

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Amarilis - 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Ramírez Guillermo, Myledy Ángela

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 77797669

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 28 del mes de agosto del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 748-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2022**", presentada por la Bachiller, **RAMIREZ GUILLERMO, Myledy Angela**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola aprobada con el calificativo cuantitativo de 15 (quince) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:45 horas del día 28 del mes de agosto del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
N° DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Jorge Luis López Sánchez**, docente asesor del Programa Académico de Administración de Empresas y designado mediante la Resolución N° 1724-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH, de la estudiante RAMIREZ GUILLERMO, Myledy Ángela, de la investigación titulada: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2023.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco. Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 19 de setiembre de 2023

López Sánchez Jorge Luis
DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

GESTION DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	digibug.ugr.es Fuente de Internet	1%
7	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	

López Sánchez Jorge Luis

DNI N° 06180806

Código Orcid N° <http://orcid.org/0000-0002-0520-8586>

DEDICATORIA

A mis padres quienes han estado cada instante a mi lado, todo este tiempo de mi trayectoria universitaria.

A mis hermanos que de alguna u otra manera me dieron fuerzas y ánimos para seguir con la meta.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer en primer lugar al divino Dios por su infinito amor.

Agradecer al Doctor López Sánchez Jorge Luis por ser mi maestro en esta trayectoria del proceso de elaboración de la presente tesis, que a través de su guía y conocimiento he logrado culminar con la presente investigación.

Agradecer a los docentes de la Universidad de Huánuco, en especial a los maestros del Programa Académico de Administración de Empresas que toda vez que recorría a realizar alguna consulta estuvieron siempre presto para darme sus conocimientos y tiempo.

Asimismo, agradecer a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital Amarilis en especial a los Gerentes y Subgerentes, que gracias al tiempo y apoyo se ha podido obtener los datos correspondientes para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. INTERNACIONAL	19
2.1.2. NACIONAL.....	21
2.1.3. LOCAL	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	24
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	39

2.4.	HIPÓTESIS.....	40
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	40
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
2.5.	VARIABLES.....	41
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL.....	41
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	41
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO III.....		44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		44
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1.	ENFOQUE	44
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	44
3.1.3.	DISEÑO	45
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.2.1.	POBLACIÓN	46
3.2.2.	MUESTRA.....	46
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.3.1.	TÉCNICA	48
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	48
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	48
CAPÍTULO IV.....		49
RESULTADOS.....		49
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	49
4.1.1.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	49
4.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	58
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	67
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	67
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	68
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	69
CAPITULO V.....		72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		72

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de estudio	47
Tabla 2 ¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	49
Tabla 3 ¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	50
Tabla 4 ¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?.....	51
Tabla 5 ¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?	52
Tabla 6 ¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?.....	53
Tabla 7 ¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?.....	54
Tabla 8 ¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	55
Tabla 9 ¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?.....	56
Tabla 10 ¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?	57
Tabla 11 ¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?.....	58
Tabla 12 ¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?	59
Tabla 13 ¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?	60
Tabla 14 ¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo?	61
Tabla 15 ¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?.....	62
Tabla 16 ¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?.....	63
Tabla 17 ¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?	64
Tabla 18 ¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?	65
Tabla 19 ¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?	66
Tabla 20 Prueba de normalidad de las variables	67
Tabla 21 Nivel de coeficiente de correlación según Pearson	68

Tabla 22 correlación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral.....	69
Tabla 23 correlación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral	69
Tabla 24 correlación entre capacitación y desempeño laboral.....	70
Tabla 25 correlación entre comunicación interna y desempeño laboral	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La Entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?.....	49
Figura 2 ¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	50
Figura 3 ¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?	51
Figura 4 ¿Los colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?	52
Figura 5 ¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?	53
Figura 6 ¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?	54
Figura 7 ¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	55
Figura 8 ¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?	56
Figura 9 ¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?.....	57
Figura 10 ¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?	58
Figura 11 ¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?	59
Figura 12 ¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?.....	60
Figura 13 ¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo? ..	61
Figura 14 ¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?.....	62
Figura 15 ¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?.....	63
Figura 16 ¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?	64
Figura 17 ¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?.....	65

Figura 18 ¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza
laboral? 66

RESUMEN

La investigación ha podido alcanzar los resultados pertinentes cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022, cuyos resultados están sustentadas con argumentos metodológicos y teóricos que ha permitido resaltar a la gestión del conocimiento como instrumento indispensable para mejorar el desempeño laboral. La investigación fue cuantitativo, aplicada, descriptivo correlacional y no experimental; se utilizó el cuestionario para recopilar datos a cuarenta y uno (41) funcionarios públicos. Se utilizó la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson, en la que se obtuvo un valor relacional de 0,707 la cual demuestra la existencia de correlación positiva considerable entre las variables de estudio: gestión del conocimiento y desempeño laboral concluyéndose que la gestión del conocimiento es una herramienta que debe ser incluida en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Amarilis, cuya importancia radica en crear valor, repotenciar habilidades y desarrollar capacidades en las personas con la finalidad de mejorar el rendimiento y desempeño laboral.

Palabras Claves: Conocimiento, competencias, desempeño, gestión, funcionarios.

ABSTRACT

The research has been able to achieve the relevant results whose objective was: To determine the relationship between knowledge management and work performance in the District Municipality of Amarilis, Huánuco 2022, whose results are supported with methodological and theoretical arguments that have allowed highlighting knowledge management as an indispensable instrument to improve work performance. This research was quantitative, applied, descriptive correlational and non-experimental; the questionnaire was used to collect data forty-one (41) public officials. The Pearson's correlation coefficient statistical test was used, in which a relational value of 0.707 was obtained, which demonstrates the existence of a considerable positive correlation between the study variables: knowledge management and work performance, concluding that knowledge management is a tool that should be included in the public management of the District Municipality of Amarilis, whose importance lies in creating value, enhancing skills and developing capabilities in people in order to improve performance and work performance.

Keywords: Knowledge, competencies, performance, management, officials.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es un elemento con mucha trascendencia en el mundo organizacional, que hoy en día, ya sean organizaciones privadas y públicas ha tenido que inyectar en su administración la gestión del conocimiento para mejorar cada vez más el desempeño de sus trabajadores y como organización: porque hablar de desempeño no solo se trata de motivar al colaborador sino también de asistirlo, transferir conocimientos, repotenciar capacidades y dar oportunidades de desarrollo profesional con el fin de incrementar el rendimiento y consecución de resultados en la organización; he allí donde la gestión del conocimiento se vuelve un instrumento importante para generar valor y desarrollo en el equipo humano para el mejor desempeño laboral. En tal sentido, en la presente investigación resaltados esa importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad en estudio. La investigación se titula “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2022”, la cual está elaborada de acuerdo con el reglamento de investigación de la Universidad de Huánuco, que comprende de los siguientes capítulos:

Capítulo I; descripción, formulación del problema, objetivos, limitaciones y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II; marco teórico, antecedentes de nivel internacional, nacional y local, bases teóricas y operacionalización de variables.

Capítulo III; la metodología, el tipo, enfoque, nivel, y diseño de estudio, la población, la muestra, técnica e instrumento.

Capítulo IV; resultados, Tablas, figuras y contratación de hipótesis

Capítulo V; la discusión de resultados

Y; por último, se indican las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se observa que las organizaciones en estos últimos años están evolucionando y cambiando su manera de gestionar y administrar por la necesidad de proporcionar y demostrar mayor desempeño organizacional. Los gobiernos de los países del mundo se han dado cuenta que a través de la gestión del conocimiento se puede lograr competitividad institucional.

El mundo está pasando por una etapa de transición en el entorno económico por tal necesidad está asimilando la gestión proactiva del conocimiento la cual es un papel central para la competitividad de las organizaciones. Esto ha permitido mejorar el uso de los recursos públicos del gobierno teniendo la necesidad de modernizar la gestión de las instituciones públicas en base a la agilidad y desempeño. (Gessi et al.,2016, p.2)

Las entidades públicas en América Latina y el Caribe están abriendo las puertas a la innovación y al conocimiento que permitan ofrecer mayores oportunidades e información a sus colaboradores con la finalidad de mejorar capacidades y habilidades se servicio en la administración pública (CEPAL, 2018).

No obstante, en los países como Chile y Paraguay en el periodo 2017 han tenido que mejorar su administración pública realizando actividades de capacitación a sus funcionarios basada en el aprendizaje y prácticas adecuadas y transferencias de experiencia y conocimientos técnicos, conformación de recursos humanos altamente capacitados que permitieron mejorar el desempeño en las inversiones públicas de esos gobiernos (CEPAL, 2018).

En Argentina, en sus gobiernos descentralizados como en sus Municipalidades existe ineficiencia y mala calidad de la administración

pública, toda vez que estas aún mantienen modelos de gestión muy burocrática y mecánica, que les está perjudicando a responder eficientemente las demandas de la comunidad. Existe rechazo al cambio, y al conocimiento por parte de sus funcionarios y colaboradores (Gessi et al., 2016).

En el Perú, para mejorar la gestión pública necesita de muchos esfuerzos en diferentes sectores y dimensiones que están relacionadas a la modernización que han permitido el cambio sustantivo al desempeño global del Estado. (Secretaría de Gestión Pública, 2021)

Pero cabe indicar que el Perú en competitividad a nivel de América Latina se encuentra en el puesto 31, que evidencia un desempeño deficiente en dimensiones como la innovación y confianza en el gobierno.

El Estado Peruano necesita gestionar conocimientos para administrar adecuadamente sus recursos y transformarlas en el servicio público equitativa e igualdad para sus ciudadanos

El país, hace una década se inició un profundo proceso de transformación, que significó la transferencia de funciones y recursos desde el nivel central a los gobiernos regionales y locales para que, en ejercicio de su autonomía política, económica y administrativa sirvieran de manera más cercana y efectiva a la ciudadanía. (Secretaría de Gestión Pública, 2021, p.10)

Pero esto no basto, porque “el gobierno debe responder con agilidad y calidad, demostrando compromiso y buenas prácticas modernas de gestión, alejándose del antiguo modelo burocrático que ha quedado obsoleta por su carácter formalista y rígido, jerárquico y menos comprometido con los resultados” (Gessi et al., 2016, p.4).

