) Verificar) Hacer) Actuar 	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">) Delegación de funciones) Estilo de liderazgo 	
	Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none">) Actitud en el trabajo) Calidad en el trabajo 	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Según el artículo del autor Sánchez (2019); nos dice que “de acuerdo al método hipotético-deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. La ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P”.

Entonces, de manera general, se realiza el método científico, cuya finalidad es conocer la verdad sobre la hipótesis planteada y para tal fin, se utilizan conocimientos ordenados. En segundo término, se aplica el método hipotético-deductivo por formar parte del enfoque cuantitativo.

4.2. Tipo de investigación

Por su propósito la investigación es de tipo básico que, según Sánchez, Reyes, & Mejía (2018) “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Por tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas por lo cual su variable interna es discutible”

4.3. Nivel de investigación

Considerando la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar es correlacional.

Correlacional: según Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010) cuando el propósito es determinar la asociatividad entre dos o más variables en un escenario en particular. En este sentido, la investigación pretende buscar la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín, 2018.

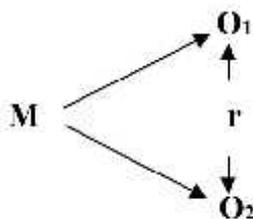
4.4. Diseño de la investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) nos indica que la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Por lo tanto, esta investigación permite contrastar la hipótesis sin manipularla, además fueron observados en un determinado tiempo a través de un estudio transversal.

Descriptivo

“La investigación correlacional, se enfoca en establecer el nivel de asociatividad existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” citado por Oseda (2008)

Según Sánchez, (1998, p.79), el esquema diseño correlacional es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación

4.5. Población y muestra**4.5.1. Población**

La población de interés incluye a los colaboradores de los Establecimientos Comerciales de venta de insumos agrícolas que operan en la Región Junín.

Para definir esta población se utiliza el registro de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. la cual está conformada por 539 clientes empadronados. Sin embargo, de ese total, participan aquellos que tienen categoría de “Distribuidor-Colaborador” cuya población está conformada por 303 colaboradores.

No se incluye en esta población, el Registro de Establecimientos Comerciales adscritos en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria Junín, en vista que, según el contraste y verificación, muchos de los que tienen registro de autorización para la venta de insumos agrícolas, ya han dejado de existir, puesto que no renovaron sus permisos, es decir que no desarrollan dicha actividad.

De igual manera, se excluye de esta población a los consumidores directos llamados agricultores, a los que han cambiado de razón social y a los eventuales.

4.5.2. Muestra

Según Hernández, Fernández & Baptista, (2010) nos orienta que “para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis”. Para cuyo efecto, se lleva a cabo la selección a partir de elementos distintivos que permitan demostrar la correlación entre las variables de estudio y se considera la muestra estratificada a partir de un grupo de clientes totales con la categoría de “Colaborador”.

Para tal fin, se hace uso de juicio de experto para estratificar la población participante en la siguiente tabla:

Tabla 3 *Estratificación de Establecimientos Comerciales por Categoría*

Etiquetas de fila	AGRI- CULTOR	CAM- BIO- RAZÓN	COLABO- RADOR	EVEN- TUAL	Total general
HUANCAYO	120	4	92	4	220
HUANUCO	33	2	61	6	102
OXA-VILLARICA	3		19		22
SELVA CEN- TRAL	30	2	65	5	102
TARMA	9	3	39		51
TINGO MARIA	13	1	27	1	42
Total general	208	12	303	16	539

Fuente: Elaboración propia

Tamaño de la muestra

Habiendo estratificado la población, según este patrón de registro, que tienen la categoría de “Colaborador” (como sub grupo) ya que cuentan con características homogéneas para demostrar la correlación de las variables de investigación; entonces a partir de éste sub grupo diferenciado, el cálculo está conformado por un muestreo probabilístico finito, a partir de una población representativa participante de 303 colaboradores y aplicando la fórmula que se presenta a continuación:

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

Dónde:

n = Muestra

Z = 95% = 1.96 (límite de confianza)

p = Probabilidad de acierto (50%)

q = Probabilidad de no acierto (50%)

N = Población total (303)

e² = Margen de error (5%)

1 - α = Intervalo de confianza (95%)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.95 \times 0.05 \times 303}{0.05^2 (303-1) + 1.96^2 \times 0.95 \times 0.05}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.95 \times 0.05 \times 303}{0.05^2 (303-1) + 1.96^2 \times 0.95 \times 0.05}$$

$$n = 75$$

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada es a través de la encuesta, la cual me permitió correlacionar la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas.

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

Es el cuestionario, según Mendoza, (2013, pág. 195) “los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información. Pueden ser formularios, pruebas de conocimiento o escalas de actitudes”

Instrumento:

Cuestionario: Gestión del conocimiento

17 ítems del 01 al 17

Cuestionario: Desempeño laboral

14 Ítems del 18 al 31

Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se emplea una prueba piloto a razón de 30 personas, con la aplicación de un cuestionario de 31 preguntas, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$)

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Tabla 4 Confiabilidad de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,854	31

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Tabla 5 Baremos de interpretación de Alfa de Cronbach

Baremo de interpretación	
Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

El resultado obtenido es de: $\alpha = 0,854$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.81 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$).

4.7. Procesamiento de recolección de datos

1. Se estructura un marco muestral que contiene cada unidad de análisis que está conformada por los colaboradores de los diferentes establecimientos de venta de insumos agrícolas de la Región Junín.
2. Se tiene en cuenta el muestreo aleatorio simple para elegir a los colaboradores de los diferentes establecimientos de venta de insumos agrícolas de la Región Junín.
3. El instrumento de medición, se estructura considerando los ítems más representativos de la definición de los variables.
4. El tiempo que demanda el llenado de cada encuesta es de 10 minutos.

5. Con la data se procede a tabular y posteriormente organizarlas.
6. Se utiliza el SPSS estadístico en la Prueba de Hipótesis, contrastación de hipótesis.

4.7.1. Etapas del procesamiento de datos

Según Hernández et al. (2014) y Bernal (2006) no dice que se obtiene la data de la población o muestra objeto de estudio e investigación.

1. Se define las herramientas estadísticas, consistentes en elegir las pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.
2. Se utiliza el programa o paquete estadístico referido para el procesamiento de data.
3. Se introduce toda la información a la computadora y se activa el programa estadístico para que procese la información.
4. Se explora los datos, se analiza y visualiza por cada variable.
5. Se evalúa también la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos mediante el instrumento de medición elegido.
6. Se analizan a través de pruebas estadísticas las hipótesis planteadas.
7. Se preparan los resultados lo que se presentan mediante tablas y gráficos estadísticos.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas que nos permiten el procesamiento y análisis de datos, se realizan considerando las técnicas de conteo y tabulación de las muestras tomadas, empleando la media, moda y mediana, como parte de la estadística descriptiva en los bloques de experimentación, asimismo se utilizan las técnicas de la estadística

de dispersión para los resultados de la varianza, desviación estándar, coeficiente de variación y las medidas de asimetría (Coeficiente Rho de Spearman). Igualmente se utiliza la estadística inferencial (Hipótesis nula “ H_0 ” y la Hipótesis “ H_1 ”) con la regla de decisión y su respectivo intervalo de confianza del 95% ($\alpha = 0.05$, con un margen de error del 5%) y su interpretación en base a los datos obtenidos. Una vez que se obtienen los datos, se procede a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variantes de la investigación; de manera tal que podamos contrastar las hipótesis con las variables de estas. Al final se formulan las conclusiones y sugerencias para mejorar la problemática investigada.

4.9. Aspectos éticos de la investigación

En la realización de la presente investigación se tiene en cuenta el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de ética de la comunidad científica internacional de profesionales en Administración, por tanto, los datos que se obtienen son en forma legal, veraz y objetiva.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable: gestión del conocimiento

Gestión del conocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	11	14.67
	Pocas veces	24	32.00
	A veces	17	22.67
	Casi siempre	18	24.00
	Siempre	5	6.67
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

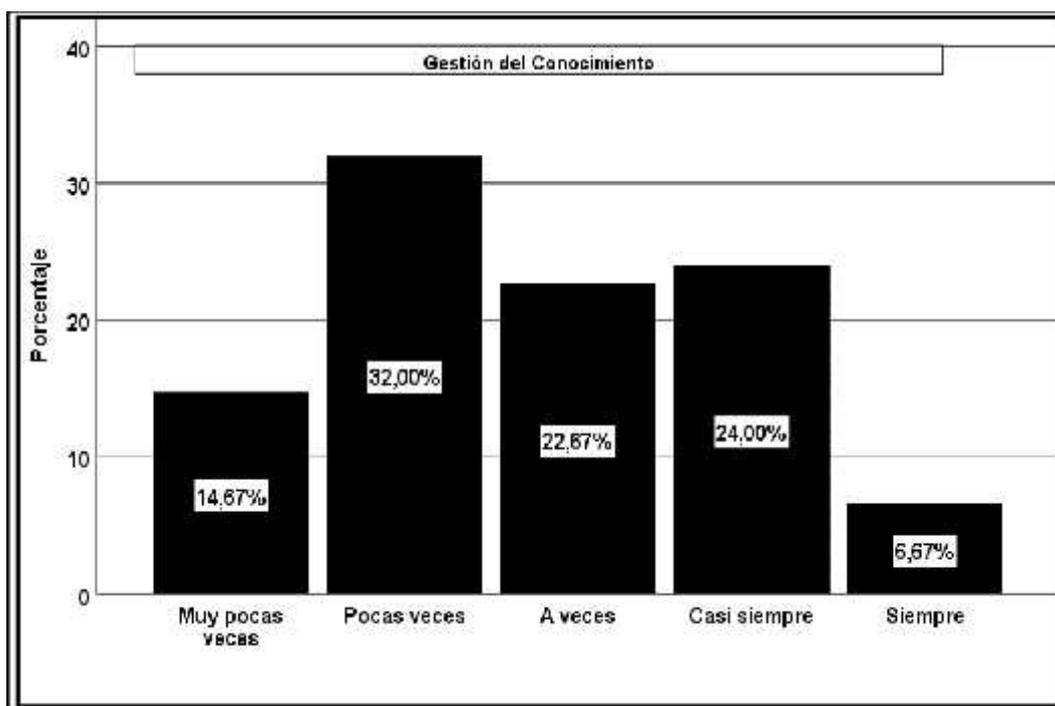


Figura 2 Gestión del conocimiento

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: Del total de 75 trabajadores encuestados, el 32% declaran gestionar el conocimiento pocas veces, siendo el caso extremo que sólo 5 colaboradores equivalente

al 6.67% del total de encuestados, si lo gestiona. Entonces, queda demostrado que los colaboradores de los establecimientos comerciales de venta de insumos agrícolas en la Región Junín, pocas veces gestiona el conocimiento, tanto a nivel individual como organizacional.