Por más que se transfiera funciones y se incrementen recursos en los gobiernos públicos del Estado, pero no se promueve capacidades y conocimientos difícilmente se alcanzaría desempeño institucional. Al respecto la Secretaría de Gestión Pública (2021) afirma que:

El Estado Peruano transfiere funciones y recursos públicos, pero no promueve la gestión del conocimiento y mejores capacidades descentralizadas en la administración. Como consecuencia de ello, las entidades públicas nacionales, regionales y locales no muestran en general, tener las capacidades de gobierno y de gerencia suficientes para proveer más y mejores bienes y servicios públicos a todos los ciudadanos en todo el país, según su necesidad. Por lo tanto, su desempeño como gobierno se ve afectado constantemente. (pp.10-12

Por ende, las deficiencias de desempeño del Estado tienen impacto en la vida de las personas, en la competitividad y gobernabilidad; para ello se requiere una política de modernización y gestión del conocimiento que permita mejorar el desempeño de la gestión pública. Y la Municipalidad Distrital de Amarilis no es ajeno a este problema, el desempeño laboral en esta Entidad es cada vez más deficiente, servidores públicos con poca experiencia, ambiente de trabajo que no permite crear un patrón confortable y de confianza entre colaboradores, la cual perjudica el rendimiento de las funciones y responsabilidades al interior de la Entidad. Y la causa de ello, radica a la poca importancia que se da a la gestión del conocimiento, ausencia de desarrollo por competencias, ausencia de capacitaciones por parte la Entidad y aun se necesita perfeccionar prácticas de comunicación interna para el mejor desempeño del servidor público. Por tanto, según lo expuesto se ha visto por conveniente elaborar la investigación “Gestión del conocimiento y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022”, desde la perspectiva teórica y descriptiva que permitió identificar la realidad problemática existente en la Municipalidad de Amarilis y a partir de ello se proporcionó nuevos alcances que permitan mejorar el desempeño laboral a través de la gestión del conocimiento.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- a. ¿En qué medida la Gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿En qué medida el desarrollo de competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?
- b. ¿En qué medida la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?
- c. ¿En qué medida la comunicación interna se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- a. Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Describir la relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.
- b. Describir la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.
- c. Describir la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Para alcanzar consistencia en los resultados de la investigación, se incluyó bases teóricas y resultados de otros estudios para la discusión y comparación descriptiva del estudio, la cual permitieron producir nuevos enfoques y conocimientos que coadyuven entender la

importancia de la gestión del conocimiento en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados de la presente investigación permitieron ser nuevos aportes a la ciencia, así como a la problemática identificada en la muestra de estudio. De tal manera, estos resultados son enfoques para resolver problemas y aportan nuevos enfoques de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para poder identificar relación descriptiva de la gestión del conocimiento con el desempeño laboral, se diseñó un instrumento que permitió indagar y obtener datos cuantitativos de la muestra de estudio. Cuyo instrumento denominado el cuestionario tuvo la consistencia a través de su viabilidad y confiabilidad que permita garantizar su utilidad no solamente en esta investigación sino en otras investigaciones de similar tema.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones para desarrollar investigación fue al acceso a la información, y más cuando se trata de realizarlo en una entidad pública, ya que la exigencia fue más formal y confidencial. Para ello, se pudo contar con la autorización correspondiente, previa presentación de la solicitud de autorización en mesa de partes de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación fue viable, porque se utilizó medios y recursos que permitieron con su elaboración y presentación de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pardo (2021) tesis doctoral “Influencia de la implantación de herramientas de gestión del conocimiento en los trabajadores del conocimiento (analistas) en el contexto de un entorno militar”, presentada en la Universidad de Granada, que permitió analizar diferentes estrategias de la gestión del conocimiento, investigación explicativa de revisión documental, cuyas conclusiones indican: Que la gestión del conocimiento permite crear valor estratégico en la organización que permiten organizar y alinear recursos de conocimientos y capacidades para mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores. Permite mejorar prácticas propias de la estrategia de codificación para mejorar el conocimiento y aumentar el uso de la tecnología de la información. La gestión del conocimiento permite mejorar la red de colaboración interna y externa individualmente a través de relaciones personales tanto en la transferencia de conocimiento. Existe relación entre la gestión del conocimiento y la creación de valor en las organizaciones, toda vez que es un elemento fundamental para gestionar practicas estratégicas de codificación, capacidades intelectuales y personalización, transferencia interna de conocimiento, la motivación individual e influya en el desempeño organizacional. Las herramientas de la gestión del conocimiento están basadas a la codificación del conocimiento, desarrollo, comunicación y a la transferencia participativa de los mensajes cuyo efecto positivo origina en el rendimiento de los trabajadores. (pp.143-146)

López (2021) tesis doctoral “Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institucional (caso de universidades públicas categoría a de ecuador)”, presentada en la Universidad de Alicante, España, cuyo objetivo fue analizar la gestión del conocimiento en las

Universidades, investigación de enfoque sintético cibernético, cuyas conclusiones indica que: Organizar y desarrollo talento humano permite aumentar grupos de saberes interdisciplinarios muy efectivos en la entidad logrando personal capacitado que demuestran rendimiento en sus áreas. La gestión del conocimiento inclusivo requiere del talento humano multidisciplinario, e inclusive pluriculturales. Las disponibilidades de los recursos son muy importantes para poder canalizar el conocimiento. El tiempo, la dirección, el liderazgo y la motivación son muy cruciales para el éxito en generar nuevos conocimientos, nuevas ideas, disponer de mapas de conocimiento, de infraestructura física y tecnológica, recursos materiales, y del talento humano idóneo que se organice en equipos interdisciplinarios, que presente soluciones innovadoras para mejorar y cambiar la matriz productiva y de servicios nacional. Para gestionar el conocimiento se debe desarrollarla a través de transferencia de conocimientos en diferentes capacitaciones enseñanza y aprendizaje orientada a generar valor y potenciar la competitividad organizacional universitaria.

Montañez (2021) tesis doctoral “El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño”, presentada en la Universidad de Valencia, que permitió estudiar el diseño de trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral, investigación explicativa analítica, utilizo el cuestionario auto informado, cuya conclusión indica que: Los empleados demuestran satisfacción y desempeño en su ámbito laboral al denostar facultades y autonomía en sus decisiones y cumplimiento de tareas, la cual hacen uso de sus conocimientos necesarios para solucionar y realizar tareas, la cual es un positivamente influyente en los demás colaboradores, que inspira y proporciona información. Para que esto se nutra en la organización es necesario promover el compañerismo y monitorear la interacción interpersonal, transmitiendo la información para alcanzar el desempeño en el puesto que laboran.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Celestino (2021) tesis de pregrado titulada “Evaluación de la gestión del conocimiento en la Municipalidad Provincial de Huaraz 2020”, presentada en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, permitió evaluar la gestión del conocimiento en la Municipalidad Provincial de Huaraz, investigación no experimental, utilizo el cuestionario, cuya conclusión indica que: La gestión del conocimiento permite que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz se organicen en sus funciones y responsabilidades. En la entidad pública se practica la transferencia de conocimiento que logra mejorar el nivel y desarrollo de las competencias en las tareas. Gestionar el conocimiento en la entidad ha dado lugar al desempeño organizacional dando mejores servicios de atención al ciudadano.

Azaña y Álvarez (2020) tesis de pregrado titulada “Acercamiento teórico a la gestión del conocimiento”, presentada en la Universidad Peruana Unión Lima, el estudio presento un breve acercamiento teórico de la gestión del conocimiento, investigación descriptiva y explicativa, cuya conclusión indica que: La necesidad de la gestión del conocimiento permite implementar, cultivar y difundir formas para administrar conocimientos, que permite generar flujo en la información y la comunicación. Además, esta instituido por sistemas que permiten recopilar y acumular la correcta experiencia de los recursos intangibles cuya importancia permite impartir en los colaboradores con la finalidad de repotenciar. La eficiente gestión del conocimiento está relacionada en alcanzar cambios e innovaciones que generen productos, optimizando los recursos y capacidades logrando una ventaja competitiva. La gestión del conocimiento permite transformar las experiencias y conocimientos en algo proactivo y codificable, gestionable que coadyuva al éxito y desempeño de la organización. (p.13)

Cornejo (2020) tesis de pregrado titulada “Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021”, presentada en la Universidad César Vallejo Piura, estudio permitió elaborar un programa de capacitación, investigación descriptiva no experimental y transversal, cuya conclusión indica que: Las capacitaciones que realiza la empresa en estudio son deficientes debido a la ausencia del análisis de tareas y de la motivación laboral. No se incluyen métodos de capacitación que permitan canalizar el conocimiento de manera satisfactoria. Diseñar un programa de capacitación en la organización permite mejorar el desempeño laboral, para ello es necesario evaluar su necesidad, diseñar la capacitación, implementarla y evaluar el resultado para determinar su impacto en el desempeño de los trabajadores con respecto en el cumplimiento de los objetivos de la organización. (p.43)

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Justiniano (2017) tesis de pregrado titulada “Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”, presentada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María, estudio que permitió dar respuestas a las interrogantes de la aplicación de la gestión del conocimiento en la innovación, investigación cuantitativo, aplicada y descriptivo correlacional no experimental, utilizo el cuestionario, cuya conclusión refiere: Que la gestión del conocimiento en la Universidad en estudio alcanza un grado de 44% de significancia en su práctica toda vez que existe una cultura organizacional bueno en la interacción y comunicación entre colaboradores de trabajo, pero el talento humano aun no es promovido con importancia la cual está perjudicando al desempeño laboral. Los medios de comunicación aun necesitan mejorar y adecuar su fluidez para que se ejerza eficazmente en las funciones de los trabajadores. En la Universidad en estudio se necesita transformar y diseñar un modelo de gestión del conocimiento orientada al desarrollo de capacidades, comunicación interna y al desempeño laboral. Existe

mucho conformismo entre sus colaboradores que no aceptan cambios e innovación en las funciones laborales. (pp.134-136)