Tabla 7 Análisis descriptivo de la dimensión: conocimiento individual

Conocimiento individual			
		Frecuencia	
		Porcentaje	
Válido	Muy pocas veces	7	9.33
	Pocas veces	7	9.33
	A veces	22	29.33
	Casi siempre	29	38.67
	Siempre	10	13.33
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

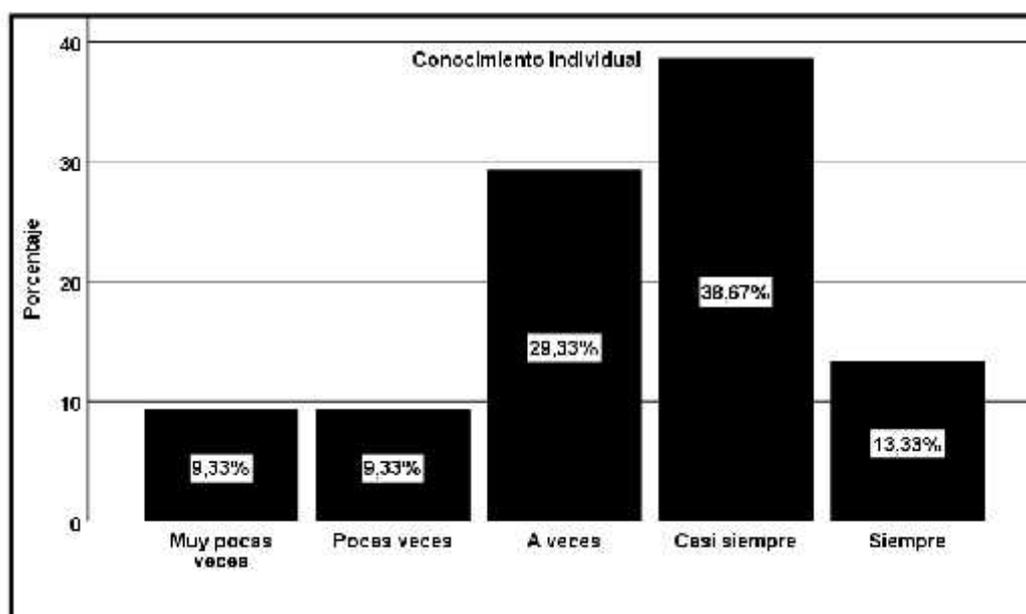


Figura 3 Conocimiento individual

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: De los 75 colaboradores encuestados, el 38,67% manifiestan que casi siempre hacen uso de su conocimiento individual para gestionar el conocimiento.

Significa entonces, que sus experiencias, habilidades y aprendizajes (know how) de cada uno de ellos define significativamente en el desempeño laboral en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas en la Región Junín.

Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión: conocimiento organizacional

Conocimiento organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	10	13.33
	Pocas veces	16	21.33
	A veces	21	28.00
	Casi siempre	20	26.67
	Siempre	8	10.67
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

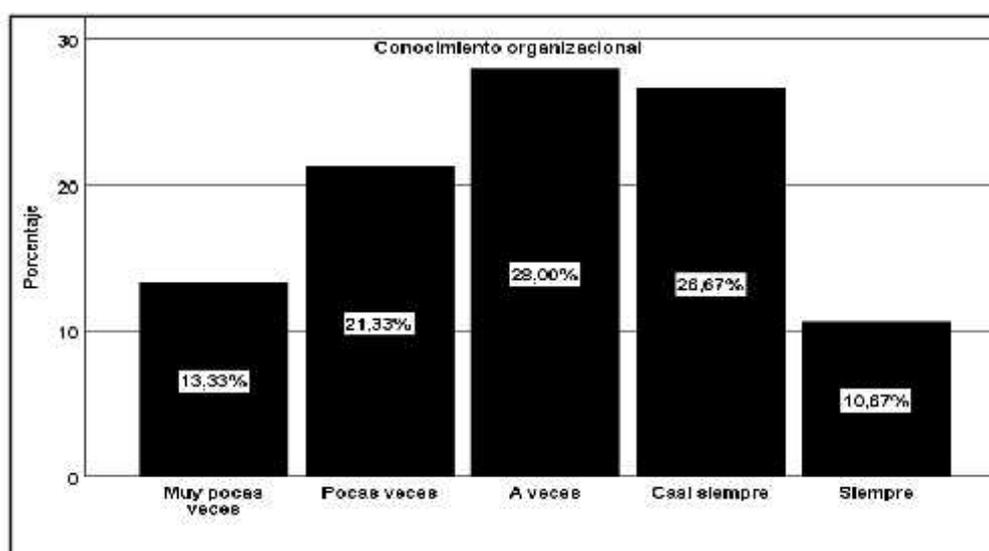


Figura 4 Conocimiento organizacional

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: Del total de los 75 colaboradores encuestados, el 28% manifiesta que a veces se hace uso del conocimiento organizacional y el 26,67% manifiesta que casi siempre lo hace. Entonces, se demuestra que existe el conocimiento organización de manera aceptable en la gestión del conocimiento en los establecimientos comerciales de la región Junín.

Significa que de manera básica y fundamental en estos establecimientos se crea, transfiere, almacena y difunde los conocimientos administrativos, técnicos, normativos para el buen funcionamiento y respaldo a la gestión empresarial.

Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable: desempeño laboral

Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	3	4.00
	Pocas veces	14	18.67
	A veces	20	26.67
	Casi siempre	32	42.67
	Siempre	6	8.00
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

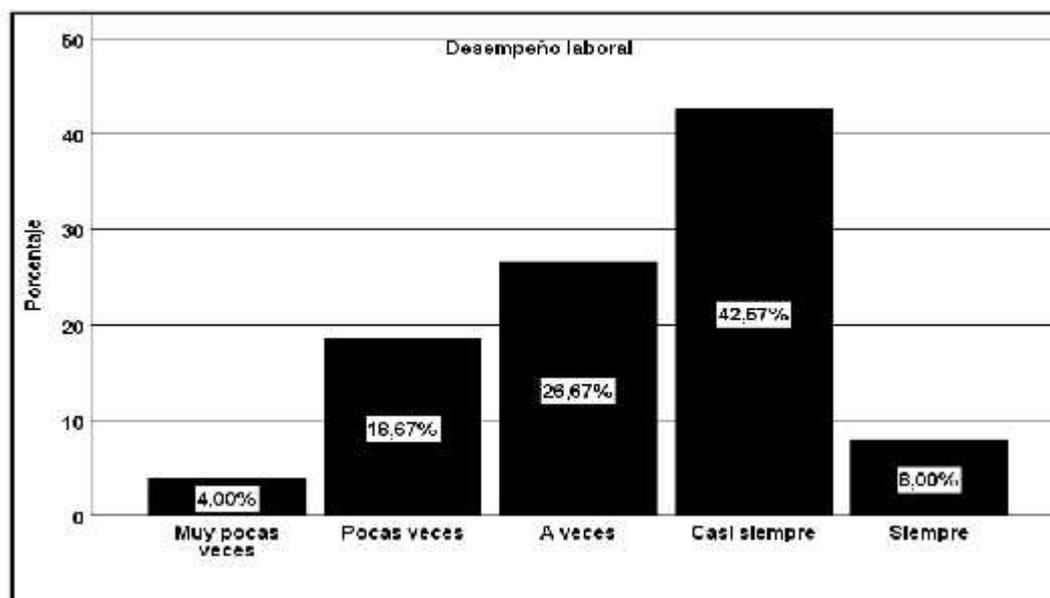


Figura 5 Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: En esta segunda variable, según el total de 75 encuestados, el 42,67% de los trabajadores tienen casi siempre un buen desempeño laboral. Queda entonces, demostrado que los trabajadores asumen casi siempre el compromiso laboral, gestionan sus actividades, asumen liderazgo y cuentan con competencias técnicas para desenvolverse en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas en la Región Junín.

Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión: compromiso

		Compromiso	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	2.67
	Pocas veces	12	16.00
	A veces	19	25.33
	Casi siempre	42	56.00
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia

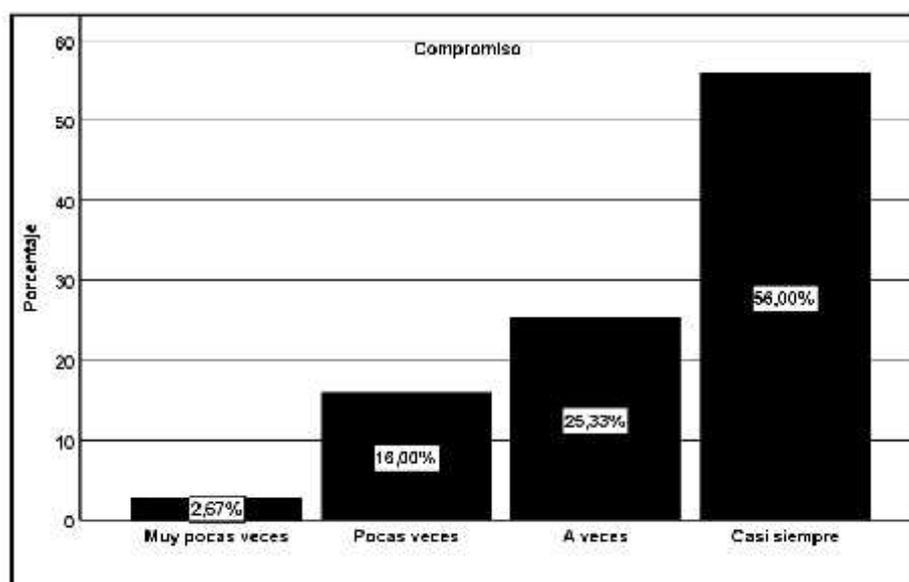


Figura 6 Compromiso

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: De acuerdo al total de 75 colaboradores encuestados, el 56% manifiestan que casi siempre tienen compromiso con sus labores, eso muestra que en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín casi siempre se sienten comprometidos con sus labores cotidianas.

Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión: gestión

		Gestión	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	2.67
	Pocas veces	5	6.67
	A veces	29	38.67
	Casi siempre	32	42.67
	Siempre	7	9.33
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

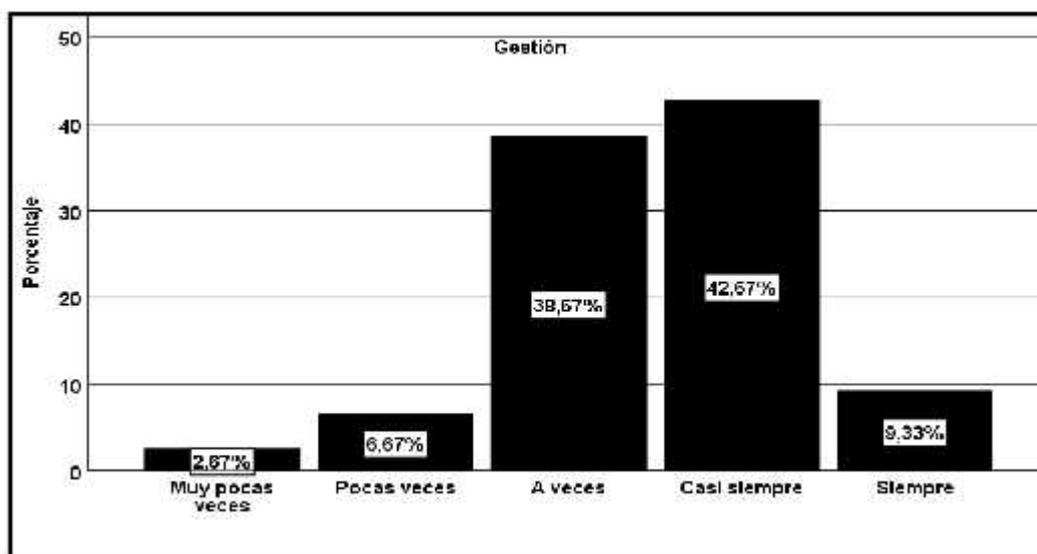


Figura 7 Gestión

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: De acuerdo al total de 75 colaboradores encuestados, el 42,67% manifiesta que casi siempre gestiona las actividades propias de su puesto, es decir que

casi siempre planifica, ejecuta verifica y contrasta las actividades cotidianas. Subsiguientemente, el 38,67% manifiesta que sólo a veces gestiona las actividades. De esta manera, los resultados obtenidos muestran que casi siempre gestionan los trabajadores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín.

Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo

Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	2	2.67
	Pocas veces	4	5.33
	A veces	22	29.33
	Casi siempre	30	40.00
	Siempre	17	22.67
	Total	75	100

Fuente: Elaboración propia

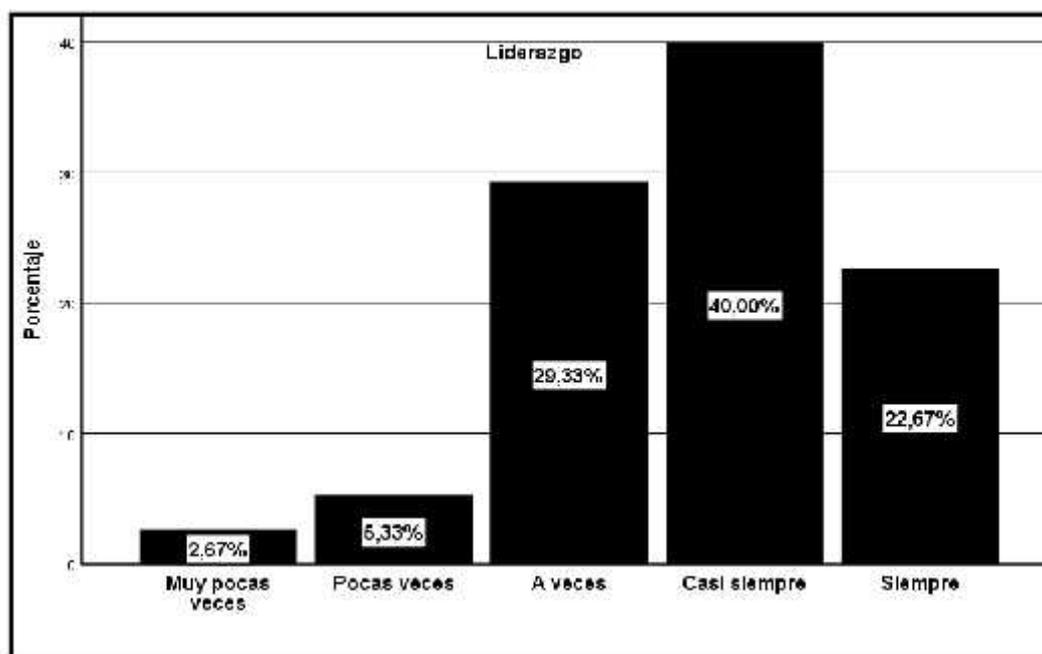


Figura 8 Liderazgo

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: De los 75 colaboradores encuestados, se observa que el 40% de los trabajadores manifiestan que casi siempre existe liderazgo. Eso muestra que casi siempre los trabajadores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas asumen el liderazgo de manera aceptable.

Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión: competencias técnicas

Competencias técnicas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy pocas veces	12	16.00
	Pocas veces	17	22.67
	A veces	46	61.33
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia

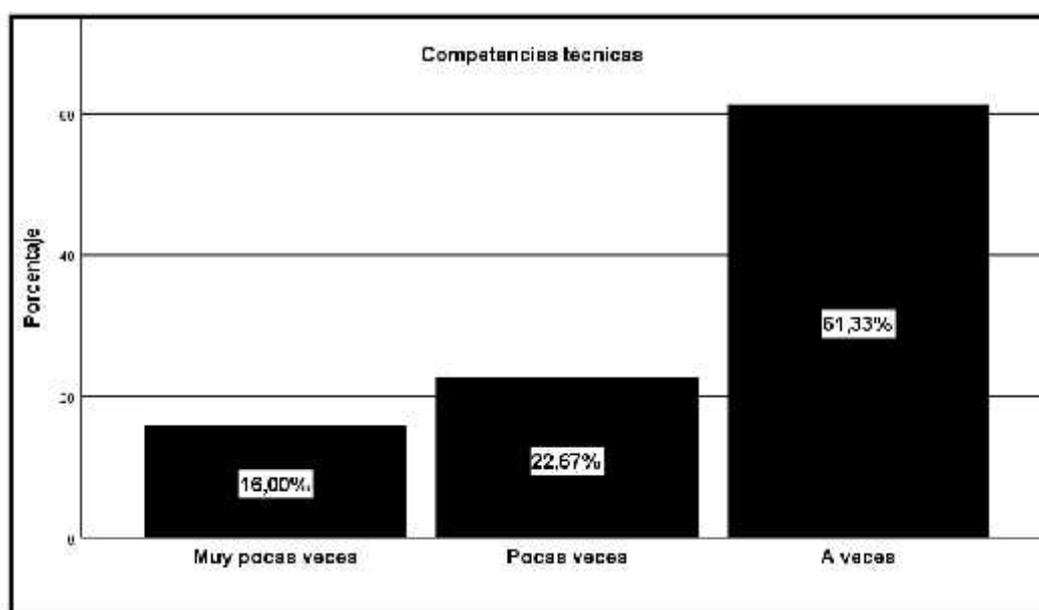


Figura 9 Competencias técnicas

Fuente: Elaboración propia SPSS V25

Interpretación: De acuerdo los 75 colaboradores encuestados el 61,33% manifiesta que a veces cuenta con las competencias técnicas necesarias para ocupar un puesto de trabajo. Por lo tanto, se demuestra que en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas

le restan la importancia que un trabajador básicamente debería contar con competencias técnicas definidas y que se vean reflejadas en el mejor desempeño laboral requerido.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: La gestión del conocimiento NO tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

Tabla 14 *Correlación estadística*

		Correlaciones		
			Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,465**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
	Desempeño laboral	N	75	75
		Coeficiente de correlación	0,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	75	75

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

Tabla 15 Grado de correlación

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral ($r_s=0.465$, $p<0.05$) a un nivel positivo débil, de acuerdo a la escala de correlación dada.

Contrastación:

a) **Se rechaza la hipótesis nula:** Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

b) **Se acepta la hipótesis alterna:** Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Por lo tanto: sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

Interpretación: De acuerdo al nivel de significación, se adopta la hipótesis alterna (sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.465$, $p<0.05$).

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H₀: La gestión del conocimiento NO tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

Cálculo estadístico de la prueba:

Tabla 16 Hipótesis específica 1

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Correlación negativa perfecta - 1

Correlación negativa muy fuerte -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte -0,75 a -0,89

Correlación negativa media -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión compromiso organizacional ($r_s=0.346$, $p<0.05$) a un nivel positivo débil, de acuerdo a la escala de correlación dada.