Cayco y Palpan (2021) tesis de pregrado “La comunicación interna como medio de integración corporativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco 2020”, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, permitió conocer la relación entre comunicación interna y la identidad corporativa, investigación descriptivo correlacional, utilizo la encuesta, las conclusiones arribadas fue: La mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca está informada sobre el organigrama, las herramientas de gestión y las funciones que deben de desempeñar, esto permite mejorar el empeño para realizar sus labores sin inconvenientes beneficiando a la gestión pública ya que a través de esta se lograrán sus metas propuestas. Se utilizan más de un tipo de comunicación (comunicación directa, comunicación escrita, boletines, revistas y redes sociales), siendo de este modo más factible la comunicación entre los miembros de la institución y poder así coordinar de manera correcta todo lo concerniente a sus labores

Veramendi (2017) tesis de pregrado “Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la municipalidad distrital de Tomayquichua 2017”, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, permitió relacionar el desarrollo de competencias laborales con la calidad de servicio, investigación correlacional, no probabilístico, aplico el cuestionario a una muestra de 140 sujetos, la investigación concluyo: Que el desarrollo de competencias es significativa en la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad en estudio, toda vez que al emplear eficientemente el conocimiento orientada a competencia profesional permite la buena calidad y desempeño del servidor público. La gestión del conocimiento en la muestra de estudio es de mucha importancia que permite asegurar la estabilidad y fortalecimiento para el negocio u organización, ya que esta cumple un papel indispensable para adecuar información y cambios según sea la perspectiva del usuario. En la Municipalidad

Distrital de Tomaykichwa se tiene un 89% de calificación promedio de buena de los ciudadanos hacia los servidores públicos, ya que manifestaron que los servidores públicos de esa entidad están capacitados y cumplen sus funciones con el esmero y empeño pero que aún les falta el conocimiento especializado para resolver problemas sociales del distrito la cual no permite alcanzar un desempeño pleno de la gestión pública. (pp.85-86)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En el libro de Meriño et al. (2020) afirma que la gestión del conocimiento esta entendida básicamente por ser una:

Disciplina de gran importancia fundamentada como el capital intelectual más el valor agregado que lo hace un activo intangible estratégico en las organizaciones. La gestión del conocimiento vive en las personas y es posible que ese conocimiento individual se convierta en un conocimiento colectivo que permita desarrollar competencias, buenas prácticas de comunicación interna y formación. (p.148)

Por su parte Ortiz (2017) afirma que la gestión del conocimiento comprende como “el conjunto de procesos alineadas que implican la adopción y captación del capital intelectual, desarrollo, tratamiento y comportamiento del conocimiento que permiten orientar al desarrollo de competencias organizacional en el personal” (p.48)

No obstante, en el libro “La Sociedad Poscapitalista” de Drucker (1994) hace referencia que el conocimiento es un valor que agrega los individuos en los productos y servicios de manera autónoma, innovada y cuyas competencias es medida a través por la calidad más que por la cantidad y se necesita formación y aprendizaje constante.

La gestión del conocimiento ha permitido ser una disciplina de aprendizaje, formación y transmisión de información que cada vez esta

perfeccionando la comunicación interna en la organización. El libro publicado por la Secretaria de Gestión Pública (2021) afirma lo siguiente:

La gestión del conocimiento es una disciplina cuya finalidad es generar, compartir y utilizar conocimientos tácitos y formales en una organización, que permite dar respuestas a las necesidades internas. Sus objetivos están basados en administrar conocimiento y aprendizajes a través de la capacitación y desarrollo de competencias para mejorar el funcionamiento de las entidades, realizando buenas prácticas de comunicación y retroalimentación de estrategias que permitan alcanzar resultados positivos. (p.35)

La gestión del conocimiento inicia concretamente desde la practica hasta la producción de nuevas maneras de realizar las cosas (Gutiérrez, 2004). El punto de partida está vinculada a ciertos factores que permiten alcanzar desempeño; estos son acciones que funden y unen la experiencia y reflexiones que permiten generar conocimiento. El libro “Gestión del conocimiento en la Práctica” de Gutiérrez (2004) explica estas acciones por la que se genera el conocimiento:

La acción instrumental, estratégica y comunicativa; que consisten en adaptar y establecer comportamientos de line, grupo y red de interrelación. Las acciones de impulsar la comprensión y la obligación de cumplir una función según su vínculo contractual y reglamentos de trabajo. La acción de participación en la asignación de tareas y desenvolvimiento funcional. La acción de transferir conocimientos individuales y empírico en base al sistema de inteligencia organizacional que permite ser un estribo para elevar el desempeño. La difusión del aprendizaje que crea un patrón de información y formas de trabajo que logra programar y clasificar tareas. La acción comunicativa que genera y produce predilección, lealtad, innovación y nuevos estándares. (pp.90-95)

En ese orden de ideas, en el Sector público la gestión del conocimiento sigue el mismo lineamiento de las organizaciones privadas con la diferencia que en el sector público, el objetivo de la gestión del conocimiento es crear valor público a través del desempeño de gobierno. Según la publicación de la Función Pública de Colombia indica que:

La gestión del conocimiento transforma la información en capital intelectual para el Estado. Esto se logra a través de la elaboración de acciones, productos, proyectos, programas y planes que se crean en los cuatro ejes de gestión del conocimiento, operados a través del doble ciclo de gestión del conocimiento. (Función Pública, s.f.)

Al implementar la gestión del conocimiento formalmente en el sector público, permiten interconectar el trabajo, desarrollar competencias en el equipo humano, los procesos se hacen más visibles y dinámicos ya que la comunicación interna es fluida, y permite formar a los servidores para mejorar el uso de recursos y mejora la transparencia en el manejo de los asuntos públicos (Secretaría de Gestión Pública, 2021).

En tal sentido, desarrollaremos las dimensiones más importantes que se ha venido indicando de la gestión del conocimiento enfocándonos al sector público.

2.2.1.1. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Gutiérrez (2004) menciona que el desarrollo de competencias “es la potenciación de las capacidades que todo individuo posee en razón de sus funciones y responsabilidades a su cargo en la organización, cuyo propósito es elevar el desempeño organizacional” (p.91).

Gómez (2005) explica que la competencia “se origina por complejas estructuras y funciones necesarios que permiten el desempeño de situaciones específicas. Compleja porque se

combina conocimientos, valores, actitudes y habilidades, cuyas tareas están ligadas a desempeñar situaciones que involucran al comportamiento de la persona” (p.3).

Y desarrollar competencias según Chiavenato (2011) significa:

Fortalecer habilidades priorizando la información asertiva y permitiendo desarrollar cultura y capacidades de toma de decisiones, ser autónomos en las funciones y tareas que estas cumplan. Las competencias permiten generar condiciones adecuadas de trabajo que de antemano coadyuva a la consecución de los objetivos de la entidad. (p.58)

La administración del conocimiento y el desarrollo de las competencias ha permitido transformar a las organizaciones la manera de presentar servicios (Chiavenato, 2011). que son alcanzados en tres etapas:

a. Inducción

Chiavenato (2011) indica que la inducción consiste en:

Programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tienen por objeto familiarizar a los recién llegados con el lenguaje de la organización, con los usos y costumbres internos (cultura organizacional), con la estructura de la organización (áreas o departamentos), con los principales productos o servicios, con la misión y objetivos de la organización, etcétera. (p.167)

No obstante, para la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR indica que la inducción es “el conjunto de actividades vinculadas a desarrollar competencias, cuyas funciones es la socialización y orientación de los servidores públicos que se incorporan o se reincorporan a un puesto en la entidad” (Resolución de Presidencia Ejecutiva 265, 2017, p.7).

Este proceso de inducción está basado en la inducción general que consiste brindar la información sobre las normas internas y políticas de gobierno; y la inducción específica está basada en brinda información sobre el puesto.

El objetivo del proceso de inducción es facilitar la integración y adaptación al entorno laboral y a la cultura organizacional con los servidores del área que ingresen que permitan socializar. Además, proporcionar información sobre la organización y la básica estructura del Estado, así como las normas y políticas internas, procedimientos y conductas y buenas prácticas en la función del trabajo. (Resolución de Presidencia Ejecutiva 265, 2017, p.8)

b. Actualización

La actualización permite la eficiencia de la información interna y permite cambios permanentes del comportamiento y potencial de los colaboradores y el procesamiento integrado y simultáneo en las organizaciones (Chiavenato, 2011)

c. Especialización

Comprende el dominio, habilidad de analizar críticamente y evaluar la situación la cual crea una enorme diferencia en las funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2011).

2.2.1.2. CAPACITACIÓN

Ojeda et al. (2016) indica que:

La capacitación es un proceso educativo cuya función es la actividad que permite alimentar la parte cognitiva con la necesidad de actualizar la información en la mente de los colaboradores.

La capacitación es una alternativa fundamental que coadyuva al crecimiento de las unidades productivas, ya que se implementan esfuerzos planeados y orientadas según las situaciones reales, siendo importante para las organizaciones en

la determinación de problemas en el puesto de trabajo y garantizar el éxito en el cumplimiento de sus políticas, objetivos y metas con el mejor desempeño laboral demostrando técnicas y productividad en el uso de los recursos de la organización. (p.32)

Por su parte Chiavenato (2011) indica que la capacitación es:

El proceso educativo plazo corto, cuya aplicación es organizada y sistemática, que a través de esta las personas adquieren y desarrollan conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo con los objetivos establecidos. La capacitación busca transmitir conocimientos específicos relevantes al trabajo, actitudes frente a los diversos escenarios de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (p.240)

Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva 299 de 2017 emitida por SERVIR define que la capacitación “es un proceso que busca mejorar el desempeño de los servidores, realizando cierres de brechas desarrollando conocimientos y habilidades en las funciones y puestos del servidor público de la Entidad” (Resolución de Presidencia Ejecutiva 299, 2017, p.4). La capacitación permite que las personas se desarrollen a través de acciones de captación de información, enseñanza y aprendizaje.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, establece tres etapas del ciclo de la capacitación tales como la planificación, ejecución y evaluación.

La planificación consiste una responsabilidad de la entidad por el medio el cual se identifica la necesidad del conocimiento en los colaboradores la finalidad de establecer acciones de capacitación que se realizara en transcurso del ejercicio (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

Mientras que la etapa de ejecución consiste en seleccionar proveedores de capacitación que den servicios de calidad, monitorear y realizar seguimiento de la capacitación que permitan asegurar las acciones y participación de los servidores (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

Y la etapa de evaluación consiste medir los resultados de las acciones de capacitación que se llevaron a cabo, la medición está basada a la reacción, satisfacción de los participantes, aprendizaje y conocimientos adquiridos que son evidenciados en el desempeño de los servidores e impacto que demuestren en el desarrollo de sus actividades laborales (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

El SERVIR indica que las acciones de capacitación son “responsabilidades de aprendizaje y funciones de enseñanza que permite mejorar el desempeño y competencias cuyos tipos de capacitación están clasificados por formación laboral y formación profesional, que cada Entidad debe ser responsable en su financiamiento para contratación” (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

a. Formación profesional

El Doctor Idalberto Chiavenato explica que la formación profesional es relacionada con la educación profesional, institucionalizada o personalizada, que permite a las personas prepararse para desempeñarse en un determinado sector laboral, estas permitan incrementar la calificación del conocimiento (Chiavenato, 2011).

No obstante, el SERVIR define a la formación profesional como la obtención de conocimientos que se fundamentan en el grado académico que el servidor cuenta para cubrir el área requerida por las entidades. Son conjunto de estudios logrados por el servidor que lo sustenta a través de grado de maestro, título

profesional y grado de doctor cuyas obtenciones son entregadas por la formación profesional en las universidades e institutos (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

b. Formación laboral

La formación laboral consiste en que cada Entidad pública capacite a sus colaboradores, implementando seminarios, talleres, charlas, cursos. Esta formación se ejecuta con la finalidad de cerrar brechas de conocimiento y competencias, mejora continua del servidor en sus funciones concretas y alcanzar desempeño institucional. La formación laboral consiste en capacitaciones interinstitucional y pasantías cuya finalidad es transmitir conocimientos en beneficio general de la entidad pública (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

c. Financiamiento de la capacitación

El financiamiento para capacitación en la entidad “es financiado total o parcialmente con recurso de la propia entidad en el que el servidor labora” (Resolución Presidencia Ejecutiva 141, 2016).

El dicho financiamiento consiste incluir y destinar un presupuesto con la descripción de acciones de capacitación que pueden ser total o parcial según sea la disponibilidad presupuestal de la entidad y según las prioridades previstas.

2.2.1.3. COMUNICACIÓN INTERNA

Para Chiavenato (2011) la comunicación es:

La transferencia de información o datos de una persona a otra. Conjunto de proceso por el cual se transmite información y significados entre personas. Además, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores, que permite unir personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. (p.50)

Garrido et al. (2020) afirma que la comunicación en la organización es la percepción que forman ideas; sistema complejo y abierto que permite influenciar en el medio ambiente a través de mensajes, flujo propósito, dirección y medios logrando las relaciones entre los colaboradores.

Y por su parte Gary (1995) afirma que la comunicación organizacional es el proceso que a través de ella los colaboradores obtienen información de la organización que permiten adecuar y entender sus funciones.

Y cuando mencionamos comunicación interna se hace referencia al flujo de interrelación de información dentro de la organización. Ramos et al. (2017) afirma que es la que se lleva a cabo dentro de la organización la cual busca lograr los objetivos a través de mensajes que influyan eficientemente en el interior, que fortalezcan relaciones entre los colaboradores ocasionado un ambiente agradable de trabajo.

Según el SERVIR establece que la comunicación interna es:

El conjunto de actividades que se realizan dentro de la entidad para comunicar diferentes mensajes a sus servidores públicos. La comunicación interna debe ser bidireccional, ya que eso permite comunicar y recibir respuesta, retroalimentación e interacción entre los servidores, los superiores jerárquicos y la alta dirección. (Resolución de Presidencia Ejecutiva 151, 2017)

Su importancia en las entidades públicas está básicamente entendida, por el hecho que, así como en las empresas privadas en las organizaciones públicas también están conformadas por personas que laboran de manera coordinada que permiten alcanzar objetivos, y para ello se debe gestionar el proceso de comunicación interna ya que es un papel importante para transmitir planes, objetivos, misión, visión y valores estratégicos a los servidores.

La dirección de la comunicación interna se clasifica según la que circulan los mensajes tales como:

La comunicación descendente, que surge desde la alta dirección y desciende a los niveles distintos de la entidad cuya finalidad es proporcionar información a los servidores de los sucesos y de las acciones a seguir en la entidad pública. Mientras que la comunicación ascendente, surge de los servidores públicos hasta la alta dirección cuya finalidad es conocer la opinión de los colaboradores respecto a las decisiones y planes inferidos en a la entidad pública. (Resolución de Presidencia Ejecutiva 151, 2017)

a. Proceso de comunicación interna

Es el medio a través del cual se transfiere y canaliza mensajes a los servidores públicos con un contenido adecuado cuyas características sean claras e integras que permitan generar interés y compromiso institucional. Este proceso permite diagnosticar e identificar necesidades de comunicación por parte de los servidores, identificar medios, mensajes, audiencias, tiempo, oportunidad y canales de comunicación que ayudan para desarrollar planes de acción de mejoras de la comunicación (Resolución de Presidencia Ejecutiva 151, 2017).

b. Plan de comunicación interna

Documento que permite realizar e integrar acciones anticipadas para implementar procesos de comunicación interna, cuyo ciclo puede realizar de manera anual y orientándose al plan estratégico y operativo de la entidad pública (Resolución de Presidencia Ejecutiva 151, 2017).

c. Canal de comunicación interna

Es el medio del proceso de la comunicación interna, que se diseña según la necesidad para canalizar el flujo de la comunicación permitiendo adaptar y mejorar el cumplimiento de las funciones y objetivos. “Es la parte del sistema que enlaza la

fuente con el destino, que pueden estar físicamente cerca o lejos” (Chiavenato, 2011, p.69).

En el sector público, el SERVIR establece que se puede utilizar los canales, tales como “correo electrónico, intranet, mural interno, reuniones, revistas o boletín informativo, buzón de sugerencias y mensajes de texto” (Resolución de Presidencia Ejecutiva 151, 2017).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Se entiende por desempeño el “comportamiento de la persona frente a sus resultados alcanzados según los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2011, p.222).

Por su parte en el libro de Faria (2004) se afirma que el desempeño labora consiste en el resultado de su comportamiento frente a sus funciones de su cargo, sus atribuciones, tareas, actividades o inactividades” (p.23).

El desempeño laboral es demostrar eficacia, realizar el trabajo eficientemente que mejorar la productividad y calidad organizacional.

Para mejorar y monitorear el desempeño laboral es necesario evaluar el desempeño, que según el libro de Chiavenato (2011) consiste en “el producto laboral que comprende en la apreciación y dedicación en el puesto y función que el colaborador realice, produciendo beneficios para la organización” (p.220). No obstante, el libro de Faria (2004) indica que la evaluación del desempeño consiste en el “identificar el nivel de logro, satisfacción y productividad alcanzada según sus funciones y cargo encomendado” (p.24).

Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto,

problemas de motivación, entre otros escenarios. (Chiavenato, 2011, p.221)

Según el libro del doctor Idalberto Chiavenato indica que la evaluación del desempeño está orientada:

- Formulación de objetivos a través consenso, que consiste en plasmar objetivos de evaluación y el gerente que permite interactuar acuerdos para llegar en un término.
- Compromiso personal que permite intensificar el esfuerzo y lealtad, esta se plasma en contrato formal o psicológico que permite realizar un pacto de respeto a los objetivos.
- Acuerdo y negociación con el gerente referente a la asignación de recursos y medios necesarios para alcanzar objetivos, consiste en el compromiso del personal para cuidar y utilizar los recursos con fines de interés al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos, consiste en contrastar costo beneficio del proceso, medir resultados según los objetivos establecidos.
- Realimentación intensa y continúa evaluación conjunta, consiste en la retroalimentación y un amplio en la comunicación que permita reducir discordias y mejorar la relación entre esfuerzos y alcanzar resultados.

El SERVIR, establece que el desempeño “es la actuación evidente de un servidor público en el contexto laboral establecida, la cual constituye un mayor o menor grado que permite el cumplimiento de los objetivos institucionales” (SERVIR, 2020, p.2). En las entidades públicas, el desempeño laboral se gestiona por gestión por resultados que permitan alcanzar el mayor rendimiento funcional; de tal forma que se ejecuta elementos como la gestión del rendimiento, la cultura y el clima organizacional para mejorar y alcanzar los objetivos establecidos de manera satisfactoria.