- **Contrastación:**

Se rechaza la hipótesis nula: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Se acepta la hipótesis alterna: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Por lo tanto: sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

Interpretación: De acuerdo al nivel de significación, se adopta la hipótesis alterna (sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.346$, $p<0.05$).

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₀: La gestión del conocimiento NO tiene relación significativa con la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento tiene relación significativa con la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

Cálculo estadístico de la prueba:

Tabla 17 Hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Gestión del conocimiento	Gestión en los colaboradores
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión en los colaboradores	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión gestión en los colaboradores ($r_s=0.372$, $p<0.05$) a un nivel positivo débil, de acuerdo a la escala de correlación dada.

- **Contrastación:**

Se rechaza la hipótesis nula: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Se acepta la hipótesis alterna: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Por lo tanto: sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

Interpretación: De acuerdo al nivel de significación, se adopta la hipótesis alterna (sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.372$, $p<0.05$).

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

H₀: La gestión del conocimiento NO tiene relación significativa con el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

Cálculo estadístico de la prueba:

Tabla 18 Hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Gestión del conocimiento	Liderazgo en los colaboradores
Rho	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,306**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Liderazgo en los colaboradores	Coefficiente de correlación	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09

Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión liderazgo en los colaboradores ($r_s=0.306$, $p<0.05$) a un nivel positivo débil, de acuerdo a la escala de correlación dada.

- **Contrastación:**

Se rechaza la hipótesis nula: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Se acepta la hipótesis alterna: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Por lo tanto: sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

Interpretación: De acuerdo al nivel de significación, se adopta la hipótesis alterna (sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.306$, $p<0.05$).

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

H₀: La gestión del conocimiento NO tiene relación significativa con las competencias técnicas en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

H₁: La gestión del conocimiento tiene relación significativa con las competencias técnicas en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.

Cálculo estadístico de la prueba:

Tabla 19 *Hipótesis específica 4*

Correlaciones			Gestión del conocimiento	Competencias técnicas en los colaboradores
Rho	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,276**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Competencias técnicas en los colaboradores	Coefficiente de correlación	,276**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Correlación negativa perfecta - 1

Correlación negativa muy fuerte -0,90 a -0,99

Correlación negativa fuerte -0,75 a -0,89

Correlación negativa media -0,50 a -0,74

Correlación negativa débil -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil -0,10 a -0,24

No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión competencias técnicas en los colaboradores ($r_s=0.276$, $p<0.05$) a un nivel positivo débil, de acuerdo a la escala de correlación dada.

- **Contrastación:**

Se rechaza la hipótesis nula: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Se acepta la hipótesis alterna: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

Por lo tanto: sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

Interpretación: De acuerdo al nivel de significación, se adopta la hipótesis alterna (sig. $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.276$, $p<0.05$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación cuyo propósito es determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales agrícolas de la Región Junín, quedando demostrada, según la prueba piloto realizada a 30 personas a una confiabilidad del 95% y cuyo baremo de interpretación es de $= 0,854$, cuyo resultado se encuentra en un intervalo muy alto, en consecuencia se procedió a la aplicación y análisis de resultados que se deriva a continuación.

Con respecto a la primera variable denominada Gestión del Conocimiento, de los 75 colaboradores estudiados, se identificó el 32% (24) manifiesta que pocas veces gestiona el conocimiento individual y organizacional en contraste con el 42,67% (32) colaboradores afirman que casi siempre tienen un buen desempeño laboral. Éste resultado me hace ratificar la problemática identifica, en vista que la gestión del conocimiento aún no es considerada como una estrategia competitiva y la aplicabilidad tiene un nivel bajo para los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, por lo tanto, no existe la implementación de mecanismos que permitan el uso y la potencialización de los conocimientos que circundan en este tipo de organizacionales.

Con relación a las dimensiones, en base a la muestra de 75 colaboradores sujetos de estudio, para la dimensión Conocimiento Individual se identificó que el 38,67% (29) casi siempre hacen uso de sus conocimientos; en tanto para la segunda variable Conocimiento Organizacional se reduce al 28% (21) que a veces hace uso del conocimiento que tiene la empresa. De un lado, se determina que el conocimiento individual es desplegado en los establecimientos comerciales como son los conocimientos, aprendizajes (know how), experiencias y habilidades individuales; sin embargo, aún tiene poca articulación con los conocimientos organizacionales, una razón es que los conocimientos generados o creados en algún momento no siempre se transfiere, comparte y difunde en toda la empresa, puesto que

no se crean condiciones para aplicar y explotar dichos conocimientos que permita mejorar el desempeño laboral. Tal como menciona el autor Nonaka y Takeichi (1995) aludiendo a la forma de transferir conocimientos se hacen a través de conocimientos cognitivos a través de modelos mentales, percepciones, hábitos, paradigmas y a través de los conocimientos técnicos en donde se demuestras las habilidades y destrezas no formales que se aplican en un momento determinado.

Por otro lado, para la segunda variable Desempeño Laboral se identificó que de los 75 colaboradores estudiados el 42,67% (32) casi siempre demuestran un buen desempeño laboral. Se confirma la percepción que tienen los trabajadores dentro de este entorno social en donde el ambiente laboral no es el más óptimo para decirlo de mejor manera, pues existen organizaciones que tienen condiciones laborales precarias, inestables y provoca la inseguridad laboral, éste escenario ya identificado por la ENAHO (Encuestadora Nacional de Hogares) confirma su situación, pues el 68% de la Población Económicamente Activa en Junín tiene empleo informal en sectores económicos informales y sólo el 18% de la Población Económicamente Activa tiene empleo formal en el sector formal. De otro lado, existen factores limitantes de naturaleza interna en donde la mayoría de los directivos de los establecimientos comerciales estudiados no tienen un plan estratégico encaminado hacia los colaboradores y menos objetivos a largo plazo, se denota alta rotación de personal, no tiene un presupuesto programático para encaminar planes de desarrollo de las personas, entre muchos otros que afrontan. Además, por estas condiciones poco articuladas que enfrenta, no tienen declarado sus factores claves de éxito en la empresa y simplemente dedican sus esfuerzos individuales a lograr los requerimientos de los directivos, sin necesidad de ser parte de un proyecto de gestión a largo plazo, es decir que el desempeño laboral es a corto plazo. Y de otro lado, los factores exógenos que no se tocaron en la presente investigación, como es el contexto regulatorio en materia laboral, tributaria y políticas económicas que usualmente se ven afectos éstos

establecimientos comerciales. Y para terminar este análisis resalta en mayor escala el desempeño laboral con respecto a las demás dimensiones, sin embargo, aún en el sector estudiado no está otorgándose el valor que merece el colaborador.

Respecto a la dimensión de la segunda variable Compromiso, considerado la muestra de 75 colaboradores el 56% (42) manifiesta que casi siempre asume compromiso con sus labores cotidianas; pues se entiende que la prioridad de éste personal se encuentra relacionado con su desarrollo personal y profesional, más no con el empleador. También el compromiso identificado va ligado al otorgamiento de soluciones técnico-agrícola y agropecuaria a los usuarios/clientes de éste rubro, es decir otorgar soluciones prontamente, sin embargo, este indicador debería mejorar porque se denota el compromiso personal, más no al empleador, por lo cual se confirma que el empleador no tiene políticas de desarrollo al personal y tampoco se preocupa por su reputación como buen empleador.

Referente a la segunda dimensión Gestión, un 42,67% (32) indica que casi siempre gestiona las actividades propias de su puesto planificando, ejecutando, verificando y contrastando las actividades laborales de su responsabilidad; en tal sentido, se denota que esta metodología se direcciona en función a ese conocimiento tácito-técnico individual con que se maneja cada colaborador en su puesto de trabajo, tal como lo menciona la investigadora (Rueda, 2014), quien hace una analogía de gestión del conocimiento/ventaja competitiva, convirtiéndose en un círculo virtuoso que permite comparar lo que se hace y lo que falta y lo que falta por hacer o lo que falta mejorar respecto a lo que se logró; sin embargo éste porcentaje identificado, debe mejorar de manera articulada con la gestión del conocimiento organizacional.

Respecto a la tercera dimensión Liderazgo, sólo un 22,67% (17) manifestó que siempre asume y demuestra liderazgo en su área de trabajo, significa entonces que existe una influencia

de los directivos en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas, quien encamina al cumplimiento de responsabilidades asignadas, sin embargo, se confirma que este impulso es relativamente débil al desarrollo personal en el entorno laboral, sino más bien a la consecución de las tareas cumplidas y se contrasta con lo que indica el especialista David Fischman respecto las características que debe tener el líder transformador como son: conducir a los colaboradores con conductas inspiradoras, motivadoras, de reconocimiento, de capacitación, delegación, valoración, entre otros. Pues el indicador que se obtiene en la presente investigación es bajo aún, respecto a la posición y esfuerzo que falta por desplegar y sobretodo el desafío que deben enfrentar los directivos de este sector.

Finalmente, para la última dimensión Competencias Técnicas, el 61,33% (46) declara que a veces cuenta con las competencias técnicas necesarias para ocupar un puesto de trabajo y ninguno declaró que siempre cuenta con dicha pericia. Este indicador permite ratificar lo mencionado por la autora Alles (2015), pues para identificar las competencias técnicas o específicas es necesario realizar un riguroso análisis y descripción del puesto de trabajo y concretizar el perfil requerido, lo que se convierte en otro reto para los directivos de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas, pues de un lado, estructurar característica deseables para cada puesto y por otro lado, el mantenimiento y desarrollo de dichas personas equilibrando y ofreciendo mejor calidad de vida laboral y minimizar la alta rotación, el ausentismo y la insatisfacción. Se convierte entonces en un doble reto porque existen establecimientos en una posición de sobrevivencia, por lo mismo, se ven obligados a reaccionar necesariamente para contar con personal técnico que es clave en éste rubro económico estudiado.

Todos los resultados obtenidos permitieron contrastar la hipótesis general que consistió en la determinación la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas Región Junín, para ello se utilizó la

prueba de correlación con el coeficiente de Rho Spearman y se identificó que el nivel de significancia es verdadera, (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) y que la mencionada relación se da a una relación de nivel débil ($r_s = 0.465$, $p=0.05$), por lo que se afirma que, los colaboradores de los establecimientos comerciales pocas veces gestionan el conocimiento y por lo tanto su efecto es débil en el desempeño laboral y se corrobora con lo mencionado por el autor Valdez (2017), en su tesis doctoral nos manifiesta que entre tantas limitantes que afrontan las Mypes son: el presupuesto que debe ser destinado para llevar a cabo la gestión del conocimiento, el poco compromiso de los directivos, la infraestructura casi obsoleta, la alta rotación del personal, no cuentan con planes estratégico, tampoco con objetivos a corto, mediano o largo plazo.

Por otro lado, mejorará el Desempeño Laboral en la medida que cada establecimiento comercial identifique los factores que mejor inciden en el éxito de su negocio, en concordancia con los manifestado por López (2016), quien demuestra en su tesis doctoral la necesidad de realizar un plan de identificación de activos de conocimientos específicos en las organizaciones.

Así mismo, para la primera hipótesis específica que consistió en establecer si existe una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y el Compromiso Institucional en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia es verdadera, (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel positivo débil ($r_s = 0.346$), por lo cual se afirma que el Compromiso que demuestran los colaboradores está ligado por el valor económico que implica el logro de los resultados que exige la empresa, tal es el caso de los comerciales (vendedores), aquellos que trabajan en función a metas y resultados y otros tantos se identifican con la filosofía y moralidad con la que actúa la empresa, según cita Robbins y Judge (2009), respecto a las tipologías del compromiso organizacional sólo para aquellos pocos colaboradores le dedican

muchos años de su vida permaneciendo en la misma empresa, aunque este escenario es minoritario,.

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en establecer la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y la Gestión en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia es verdadera (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) y la mencionada relación se da a un nivel positivo débil ($r_s = 0.372$), por lo cual se puede afirmar que casi siempre siguen las pautas metodológicas de la planificación, actuación, verificación y control para la mejora en las labores diarias individuales.

En la tercera hipótesis específica, que consistió en establecer la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y el Liderazgo en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia es verdadera (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) y la mencionada relación se da a un nivel positivo débil ($r_s = 0.306$), por lo que se demuestra lo que indica el autor (Farfan & Barzo, 2006) en donde una resistencia cultural es el miedo al cambio por la falta de visión sobre la Gestión del Conocimiento, refiriéndose a que las personas que encabezan o representan a los establecimientos comerciales se preocupan más por el contexto financiero, con ausencia por gestionar el conocimiento como elemento clave para el desempeño.

Para finalizar la discusión de resultados, la cuarta hipótesis específica consistió en establecer la existencia de una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y las Competencias Técnicas en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente

Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia es verdadera (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) y la mencionada relación se da a un nivel positivo débil ($r_s = 0.276$), por lo que se demuestra lo manifestado por el autor Rueda (2014), quien nos recuerda que la distinción entre un trabajador y otro es la demostración de los conocimientos que posee, experiencia laboral y habilidad aplicada, que en conjunto es llamada pericia. Por tanto, la Gestión del Conocimiento debería gestionar esta pericia a través de tareas coordinadas y planificadas y creando ambientes de desarrollo de programas “maestro-aprendiz”, lo cual se identifica que es poco valorado las competencias técnicas, pues cuando nace la Gestión del Conocimiento se orientaba a que el papel protagónico se le daba al trabajador y su consecuente pericia, sin embargo, este panorama fue tomando otra dirección indistinta de la propuesta primigenia, pues dicho direccionamiento fue vinculado a la gestión de la información a través de la tecnología.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s = 0.465$, $p < 0.05$) entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral. Pues se verificó, que la relación antes mencionada tiene una correlación positiva débil en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín. En consecuencia, se afirma que cuanto mejor se Gestiona el Conocimiento (comprendiendo el impacto para los establecimientos comerciales) mejor será el desempeño laboral.
2. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s = 0.346$, $p < 0.05$) entre la Gestión del Conocimiento y el Compromiso. Pues se verificó, que la prioridad de éste personal se encuentra relacionado con su desarrollo profesional, más no, con la del empleador, por lo tanto, se afirma que en tanto mayor sea la aplicabilidad de la gestión del conocimiento, mayor compromiso demostrable se evidenciará.
3. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s = 0.372$, $p < 0.05$) entre la Gestión del Conocimiento y la Gestión empresarial. Se afirma entonces que la Gestión del Conocimiento iría mejor articulada con la Gestión empresarial no sólo se obtendrían resultados favorables a corto plazo, sino destacados e innovadores a mediano y largo plazo.
4. Se concluye que, existe relación significativa ($r_s = 0.306$, $p < 0.05$) entre la Gestión del Conocimiento y el Liderazgo. Pues se verificó que la relación antes mencionada se da a nivel correlación positiva débil; por tanto, se afirma que, a mayor Gestión del Conocimiento se hará más visible el Liderazgo transformacional que requieren las Mypes del sector estudiado.
5. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s = 0.276$, $p < 0.05$) entre la Gestión del Conocimiento y las Competencias Técnicas. Pues se verificó que la relación antes mencionada se da a nivel positivo débil; por tanto, se afirma que, a mayor implementación

de la Gestión del Conocimiento, se determinará mejor y con mayor certeza las Competencias Técnicas que requieren estos establecimientos comerciales de insumos agrícolas de nuestra Región Junín.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los establecimientos comerciales de insumos agrícolas de la Región Junín se capaciten más en cuanto a la Gestión del Conocimiento con la finalidad de afianzar su relevancia en cuanto al procesamiento y tratamiento de la información como primer elemento útil, y permita el mejor aprovechamiento del potencial de desarrollo empresarial que se merecen.
2. Sensibilizar a los directivos o gerentes de estos establecimientos comerciales para que se involucren e identifiquen los factores claves de éxito que debe estar presente en su actividad diaria como un recetario de uso común; luego pensar en fortalecer la Gestión del Conocimiento, sin dicho involucramiento será poco o nada que se podría avanzar en este tema de estudio.
3. Ciertamente, se ha demostrado que existe el conocimiento tácito técnico en el cual cada colaborador individualiza su trabajo y logra sus propios resultados; sin embargo, para trascender a nivel organizacional se recomienda que dichos conocimientos sean socializados, internalizados, combinados y luego exteriorizarlos (Espiral de Nonaka y Takeichi) entre todo el personal involucrado, a fin de que éste proceso permita interacción y múltiples aportes que pueden generar a nivel grupal con resultados innovadores y de crecimiento organizacional.
4. Se recomienda afianzar y fortalecer el uso de la metodología de Gestión de Procesos de E. Deming denominado Ciclo PHVA con la particularidad de que todos los procesos que desarrollan los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas no solo termine en un buen trabajo, sino más bien que ese buen trabajo se convierta en una mejora continua.

5. Se recomienda a los directivos de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas reconozcan el buen desempeño laboral de sus colaboradores de manera que sirva como un sistema de motivación e impulso a seguir destacando en el puesto de trabajo con más profesionalismo y competencia con mejor calidad de vida laboral más humanizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Rol del Jefe*. Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2015). Conceptos relacionados con el compromiso. En M. Alles, *Cuestiones sobre Gestión de Personas* (pág. 118). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2015). *Cuestiones sobre Gestión de Personas*. Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de RRHH*. Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. (2016). *Selección por Competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Arguello, P. (2017). *Tesis: “Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento para las PYMES del sector textil de la ciudad de Riobamba”*. Lima, Perú.: Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado en:
<https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis17.pdf>.
 Obtenido de
<https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis17.pdf>
- Blanco, M., & Castro, P. (agosto de 2011). *Compromiso Institucional*. Obtenido de
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Contreras, F., & Tito, P. (junio de 2013). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de
<http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/111>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe.
- De Freitas, V., & Yabel, G. (16 de agosto de 2015). *Una Taxonomía de los Factores Claves de Éxito en la Implantación de Sistemas de Gestión del Conocimiento en Instituciones de Educación Superior*. (U. S. Bolivar, Editor) Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/281032153_GECONTEC_Revista_Internacional_de_Gestion_del_Conocimiento_y_la_Tecnologia/link/55d1da3c08ae2496ee65848e/download
- Escuela de Administración de Negocios. (2007). La Gestión del Conocimiento como fuente de Innovación. (Nagles G, Ed.) *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 78.