2.2.2.1. EFICIENCIA

La eficiencia en términos de recursos humanos consiste en la mejor forma de realizar las cosas, las actividades y funciones, con el fin de que los recursos se apliquen de manera más razonable. Para ello el colaborador demostrara su mejor desempeño en capacidad y rendimiento en sus funciones, ya que esto es una de las responsabilidades del administrador de los recursos humanos (Chiavenato, 2011)

Para promover eficiencia en la organización se necesita reconocer capacidades cognitivas en el las cuales son identificables a través de los objetivos que han logrado según lo establecido en las funciones y responsabilidades; esto permite desarrollar el buen desempeño de sus funciones a su cargo, utilizando adecuadamente los recursos y al mismo tiempo cuidando los interese de la organización (Chiavenato, 2006).

a. Capacidad

La capacidad es el elemento fundamental que todo administrador de los recursos humanos desea mejorar en la organización, [...] consiste en los conocimientos que el ser humano ha obtenido a través de la experiencia, y ha hecho que sus conocimientos se transformen en una especialidad, que le permite cumplir sus funciones de manera más eficiente, es decir conoce que procesos, que cantidad de recurso y que riesgos tendría una cierta actividad (Chiavenato, 2011)

b. Cumplimiento de metas

Ser eficiente radica en utilizar adecuadamente los recursos con el fin de cumplir las metas, las cuales pueden ser metas individuales o metas grupales. Cumplir metas individuales se trata cumplir las funciones establecidas por el cargo que ocupa el servidor público; y cumplir metas grupales se trata de hacer fuerza en cada unidad orgánica para lograr la misión de la organización (SERVIR, 2020).

c. Reasignación significativa de recursos

Consiste en que el servidor puede conseguir metas en cualquier cargo que se le asigne, solo depende de la participación en equipo y parte de él (SERVIR, 2020).

2.2.2.2. EFICACIA

La eficacia es “es una medida normativa del logro de resultados, [...] capacidad de satisfacer una necesidad de una sociedad a través de bienes y servicios” (Chiavenato, 2011, p.40). Cuya medida permite determinar la consecución de los objetivos, es decir, de la capacidad para alcanzar objetivos y resultados. En términos globales, la eficacia es la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del ambiente o mercado (Chiavenato, 2006).

La eficacia en la organización es la tarea del administrador de los recursos humanos, que consiste en mantener el equilibrio entre componentes como la producción, satisfacción y desarrollo organizacional frente a sus demandas (Chiavenato, 2011).

a. Producción

Representa la capacidad del colaborador frente a sus funciones internas en la organización, capacidad de producir y cumplir objetivos que permitan mejorar el nivel de satisfacción del cliente o usuario (Chiavenato, 2011).

b. Satisfacción

No solo consiste en tratar de satisfacer al usuario o cliente si el colaborador no se siente satisfecho por la función que realiza. Por tanto, la satisfacción interna de la organización representa el beneficio otorgado a sus grupos de interés, funcionarios, prestadores de servicios, colaboradores, la cual esta subyugado para un buen desempeño funcional (Chiavenato, 2011).

c. Desarrollo

Es la capacidad del equipo organizacional para incrementar su desarrollo y capacidades para responder a las necesidades internas y externas de la organización. No solamente está relacionada con el aumento de riquezas o mejoras en la gestión, sino esta también relacionada con el desarrollo funcional y profesional del colaborado, que es un indicador que origina el desarrollo organizacional en su conjunto (Chiavenato, 2011).

2.2.2.3. RETROALIMENTACIÓN

Las acciones de retroalimentación permiten integrar procesos de intercambio de información, conocimiento y establecer un ambiente de trabajo más confiable. El evaluador imparte recomendaciones y aspectos que permitan mejorar el desempeño del evaluado con respecto a sus funciones y responsabilidades que rige el reglamento de organizaciones y funciones. Además, permite transmitir conocimientos y fundamentar comunicación asertiva, empática y escucha activa; para ello el administrador debe tener un perfil de liderazgo que proporcione confianza a sus colaboradores (SERVIR, 2020).

a. Ambiente de trabajo

Consiste en la percepción acerca de la seguridad de las instalaciones y la realización del trabajo, traro entre servidores, cooperación, interrelación, entorno de trabajo, exigencias de estereotipos, escenarios de prejuicios, discriminación las cuales permitan disminuir riegos y equilibrar la vida laboral (Resolución de Presidencia Ejecutiva 150, 2017, p.13).

b. Motivación

Chiavenato (2011) indica que la motivación consiste en:

Un conjunto de ciclo motivacional que inicia con la necesidad de implementar una dinámica que fortalezca voluntades y conductas del colaborador rompiendo todo obstáculo de

prejuicios, que aumenta la insatisfacción, el conflicto, la incomodidad laboral entre otros. (p.60)

El SERVIR establece que consiste en la percepción del equipo con respecto al trabajo, el apoyo entre colaboradores, lealtad, dedicación, voluntad y asertiva comunicación (Resolución de Presidencia Ejecutiva 150, 2017, p.13).

c. Liderazgo

Y liderazgo es la destreza de motivación humana y saber conducir a las personas a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana (Chiavenato, 2006)

Y el SERVIR establece que la dirección y liderazgo permite preservar habilidades eficientes que los jefes de las áreas tienen para planificar, comunicar, motivar, organizar, alinear y fortalecer relaciones interactivas entre servidores públicos. (Resolución de Presidencia Ejecutiva 150, 2017, p.13).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) Área institucional; unidad orgánica jerarquizada según la estructura, cuyas competencias es generar normas y procedimientos administrativos para un mejor funcionamiento (Camacho, 2021).
- 2) Aprendizaje; es el conocimiento adquirido a través de las acciones de capacitación que permite expandir más capacidades para el desarrollo de actividades (Chiavenato, 2011).
- 3) Calidad de servicio; conjunto de acciones y estrategias que se cumple para mejorar el servicio y relación entre la entidad pública y usuarios (Guízar, 2008).
- 4) Compañerismo; es la relación y comprensión entre servidores que permite fortalecer y cumplir las funciones de manera compartida (Guízar, 2008).

- 5) Compromiso organizacional; es la actitud que el servidor demuestra en el trabajo en el desarrollo de sus funciones orientadas al cumplimiento de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2011).
- 6) Capacidad de respuesta; consiste en las aptitudes y competencias del servidor público a responder y solucionar problemas (Chiavenato, 2011).
- 7) Función pública; conjunto de tareas y responsabilidades de manera temporal o indefinida en favor de los administrados a cambio de una retribución económica por parte de la entidad pública contratante (SERVIR, 2020).
- 8) Funcionario público; representante político cuyas funciones de gobierno es la de monitoreo y fiscalización. Aprueba políticas y normas de trabajo en la organización (Resolución de Presidencia Ejecutiva 265, 2017).
- 9) Oficina de recursos humanos; consiste en el órgano, unidad, equipo funcional cuya función es la gestión de recursos humanos en las entidades públicas (Camacho, 2021).
- 10) Puesto; consiste en el conjunto de responsabilidades y funciones que corresponden a un cargo que se ocupa en una entidad, así como los requisitos según el ejercicio (Camacho, 2021).
- 11) Servidor público; son todas las personas que forman parte en una entidad pública (Resolución de Presidencia Ejecutiva 265, 2017).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- a. Existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. Existe relación significativa entre desarrollo de competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022
- b. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

- c. Existe relación significativa entre la comunicación interna y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia
- Retroalimentación

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimensiones

- Desarrollo de competencias
- Capacitación
- Comunicación interna

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Titulo	Variables	Dimensiones	Indicadores	ítem	
Gestión del conocimiento y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022	Desarrollo de competencias	de	Inducción	¿La Entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	
			Actualización	¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	
			Especialización	¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?	
	Capacitación	del	del	Formación profesional	¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?
				Formación laboral	¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?
				Financiamiento de la capacitación	¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?
				Proceso de comunicación interna	¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?
	Comunicación interna			Plan de comunicación interna	¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?
				Canal de comunicación interna	¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?
	Desempeño Laboral		Eficiencia	Capacidad	¿La Entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?

	Cumplimiento de metas	¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?
	Reasignación significativa de recursos	¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?
Eficacia	Producción	¿Las actividades que ejerce el servidor público son productivas?
	Satisfacción	¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?
	Desarrollo	¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?
Retroalimentación	Ambiente	¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?
	Motivación	¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?
	Liderazgo	¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Fue aplicada ya que según Carrasco (2006) afirma que el tipo de investigación aplicada “se orienta por características vinculadas a objetivos bien definidos, inmediatos y prácticos. Es decir, está diseñado para cotejar y brindar los hallazgos de la encuesta de acuerdo con la realidad de la muestra” (p.43). En tal sentido, la investigación trató de cotejar, comparar y discutir bases teóricas con los resultados de estudio con la finalidad de aportar nuevos conocimientos que permita solucionar problemas con respecto a la “Gestión del conocimiento” y el “desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

3.1.1. ENFOQUE

Fue cuantitativo, porque el uso para los resultados fueron los datos numéricos, estadísticos y valores que nos proporcionaron la información recopilada a través el instrumento de estudio. Hernández et al. (2014) indican que:

El enfoque cuantitativo utiliza la recopilación y análisis de datos que responden preguntas de investigación y comprueban hipótesis establecidas previamente, realiza medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p.5)

Por tanto, para obtener los resultados se trabajó con datos recopilados de la muestra y valores números y porcentuales obtenidas por el procesamiento.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fue descriptiva y correlacional

Descriptiva, porque se identificó características de las variables que permitieron explicar el comportamiento estadístico con respecto al problema de investigación. El objetivo de la investigación descriptiva:

Esclarece características, propiedades de sujetos y demostrar su perfil, en una comunidad, grupo, objeto, proceso, u otro anómalo desarrollado. Es decir, solo está destinado a medir o recopilar información de forma independiente o colectiva sobre los conceptos o variables a los que se refiere. Es decir, su propósito es mostrar cuán enlazados están. (Hernández et al., 2014, p.92)

Correlacional, porque se estableció el nivel de asociación proporcional entre las variables de estudio

El propósito de la investigación de nivel correlativa es averiguar cuánto existe una relatividad o corporación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto en particular. Por lo general, solo se analiza una relación entre dos variables, pero en muchos estudios a menudo se realizan entre tres, cuatro o más variables. (Hernández et al., 2014, p.93).