- Farfan, D., & Barzo, M. (2006). *La gestión del conocimiento*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Fischman, D. (17 de abril de 2016). *Vocaciones de líder*. Obtenido de <https://vocaciondelider.blogspot.com/2016/04/tipos-de-liderazgo-david-fischman.html>
- Gestión, & Noreña, D. (8 de enero de 2019). Obtenido de <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2019/01/el-futuro-de-las-mypes.html/>
- Hernández, A. (2008). *7142-Texto del artículo-9744-1-10-20130129 (1).pdf*. Obtenido de [file:///C:/Users/RUTH/Downloads/7142-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9744-1-10-20130129%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/RUTH/Downloads/7142-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9744-1-10-20130129%20(1).pdf)
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Companies, Inc.
- Huailani, S. (2014). *Tesis “Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud”*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huailani_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huailani_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, P. (2018). *Tesis “Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017”*. Lima, Perú.: Universidad César Vallejo. Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Indecopi. (s.f.). *Propiedad Intelectual*. Obtenido de <https://www.indecopi.gob.pe/web/derecho-de-autor/preguntas-frecuentes>
- INEI. (2012-13). *I. Estructura empresarial por segmento a nivel nacional-inei*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1178/cap01.pdf

- INEI. (febrero de 2014). *Resultados de la Encuesta de Micro y Pequeña Empresa, 2013 - Inei*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1139/ibro.pdf
- INEI. (noviembre de 2017). *Junín Compendio Estadístico 2017*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1497/ibro.pdf
- Infojardin.com. (s.f.). *Insumos agrícolas*. Obtenido de <http://www.infojardin.net/glosario/inflorescencia/insumos-agricolas.htm>
- La Razón. (16 de marzo de 2018). Crisis de la papa ¿Y la pequeña agricultura? (G. L. Cáceres, Ed.) pág. Redactor Web.
- López, H. (1 de julio de 2016). *Tesis “Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas”*. México.: Universidad de Guanajuato.
- Management, E. (07 de diciembre de 2016). Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/direccion-de-empresas/tipos-de-lider-segun-fischman-en-cual-encajas>
- Meléndez, R. (2015). *Tesis “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría de Administración Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014”*. Quito, Ecuador.: Recuperado en: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Ministerio de la Producción. (2017). *Sumario Regional 2017*. Obtenido de <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/informacion-estadistica-regional-oee/informacion-regional-oee>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Nonaka, I. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. . México: Oxford University Press.
- Noreña, D. (08 de enero de 2019). *Gestión. El futuro de las Mypes*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2019/01/el-futuro-de-las-mypes.html/?ref=gesr>

- Pérez, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. España: Editorial Trea, S.L.
- Redacción Gestión. (28 de mayo de 2019). *Perú cae en ranking de competitividad: se ubicó casi al mismo nivel que Sudáfrica y Jordania*. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/peru-cae-ranking-competitividad-ubico-nivel-sudafrica-jordania-268407-noticia/>
- Rivero, A. (2019). *Tesis "Modelo de Gestión del Conocimiento basado en el Enfoque Ágil para Mejorar la Producción en las Empresas"*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Federico Villareal Perú. Recuperado en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3887/RIVERO%20SUAREZ%20ALEXANDER%20JAVIER-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3887/RIVERO%20SUAREZ%20ALEXANDER%20JAVIER-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, & Coulter. (2005). *Fundamentos del Comportamiento*. En Robbins, & Coulter, *Administración* (pág. 346). México: Pearson Educación.
- Romero, P. (2011). *Digitalia*. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/visor/39199>
- Rueda, M. (2014). *Tesis "La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales"*. Madrid, España.: Universidad Carlos III de Madrid. Obtenido de [e-archivo.uc3m.es > handle](http://e-archivo.uc3m.es/handle)
- Sánchez, F. (15 de junio de 2019). *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- SENASA. (s.f.). *Consulta de Registro de Plaguicidas*. Obtenido de https://servicios.senasa.gob.pe/SIGIAWeb/sigia_consulta_establecimiento.html
- Senge, P. (2010). *La Quinta Disciplina*. Buenos Aires: Granica.
- Thompson, I. (s.f.). Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/definicion-informacion.html>

- Universia. (13 de junio de 2017). *Universia*. Obtenido de <https://www.universia.net/pe/actualidad/vida-universitaria/liderazgo-implica-autoridad-sino-actitud-715859.html>
- Valdez, L. (2017). *Tesis “La gestión del conocimiento y las tic´s, su efecto en la innovación y en el rendimiento de la pyme: un estudio empírico”*. España.: Universidad Politécnica de Cartagena, España. Obtenido de <http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/7009/levj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Véliz, A. (2017). *Tesis “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016”*. Lima, Perú.: Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/V%C3%A9liz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/V%C3%A9liz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar, M. (2018). *Conocimiento individual*. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/visor/65362>
- Wikipedia. (18 de noviembre de 2015). *Know how*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Know_how
- Wikipedia. (2018). *Concepto de gestión*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable 1

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variable 2

Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento

Anexo 5: Instrumento de medición de variables

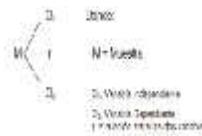
Anexo 6: Constancia de aplicación

Anexo 7: Correlación de la variable 1 gestión del conocimiento

Anexo 8: Correlación de la variable 2 desempeño laboral

Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento con el compromiso organizacional en los colaboradores de los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>Establecer relación entre la gestión del conocimiento y la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>Establecer relación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas - Región Junín, 2018.</p> <p>Establecer relación entre la gestión del conocimiento y las competencias técnicas en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018?</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>La gestión del conocimiento tiene relación significativa con la gestión en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>La gestión del conocimiento tiene relación significativa con el liderazgo en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p> <p>La gestión del conocimiento tiene relación significativa con las competencias técnicas en los colaboradores en los establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín, 2018.</p>	<p>V1:</p> <p>Gestión del conocimiento</p> <p>V2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Factores del conocimiento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Conocimiento individual</p> <p>Conocimiento organizacional</p> <p>Factores del desempeño</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso</p> <p>Gestión</p> <p>Liderazgo</p> <p>Competencias técnicas</p>	<p>Experiencia personal</p> <p>Habilidad personal</p> <p>Comparte lo que conoce</p> <p>Aprender a aprender</p> <p>Aprender continuamente</p> <p>Know how</p> <p>Creación del conocimiento</p> <p>Transferir y almacenamiento del conocimiento</p> <p>Aplicar el conocimiento</p> <p>Propiedad intelectual</p> <p>Soporte tecnológico</p> <p>Tratamiento de la información.</p> <p>Desarrollo profesional y personal</p> <p>Compromiso con la marca</p> <p>Comportamiento ético y moral</p> <p>Participación ciudadana</p> <p>Planificar</p> <p>Hacer</p> <p>Verificar</p> <p>Actuar</p> <p>Delegación de Funciones</p> <p>Estilo de liderazgo</p> <p>Actitud en el trabajo</p> <p>Calidad en el trabajo</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional.</p>  <p>Método: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Tipo: Aplicado, cuantitativo y sincrónica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Población y muestra: La población conformada por 303 colaboradores de Establecimientos comerciales de insumos agrícolas-Región Junín y la muestra por 75 establecimientos denominados "Distribuidor".</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Cuestionario Gestión del conocimiento Cuestionario: Desempeño laboral</p> <p>Ficha técnica: Nombre: Cuestionario: Factores del conocimiento y factores del desempeño.</p> <p>Validez y confiabilidad: Se realiza prueba piloto con 30 personas. Nivel de confianza 95% y estadística de Alfa de Cronbach</p> <p>Uso de datos: Procesados a través del paquete estadístico SPSS-V25.</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de variable 1

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Gestión del Conocimiento ”.	Conocimiento individual	<ul style="list-style-type: none">) Experiencia personal) Habilidad personal) Comparte lo que conoce) Aprender a aprender) Aprender continuamente) Know how 	Ordinal Escala de Likert
	Conocimiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none">) Creación del conocimiento) Transferir y almacenar el conocimiento) Aplicar el conocimiento) Propiedad intelectual) Soporte tecnológico) Tratamiento de la información 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Operacionalización de variables 2

Variable	Dimensión	Indicadores	Índice
Desempeño Laboral	Compromiso	<ul style="list-style-type: none">)] Desarrollo profesional y personal)] Compromiso con la marca)] Comportamiento ético y moral)] Participación ciudadana 	Ordinal Escala de Likert
	Gestión	<ul style="list-style-type: none">)] Planificar)] Verificar)] Hacer)] Actuar 	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">)] Delegación de funciones)] Estilo de liderazgo 	
	Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none">)] Actitud en el trabajo)] Calidad en el trabajo 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión del conocimiento	Conocimiento individual	Experiencia personal	1. Sus años de experiencia en este negocio le permitió seguir vigente ante los cambios	Ordinal: 1: Muy Pocas veces 2: Pocas veces 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Habilidad personal	2. Todo lo que aprendió en su vida académica, le permite hacer bien su trabajo 3. Ud. considera que necesita conocer más de la globalización para hacer mejor su trabajo	
		Comparte lo que conoce	4. Suele compartir sus conocimientos con el personal, los clientes, proveedores, entre otros	
		Aprender a aprender	5. Es consciente que es necesario seguir aprendiendo para mejorar en el futuro	
		Aprender continuamente	6. Se actualiza o capacita periódicamente para seguir vigente profesional/técnicamente	
		Know how	7. Cuenta con estrategias (secretos) que le diferencia del resto de trabajadores/competencia	
	Conocimiento Organizacional	Creación del conocimiento	8. La empresa cuenta con información impresa para realizar sus procesos o actividades	
		Transferir y almacenar el conocimiento	9. La empresa programa reuniones de trabajo periódicamente 10. La información se mantiene disponible para cuando lo necesita cualquier trabajador	
		Aplicar el conocimiento	11. Se realiza intercambio de ideas e información entre todos los trabajadores 12. Se aplican métodos o técnicas que permiten dar soluciones a los problemas	
		Propiedad intelectual	13. La empresa considera que las creaciones (invenciones o marcas) son importantes para mejorar el conocimiento 14. La empresa tiene una marca propia	
		Soporte tecnológico	15. La empresa emplea tecnología para mejorar las tareas que se realizan	
		Tratamiento de la información	16. La empresa cuenta con información documentada de sus procesos de gestión 17. La empresa difunde documentación sobre sus procesos de gestión	
V2: Desempeño laboral	Compromiso	Desarrollo profesional y personal	18. Considera que cuenta con habilidades profesionales para mejorar su desempeño laboral 19. La empresa motiva al personal para que mejore su trabajo	

			20. Comparte Ud. los objetivos personales con los objetivos que tiene la empresa	
		Compromiso con la marca	21. Considera que la empresa tiene éxito por la marca que maneja/administra	
		Comportamiento ético y moral	22. La empresa impulsa que se practiquen los valores y buena moral entre trabajadores y clientes	
		Participación ciudadana	23. La empresa se interesa por acciones responsables enfocadas a la comunidad	
	Gestión	Planificar	24. Planifica sus actividades con anticipación para un periodo de tiempo	
		Hacer	25. Implementa cambios que ayuden a mejorar su trabajo	
		Verificar	26. Se supervisa todas las actividades que realizan los trabajadores de la empresa	
		Actuar	27. Hace una comparación de lo que planificó con respecto a lo que logró en un periodo de tiempo	
	Liderazgo	Delegación de funciones	28. El líder/gerente/dueño delega funciones en base a conocimientos y experiencias	
		Estilo de liderazgo	29. El líder/gerente/dueño reconoce el esfuerzo de un trabajador en público o no	
	Competencias técnicas	Actitud en el trabajo	30. Tiene libertad y autonomía para realizar sus actividades en la empresa	
Calidad en el trabajo		31. En la empresa se establece criterios de calidad de vida laboral		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Instrumento de medición de variables



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO

Estimado colaborador mucho agradeceré rellenar la siguiente encuesta que será utilizado para fines de investigación sobre la Gestión del Talento Humano para ello deberá marcar con un aspa (X) de acuerdo a su criterio. PARA CADA ITEM SE CONSIDERA UNA ESCALA DEL 1 AL 5 donde:

1	Muy pocas veces
2	Pocas veces
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO INDIVIDUAL					
1. Sus años de experiencia en este negocio le permitió seguir vigente ante los cambios					
2. Todo lo que aprendió en su vida académica, le permite hacer bien su trabajo					
3. Ud. considera que necesita conocer más de la globalización para hacer mejor su trabajo					
4. Suele compartir sus conocimientos con el personal, los clientes, proveedores, entre otros					
5. Es consciente que es necesario seguir aprendiendo para mejorar en el futuro					
6. Se actualiza o capacita periódicamente para seguir vigente profesional/técnicamente					
7. Cuenta con estrategias (secretos) que le diferencia del resto de trabajadores/competencia					
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL					
8. La empresa cuenta con información impresa para realizar sus procesos o actividades					
9. La empresa programa reuniones de trabajo periódicamente					
10. La información se mantiene disponible para cuando lo necesita cualquier trabajador					
11. Se realiza intercambio de ideas e información entre todos los trabajadores					
12. Se aplican métodos o técnicas que permiten dar soluciones a los problemas					
13. La empresa considera que las creaciones (invenciones o marcas) son importantes para mejorar el conocimiento					

14. La empresa tiene una marca propia					
15. La empresa emplea tecnología para mejorar las tareas que se realizan					
16. La empresa cuenta con información documentada de sus procesos de gestión					
17. La empresa difunde documentación sobre sus procesos de gestión					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSION: COMPROMISO					
18. Considera que cuenta con habilidades profesionales para mejorar su desempeño laboral					
19. La empresa motiva al personal para que mejore su trabajo					
20. Comparte Ud. los objetivos personales con los objetivos que tiene la empresa					
21. Considera que la empresa tiene éxito por la marca que maneja/administra					
22. La empresa impulsa que se practiquen los valores y buena moral entre trabajadores y clientes					
23. La empresa se interesa por acciones responsables enfocadas a la comunidad					
DIMENSION: GESTION					
24. Planifica sus actividades con anticipación para un periodo de tiempo					
25. Implementa cambios que ayuden a mejorar su trabajo					
26. Se supervisa todas las actividades que realizan los trabajadores de la empresa					
27. Hace una comparación de lo que planificó con respecto a lo que logró en un periodo de tiempo					
DIMENSION: LIDERAZGO					
28. El líder/gerente/dueño delega funciones en base a conocimientos y experiencias					
29. El líder/gerente/dueño reconoce el esfuerzo de un trabajador en público					
DIMENSION: COMPETENCIAS TÉCNICAS					
30. Tiene libertad y autonomía para realizar sus actividades en la empresa					
31. En la empresa se establece criterios de calidad de vida laboral					

Anexo 6: Constancia de aplicación



DISTRIBUIDORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS AGRICOLAS Y AFINES
"Un buen trabajo, es nuestra pasión"



Lima, Agosto del 2018

Señora:

LIC. RUTH JESÚS PINCO VILLALTA
HUANCAYO. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN AÑO 2018-2019

Mediante la presente me dirijo a Ud. para hacerle llegar un saludo cordial y a su vez manifestar que, siendo Gerente de Inversiones BCS E.I.R.L, empresa autorizada para representar de manera exclusiva a la división de Bayer CropScience en la Zona Centro para la venta de productos agrícolas y considerando su solicitud de realizar un trabajo de investigación, he decidido autorizar el uso de información del periodo 2018-2019, la cual se coordinará debidamente para su debido acceso.

Sin otro particular, es ocasión propicia para expresarle mi deferencia personal.

Atentamente,


INVERSIONES BCS E.I.R.L.
RUC: 20601525586
Ing. Santos Tasayco Cáceres
TITULAR - GERENTE

CC. Arch.

Anexo 7: Correlación de la variable 1 gestión del conocimiento

ITEM	VARIABLE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO																				TOTAL	TOTAL
	CONOCIMIENTO INDIVIDUAL							TOTAL	CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL										TOTAL			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7		Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17				
Sujeto 1	5	5	5	5	5	3	5	33	5	4	4	5	5	5	5	4	3	45	78			
Sujeto 2	3	5	5	4	5	5	4	31	3	3	4	4	3	4	5	4	3	36	67			
Sujeto 3	4	4	5	3	5	4	4	29	3	3	3	3	3	4	5	4	3	34	63			
Sujeto 4	3	4	4	5	5	5	4	30	3	4	4	4	3	3	5	4	3	36	66			
Sujeto 5	3	4	1	3	5	4	3	23	4	1	3	3	4	4	4	3	3	33	56			
Sujeto 6	3	4	2	3	5	5	4	26	4	2	3	3	3	3	4	4	2	32	58			
Sujeto 7	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	77			
Sujeto 8	3	2	3	4	4	4	4	24	2	5	3	5	4	4	1	3	3	33	57			
Sujeto 9	4	4	4	4	4	4	5	29	3	5	4	5	5	5	1	3	3	37	66			
Sujeto 10	4	1	3	3	4	3	4	22	3	4	3	4	5	4	1	3	3	33	55			
Sujeto 11	3	3	3	3	4	3	4	23	3	4	3	4	5	4	1	3	3	33	56			
Sujeto 12	4	3	2	4	5	3	4	25	4	5	5	5	5	5	1	3	3	39	64			
Sujeto 13	2	2	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	5	4	1	3	3	33	55			
Sujeto 14	5	3	3	5	5	3	4	28	4	5	5	5	5	5	1	4	3	40	68			
Sujeto 15	3	5	3	4	5	3	3	26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	68			
Sujeto 16	4	4	5	4	5	3	3	28	4	3	4	4	5	5	1	4	4	38	66			
Sujeto 17	4	4	5	5	5	3	4	30	1	3	1	3	5	5	1	1	1	22	52			
Sujeto 18	5	4	5	4	5	3	5	31	5	3	3	5	5	5	1	3	1	32	63			
Sujeto 19	5	5	5	5	5	1	5	31	3	4	3	4	5	5	1	4	1	31	62			
Sujeto 20	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	3	5	5	5	1	4	5	3	40	74		
Sujeto 21	5	5	5	5	5	3	5	33	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	41	74		
Sujeto 22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	5	5	5	5	5	2	44	79			
Sujeto 23	5	5	5	5	5	4	5	34	4	4	3	4	5	5	1	4	4	3	37	71		
Sujeto 24	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	39	74		
Sujeto 25	5	5	5	5	5	3	5	33	2	3	3	5	5	5	1	4	1	1	30	63		
Sujeto 26	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	44	79		
Sujeto 27	5	5	5	5	5	3	5	33	2	5	3	5	5	5	1	4	1	1	32	65		
Sujeto 28	4	4	5	5	5	2	4	29	1	2	1	3	4	5	1	1	1	5	24	53		
Sujeto 29	4	4	5	5	5	2	4	29	1	2	1	3	5	5	1	1	1	5	25	54		
Sujeto 30	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	42	73		
Sujeto 31	5	1	5	5	5	5	5	31	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	22	53		
Sujeto 32	5	4	5	5	5	4	4	32	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	39	71		
Sujeto 33	5	3	5	5	5	3	5	31	3	3	3	4	4	5	1	3	1	1	28	59		
Sujeto 34	4	5	5	5	5	2	3	29	2	4	4	4	1	4	1	2	3	4	29	58		
Sujeto 35	4	5	4	4	5	2	3	27	2	4	2	5	4	5	5	3	3	2	35	62		
Sujeto 36	3	5	5	5	5	3	3	29	3	4	3	4	5	5	1	2	2	2	31	60		
Sujeto 37	4	5	5	5	5	3	5	32	1	1	4	5	5	5	1	2	1	1	26	58		
Sujeto 38	4	5	5	5	5	4	3	31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	44	75		
Sujeto 39	5	5	5	4	4	4	4	31	5	4	4	4	5	5	1	2	4	4	38	69		
Sujeto 40	3	4	5	4	5	2	4	27	5	4	4	4	4	4	1	2	4	4	36	63		
Sujeto 41	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46	76		
Sujeto 42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	1	3	3	3	39	74		
Sujeto 43	5	4	5	5	5	3	4	31	1	1	1	3	5	5	1	5	1	1	24	55		
Sujeto 44	5	5	5	5	5	3	5	33	1	5	1	5	5	5	1	1	1	1	26	59		
Sujeto 45	5	5	5	5	5	3	3	31	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	26	57		
Sujeto 46	5	5	5	5	5	4	5	34	1	1	4	5	5	5	1	1	1	1	25	59		
Sujeto 47	5	5	5	5	5	3	3	31	5	3	4	3	3	5	1	5	5	5	39	70		
Sujeto 48	5	5	5	5	5	1	5	31	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	39	70		
Sujeto 49	4	5	5	4	5	4	4	31	1	3	4	4	4	5	1	4	2	2	30	61		
Sujeto 50	3	4	5	3	5	2	1	23	3	4	5	3	4	5	5	3	4	2	38	61		
Sujeto 51	4	4	5	4	5	3	3	28	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45	73		
Sujeto 52	2	4	3	4	5	3	4	25	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34	59		
Sujeto 53	3	3	4	4	5	5	4	28	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33	61		
Sujeto 54	5	3	4	4	5	4	4	29	3	2	5	3	4	4	5	3	3	2	34	63		
Sujeto 55	5	4	5	3	5	3	5	30	1	1	5	4	3	5	1	5	1	1	27	57		
Sujeto 56	5	5	5	5	5	2	5	32	1	1	2	3	4	5	5	5	1	1	28	60		
Sujeto 57	5	5	5	5	5	3	5	33	4	2	5	5	5	5	3	3	5	1	38	71		
Sujeto 58	4	5	5	5	5	4	5	33	5	2	2	4	4	5	1	1	1	1	26	59		
Sujeto 59	2	4	5	5	4	3	3	26	3	2	3	4	4	4	5	3	2	1	31	57		
Sujeto 60	4	3	5	4	4	3	1	24	3	1	3	4	4	4	1	3	1	1	25	49		
Sujeto 61	5	5	5	5	5	3	5	33	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	41	74		
Sujeto 62	4	5	3	5	5	4	4	30	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4	43	73		
Sujeto 63	5	5	5	5	5	3	3	33	1	1	2	5	2	5	1	1	1	1	20	53		
Sujeto 64	5	3	5	5	5	5	2	30	1	3	5	5	4	1	1	2	2	2	26	56		
Sujeto 65	5	5	5	3	5	2	5	30	5	5	1	2	4	5	5	1	5	1	34	64		
Sujeto 66	5	5	5	5	5	2	5	32	1	1	1	2	5	5	1	5	1	1	23	55		
Sujeto 67	4	4	5	5	5	2	5	30	1	3	1	5	5	5	1	1	1	1	24	54		
Sujeto 68	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	41	76		
Sujeto 69	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	78		
Sujeto 70	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	42	76		
Sujeto 71	5	5	5	5	5	5	5	35	1	3	5	5	5	5	5	5	1	1	36	71		
Sujeto 72	4	3	5	5	5	3	5	30	3	3	1	2	2	4	5	3	3	3	29	59		
Sujeto 73	3	4	5	5	5	4	5	31	2	3	2	3	5	5	1	3	1	1	26	57		
Sujeto 74	5	3	4	5	5	4	4	30	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	38	68		
Sujeto 75	5	5	3	3	5	5	5	31	4	3	5	4	3	3	5	4	5	1	37	68		