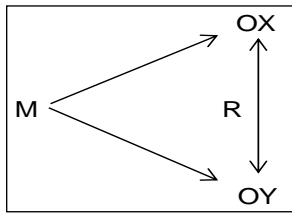
3.1.3. DISEÑO

No experimental, ya que el análisis de variables de estudio fue realizado sin la manipulación intencional. Los datos y análisis de las variables fueron obtenidos y desarrollados en un solo momento. Carrasco (2006) refiere lo siguiente:

Los diseños no experimentales se pueden dividir en diseño transaccional o diseño transversal y diseño vertical. El diseño transaccional se divide en diseño específico, descriptivo o causal y correlacionado, y el diseño vertical se divide en diseño específico de tendencia. (p.59)

En tal sentido, la presente investigación fue descriptiva correlacional no experimental cuyo esquema es:

Esquema



Leyenda

M = Muestra de estudio

O = Observación de variables

X = V.I.: Gestión del conocimiento

Y = V.D.: Desempeño laboral

r = Relación entre las dos Variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández et al. (2014) define que:

La población está compuesta por una parte o sector del universo, cuya identificación determinada a través de la problemática definida en el estudio; las cuales forman especificaciones y caracteres relacionadas al problema, siendo de esta manera la más precisa y asertiva para aplicar en la investigación. (Pp.174-175)

De tal forma Chávez (2007, p. 162), define que la población que se consideró en la investigación tuvo las características básicas que permitieron alcanzar los objetivos de estudio; y para nuestro caso, la población estuvo conformada por los Gerentes y Subgerentes de la Municipalidad Distrital de Amarilis que según el CAP son (41) funcionarios. Ver anexo 3

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la investigación fue censal pues la población señalada es de carácter finito y pequeña para trabajar con todas sus integrantes.

Arias (2006) plantea que la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de la población finita.

Por su parte Hernández et al. (2014) indica que el muestreo es un grupo de la población del cual se recolecta datos y debe ser representativa de esa población con una cierta cantidad definiendo su participación directa en el problema de investigación En tal sentido, para la muestra está compuesto por cargos de Gerentes (13) y subgerentes (28). Por tanto, se tienen las siguientes Tablas:

Tabla 1

Muestra de estudio

Ítem	Denominación	Código
1	Gerencia Municipal	2
2	Gerencia de OCI	3
3	Gerencia de Procuraduría pública municipal	4
4	Gerencias de Asesoría Jurídica	5
5	Gerencia de Planeamiento y presupuesto	6
6	Subgerencia de Planificación y modernización institucional	1
7	Subgerencia de presupuesto	2
8	Subgerencia de programación Multianual y cooperación técnica intersectorial	3
9	Subgerencia de gestión e inversiones y unidad formuladora	4
10	Gerencia de Secretaría General	7
11	Subgerencia de tramite documentario y archivo general	1
12	Subgerencia de relaciones públicas e imagen institucional	2
13	Gerencia de Administración y Recursos Humanos	8
14	Subgerencia de recursos humanos	1
15	Subgerencia de Contabilidad y Control patrimonial	2
16	Subgerencia de Endeudamiento y Tesorería	3
17	Sub gerencia de Abastecimiento y logística	4
18	Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	9
19	Subgerencia de Estudios, Ejecución de obras y maquinarias	1
20	Subgerencia de Acondicionamiento Territorial Catastro y Urbanismo	2
21	Subgerencia de Gestión de riesgos y defensa civil	3
22	Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras	4
23	Gerencia de Desarrollo Ambiental y Recursos Naturales	10
24	Subgerencia de Desarrollo Social, Educación, cultura, deporte y juventudes	1
25	Subgerencia de Desarrollo Humano, y programas sociales	2
26	Subgerencia de participación ciudadana y centros poblados	3
27	Gerencia de Gestión ambiental y Recursos Naturales	11
28	Subgerencia de Gestión Ambiental y Residuos solidos	1
29	Subgerencia de Servicios de saneamiento	2

30	Subgerencia de Ecología y Recursos Naturales	3
31	Gerencia de Desarrollo Económico y Turismo	12
32	Subgerencia de Desarrollo Económico Turismo y Artesanía	1
33	Subgerencia de Formalización, Comercialización y Mercados	2
34	Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	13
35	Subgerencia de Registro y orientación tributario	1
36	Subgerencia de Recaudación y Control Tributario	2
37	Sb gerencia de Fiscalización Tributario	3
38	Subgerencia de ejecución Coactiva	4
39	Gerencia de Seguridad Ciudadana y Fiscalización	14
	Subgerencia de Seguridad Ciudadana, Juntas vecinales y	
40	Transportes	1
41	Subgerencia de Fiscalización Policía Municipal y Serenazgo	2

Nota. Extraído de la página 22 del CAP de la Municipalidad Distrital de Amarilis

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Encuesta, fue la técnica por el medio el cual se elaboró una ficha de preguntas para recoger datos de la muestra de estudio

3.3.2. INSTRUMENTO

Hernández et al. (2014) en el cuestionario “se formula ciertas preguntas que involucran una o más variables medidas” (p.391). En tal sentido, el instrumento fue el cuestionario cuyo contenido fueron preguntas según los indicadores de estudio

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Fue indispensable, utilizar el SPSS versión 26 la cual facilito la obtención de las Tablas y figuras para el procesamiento.

Y para el análisis se utilizó Tablas y figuras que permitieron realizar el análisis y discusión de los resultados. Además, se realizó comprobación de prueba de normalidad para elegir y utilizar el método y prueba estadística

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 2

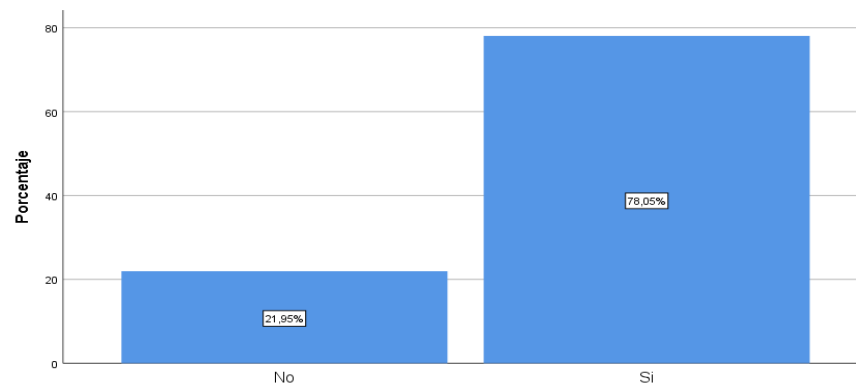
¿La Entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	9	21,95	21,95	21,95
	Si	32	78,05	78,05	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 1

¿La Entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto de la pregunta relacionada a la inducción a los nuevos trabajadores por parte de la Entidad, del total de la muestra de estudio, el 78.05% (32 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” la Entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores, mientras que la otra parte del 21.95% (9 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que la Entidad realiza inducción a los nuevos servidores que se integran en la Gestión, aunque la otra parte menor menciona que no, porque la Entidad realiza esta función, pero no de manera continua.

Tabla 3

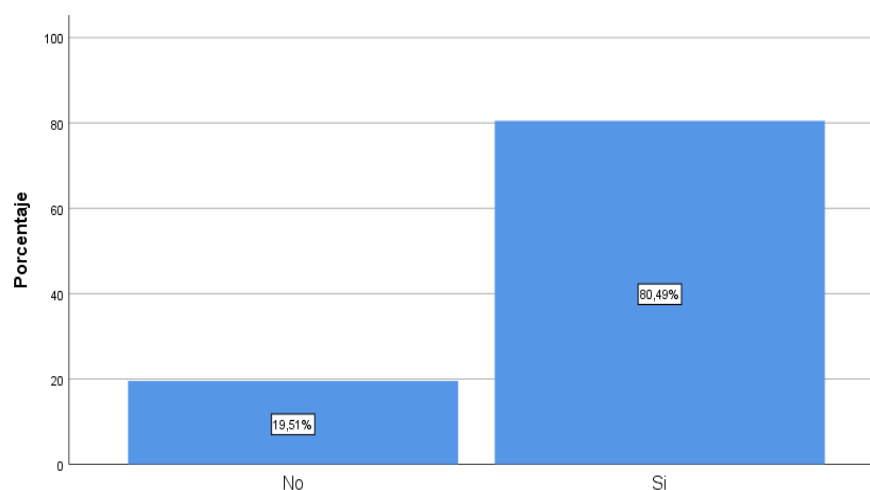
¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	19,51	19,51	19,51
	Si	33	80,49	80,49	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 2

¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto de la pregunta relacionada a las actividades de instrucción sobre las funciones laborales por parte de la Entidad, del total de la muestra de estudio, el 80.49% (33 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” la Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos, mientras que la otra parte del 19.51% (8 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que la Entidad, que en su mayoría de los servidores públicos reciben instrucciones sobre las funciones laborales que cumplirán en cada cargo asignada

Tabla 4

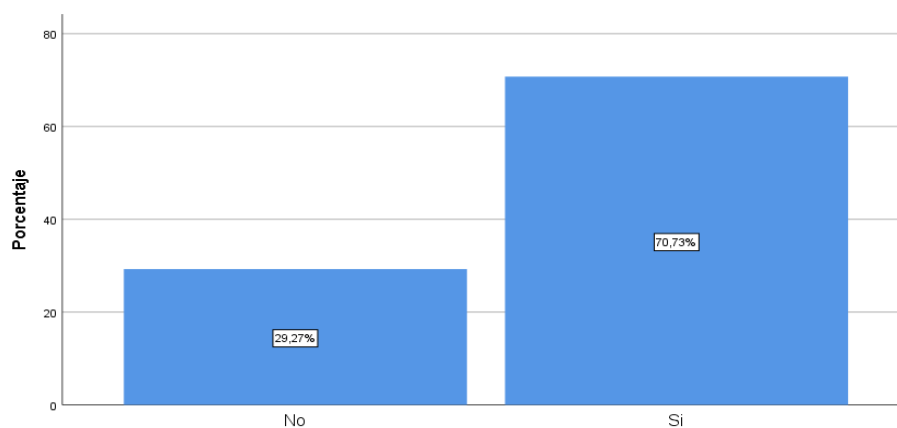
¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	29,27	29,27	29,27
	Si	29	70,73	70,73	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 3

¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto de la pregunta relacionada a la especialización en las funciones laborales por parte de la Entidad, del total de la muestra de estudio, el 70.73% (29 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” el servidor público recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad, mientras que la otra parte del 29.27% (12 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Se puede percibir que la gran mayoría recibe alguna especialización desarrollada por la Municipalidad con la finalidad de mejorar las funciones laborales, pero un porcentaje menor indicaron que la especialización funcional solo es para los cargos de mayor jerarquía.