Anexo 8: Correlación de la variable 2 desempeño laboral

ITEM	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL													
	COMPRO MISO	TOTAL	GESTION				TOTAL	LIDERAZGO		TOTAL	COMPETENCIAS TECNICAS		TOTAL	TOTAL
	Item 23		Item 24	Item 25	Item 26	Item 27		Item 28	Item 29		Item 30	Item 31		
Sujeto 1	4	27	5	5	4	5	19	5	4	9	5	4	9	64
Sujeto 2	4	21	3	4	3	3	13	4	4	8	3	3	6	48
Sujeto 3	3	20	4	4	3	3	14	3	3	6	3	3	6	46
Sujeto 4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	8	3	3	6	51
Sujeto 5	3	21	4	3	4	3	14	5	3	8	4	2	6	49
Sujeto 6	3	21	4	3	4	3	14	5	3	8	4	2	6	49
Sujeto 7	3	25	5	5	4	5	19	5	5	10	5	3	8	62
Sujeto 8	5	28	3	4	5	3	15	5	5	10	5	4	9	62
Sujeto 9	5	29	4	4	5	4	17	5	5	10	5	5	10	66
Sujeto 10	5	25	3	4	5	3	15	4	5	9	5	4	9	58
Sujeto 11	4	25	3	3	4	3	13	4	4	8	4	4	8	54
Sujeto 12	5	28	3	4	5	3	15	5	5	10	5	5	10	63
Sujeto 13	3	24	4	5	3	4	16	4	4	8	4	4	8	56
Sujeto 14	5	29	3	5	5	4	17	5	5	10	5	5	10	66
Sujeto 15	3	24	5	4	4	5	18	5	4	9	4	4	8	59
Sujeto 16	4	27	4	5	4	4	17	3	4	7	5	4	9	60
Sujeto 17	4	27	3	5	3	3	14	5	4	9	4	4	8	58
Sujeto 18	4	29	3	4	3	5	15	5	4	9	5	4	9	62
Sujeto 19	4	28	4	4	5	4	17	5	3	8	5	4	9	62
Sujeto 20	3	27	5	5	4	5	19	5	5	10	5	4	9	65
Sujeto 21	4	28	5	5	5	1	16	5	5	10	5	4	9	63
Sujeto 22	3	28	5	5	5	3	18	5	4	9	5	5	10	65
Sujeto 23	4	28	5	5	5	4	19	5	4	9	5	4	9	65
Sujeto 24	4	28	5	5	4	5	19	5	3	8	5	5	10	65
Sujeto 25	4	28	4	4	5	4	17	4	4	8	5	4	9	62
Sujeto 26	4	27	5	5	3	5	18	5	3	8	5	5	10	63
Sujeto 27	4	27	5	5	4	4	18	5	5	10	5	3	8	63
Sujeto 28	4	25	5	4	4	3	16	3	3	6	5	4	9	56
Sujeto 29	4	25	5	4	4	3	16	3	3	6	5	4	9	56
Sujeto 30	5	29	5	5	4	5	19	5	5	10	5	5	10	68
Sujeto 31	4	29	5	5	5	5	20	3	5	8	5	5	10	67
Sujeto 32	4	24	4	4	4	5	17	4	4	8	5	4	9	58
Sujeto 33	4	24	4	4	4	5	17	3	3	6	5	4	9	56
Sujeto 34	3	18	3	3	5	4	15	4	4	8	5	5	10	51
Sujeto 35	4	26	3	4	4	3	14	5	5	10	5	5	10	60
Sujeto 36	4	28	5	5	5	5	20	5	1	6	4	3	7	61
Sujeto 37	4	29	5	3	5	3	16	5	1	6	5	2	7	58
Sujeto 38	5	29	5	4	4	5	18	5	1	6	5	4	9	62
Sujeto 39	5	29	5	5	4	4	18	4	4	8	4	4	8	63
Sujeto 40	5	29	5	5	4	4	18	4	4	8	4	4	8	63
Sujeto 41	5	29	5	5	4	4	18	4	4	8	4	4	8	63
Sujeto 42	5	29	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	10	69
Sujeto 43	5	28	5	5	5	5	20	5	5	10	5	4	9	67
Sujeto 44	1	24	5	1	5	3	14	1	4	5	5	4	9	52
Sujeto 45	4	23	3	3	5	4	15	5	1	6	5	1	6	50
Sujeto 46	5	27	1	1	4	5	11	1	5	6	5	3	8	52
Sujeto 47	5	27	3	5	3	3	14	5	4	9	5	5	10	60
Sujeto 48	4	27	5	4	3	5	17	3	4	7	5	5	10	61
Sujeto 49	4	23	4	5	3	4	16	4	3	7	5	3	8	54
Sujeto 50	3	23	4	2	4	1	11	1	3	4	3	3	6	44
Sujeto 51	4	26	4	4	3	3	14	4	5	9	4	5	9	58
Sujeto 52	4	25	5	4	5	3	17	4	4	8	4	5	9	59
Sujeto 53	4	22	5	4	3	3	15	4	3	7	3	3	6	50
Sujeto 54	3	24	4	4	5	4	17	3	3	6	5	4	9	56
Sujeto 55	5	28	3	3	3	1	10	5	4	9	5	5	10	57
Sujeto 56	5	26	3	3	5	3	14	5	3	8	5	5	10	58
Sujeto 57	5	30	5	5	4	5	19	5	5	10	4	5	9	68
Sujeto 58	5	28	4	4	4	5	17	1	2	3	5	4	9	57
Sujeto 59	2	15	4	3	4	3	14	3	2	5	2	3	5	39
Sujeto 60	4	22	3	4	3	4	14	3	1	4	4	4	8	48
Sujeto 61	5	30	5	5	5	4	19	5	5	10	5	4	9	68
Sujeto 62	5	29	4	4	5	4	17	5	5	10	5	3	8	64
Sujeto 63	4	27	4	4	4	4	16	5	5	10	5	4	9	62
Sujeto 64	3	28	5	5	2	3	15	4	3	7	5	3	8	58
Sujeto 65	3	21	5	1	1	1	8	1	1	2	5	5	10	41
Sujeto 66	2	20	5	5	5	4	19	5	2	7	5	1	6	52
Sujeto 67	5	29	4	5	5	5	19	1	5	6	5	5	10	64
Sujeto 68	5	30	1	5	5	2	13	5	1	6	5	5	10	59
Sujeto 69	3	26	5	5	4	4	18	5	5	10	4	5	9	63
Sujeto 70	5	30	5	5	5	5	20	1	5	6	5	5	10	66
Sujeto 71	5	30	5	5	5	5	20	5	1	6	5	5	10	66
Sujeto 72	2	21	4	4	2	4	14	3	3	6	2	4	6	47
Sujeto 73	4	28	5	5	5	5	20	5	4	9	5	4	9	66
Sujeto 74	4	22	4	4	4	4	16	4	3	7	3	3	6	51
Sujeto 75	3	22	4	5	5	4	18	5	3	8	4	3	7	55

Anexo 9: Evidencias fotográficas