Tabla 5

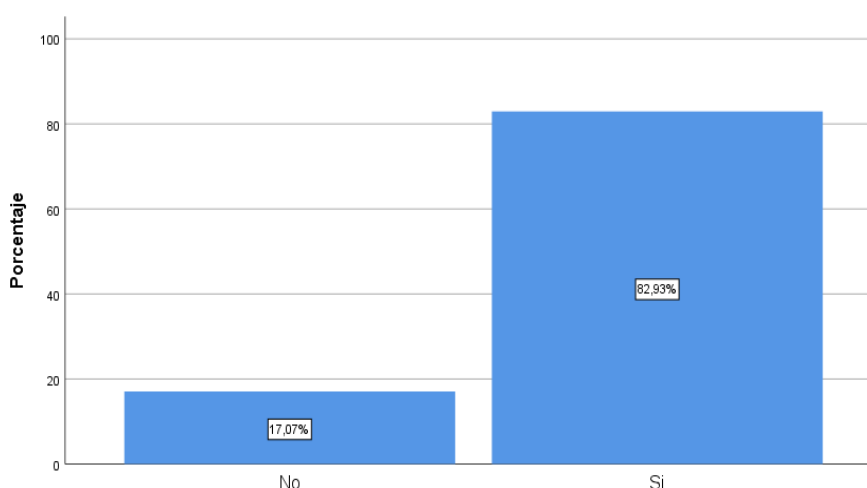
¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	7	17,07	17,07	17,07
	Si	34	82,93	82,93	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 4

¿Los colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto de la pregunta relacionada a la formación profesional del servidor público para el cargo que ocupa, del total de la muestra de estudio, el 82.93% (34 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” los colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan, mientras que la otra parte del 17.07% (7 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que la gran mayoría cuentan con la formación profesional que les permite desempeñar sus funciones, mientras que una parte menor de los servidores públicos aún no tiene la formación profesional para estar en un cargo.

Tabla 6

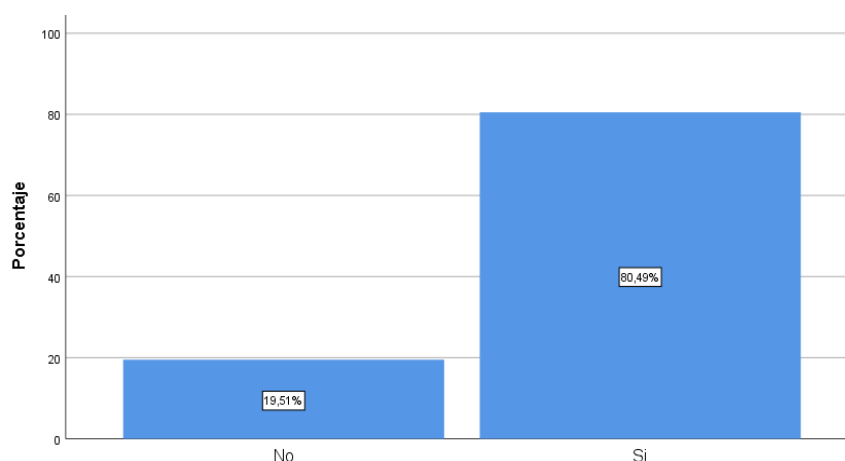
¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	19,51	19,51	19,51
	Si	33	80,49	80,49	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 5

¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta relacionada con la coordinación entre colaboradores, del total de la muestra de estudio, el 80.49% (33 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” existe constante coordinación entre colaboradores para desarrollar actividades y funciones, mientras que la otra parte del 19.51% (8 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que existe una coordinación entre colaboradores de manera constante e interactiva, aunque por la otra parte menor indica que aún existen servidores públicos que prefieren cumplir sus funciones sin la debida coordinación.

Tabla 7

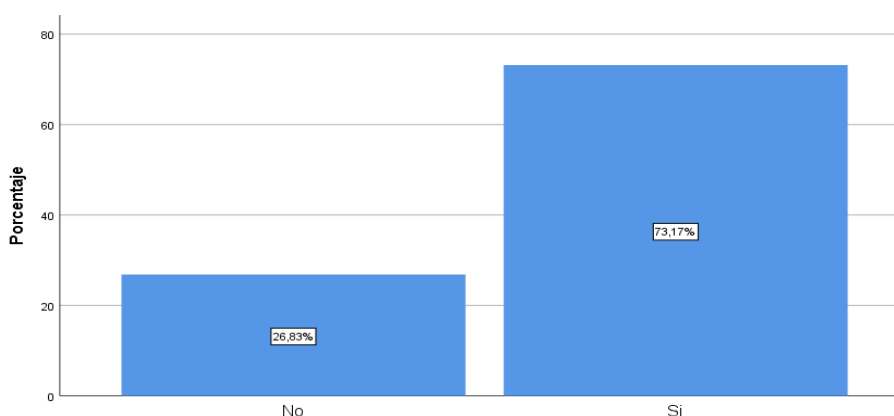
¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	26,83	26,83	26,83
	Si	30	73,17	73,17	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 6

¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta relacionada con el presupuesto disponible para la capacitación laboral, del total de la muestra de estudio, el 73.17% (30 gerentes y subgerentes) indicaron que “sí” se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral, mientras que la otra parte del 26.83% (11 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que existe un presupuesto disponible destinado a la capacitación y formación laboral, la cual es una fortaleza de la entidad, que permite planificar las capacitaciones en favor de sus colaboradores, pero aún existe un porcentaje menor que indican que el presupuesto de capacitación son solamente para los gerentes y subgerentes mas no para los demás servidores de menor jerarquía organizacional.

Tabla 8

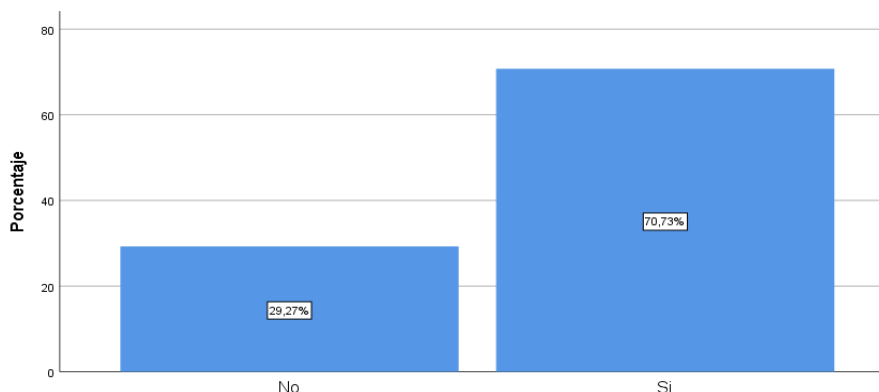
¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	29,27	29,27	29,27
	Si	29	70,73	70,73	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 7

¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la comunicación asertiva, del total de la muestra de estudio, el 70.73% (29 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales, mientras que la otra parte del 29.27% (12 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que la mayor parte percibe que existe comunicación interna entre servidores públicos para desarrollar de manera más eficiente las funciones, aunque existe un porcentaje minoritaria que no debemos dejar de lado, ya que ellos indican que en muchos casos la comunicación es conflictiva.

Tabla 9

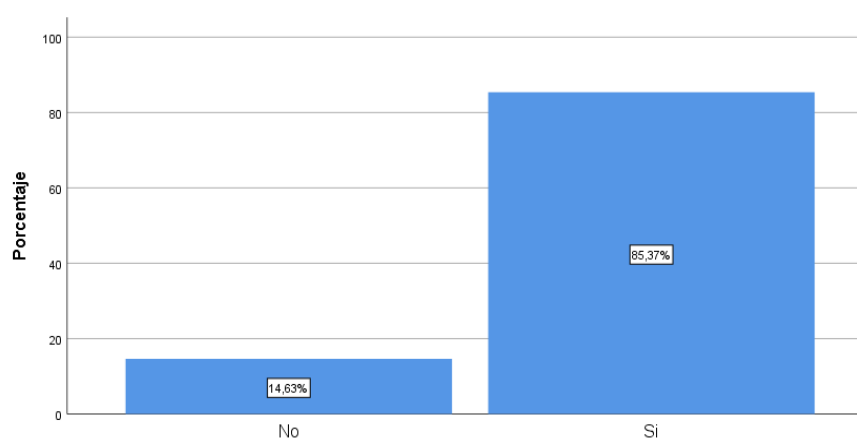
¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	14,6	14,6	14,6
	Si	35	85,4	85,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 8

¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la información y comunicación, del total de la muestra de estudio, el 85.37% (35 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” la gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar, mientras que la otra parte del 14.63% (6 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que es muy importante que la Gerencia de recursos humanos realice la información de los planes estratégicos con la finalidad de canalizar un mismo lenguaje en la función internas de la Entidad.

Tabla 10

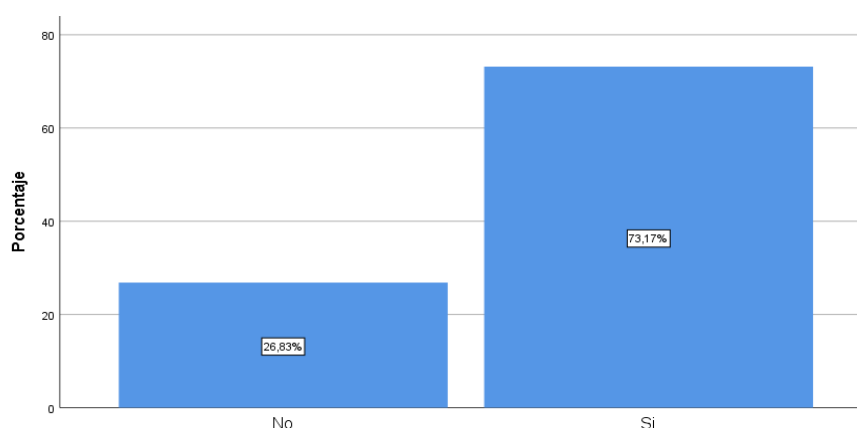
¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	26,8	26,8	26,8
	Si	30	73,2	73,2	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 9

¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la comunicación interna eficiente, del total de la muestra de estudio, el 73.17% (30 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos, mientras que la otra parte del 26.83% (11 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir que un porcentaje mayor indica que la comunicación interna es eficiente entre los servidores públicos, pero un porcentaje menor indica que existe poca comunicación entre colaboradores, que perjudica al cumplimiento de las funciones internas y, en muchos casos existe conflictos y descoordinación entre áreas que repercute en el ambiente laboral.

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 11

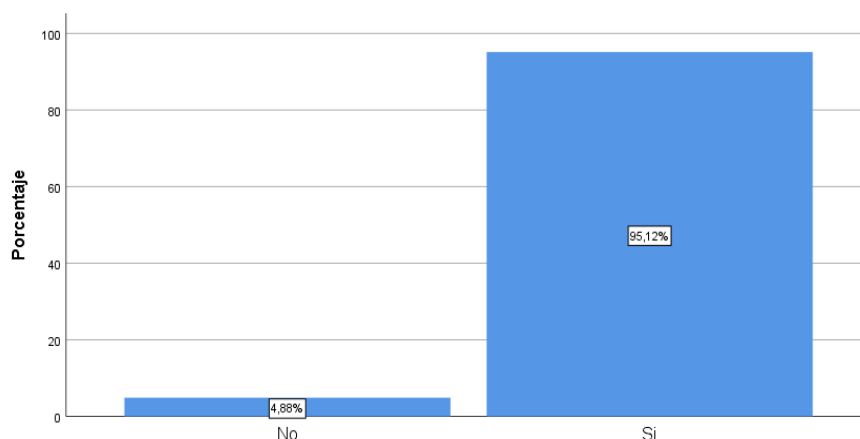
¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	2	4,9	4,9	4,9
	Si	39	95,1	95,1	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 10

¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la constante instrucción al servidor público, del total de la muestra de estudio, el 95.12% (39 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” la entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales, mientras que la otra parte del 4.88% (2 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que la mayor parte de los servidores están siendo instruidos de manera constante para mejorar las capacidades laborales, esto es una buena señal que por lo menos permite fortalecer el buen desempeño laboral.

Tabla 12

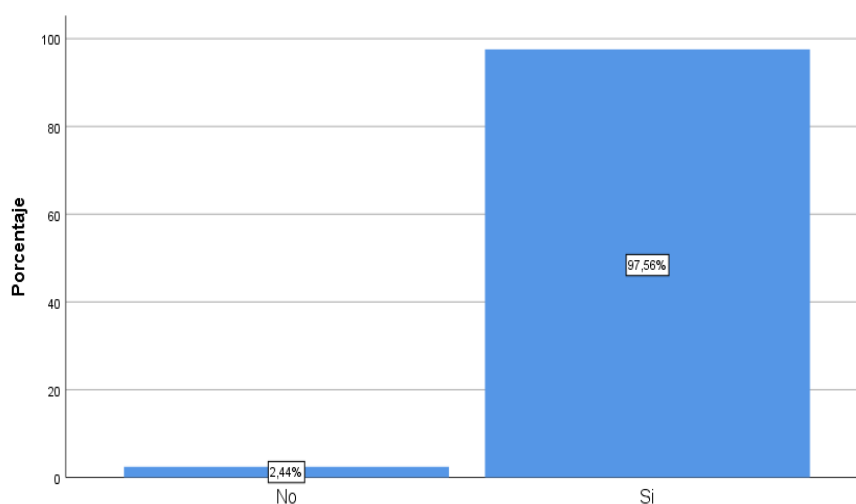
¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	2,44	2,44	2,44
	Si	40	97,56	97,56	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 11

¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre el cumplimiento de las metas por parte del servidor público, del total de la muestra de estudio, el 97.56% (40 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas, mientras que la otra parte del 2.44% (1 gerente) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que casi el total de los encuestados perciben que los servidores públicos que laboran como especialistas, asistentes, técnicos, secretarias entre otros niveles jerárquicos están cumpliendo con las metas que se establecen, la cual es una fortaleza que se debería seguir dar más atención para incrementar el desempeño laboral.

Tabla 13

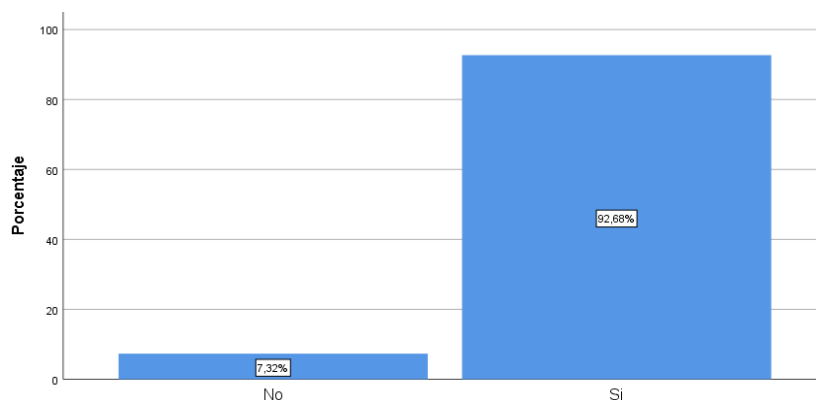
¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	7,32	7,32	7,32
	Si	38	92,68	92,68	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 12

¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?



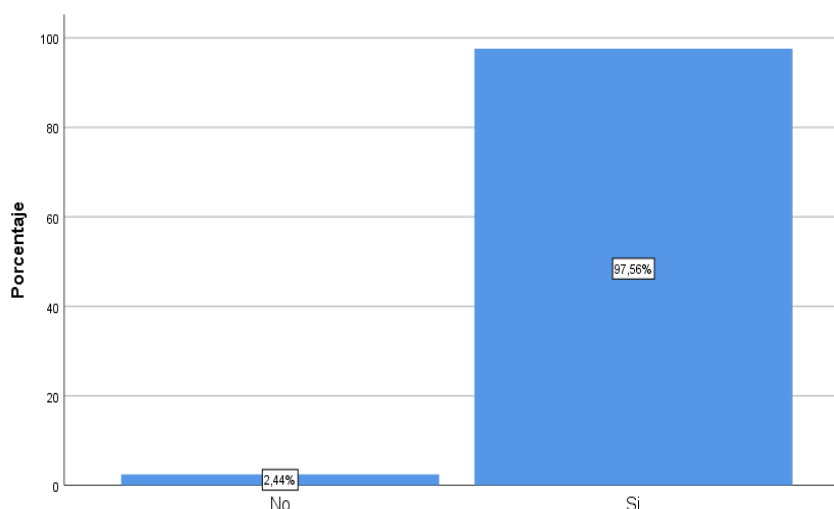
Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre el uso adecuado de los recursos por parte del servidor público, del total de la muestra de estudio, el 92.68% (38 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” el servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, mientras que la otra parte del 7.32% (3 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que el servidor público está haciendo uso de manera correcta de los recursos que se le otorga para desarrollar sus actividades y cumplir sus funciones, aunque se tiene un porcentaje menor que indica lo contrario, por lo que se debería tener en cuenta, porque no en todas las áreas de la Entidad pública suele suceder lo mismo.

Tabla 14*¿Las actividades que ejerce el servidor público son productivas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	2,44	2,44	2,44
	Si	40	97,56	97,56	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023**Figura 13***¿Las actividades que ejerce el servidor público son productivas?**Nota.* Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la productividad del servidor público en las actividades que realiza, del total de la muestra de estudio, el 97.56% (40 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” las actividades que ejerce el servidor público son productivo, mientras que la otra parte del 2.44% (1 gerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que en su mayoría indican que los servidores públicos que laboran en la Entidad son productivos en las actividades que realizan, toda vez que los encuestados mencionan que frecuentemente los servidores se quedan más tarde del horario de trabajo para terminar una función, aunque no todos lo hacen, porque existen servidores públicos con contrato de nombramiento que en mucho de los casos no demuestran productividad en su trabajo.

Tabla 15

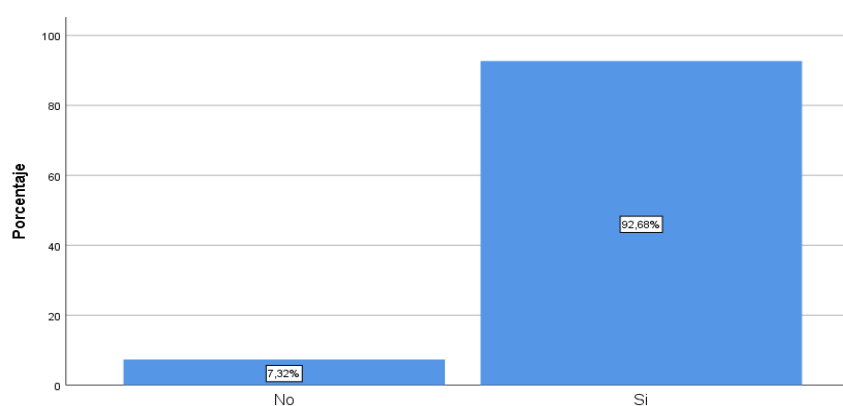
¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	7,32	7,32	7,32
	Si	38	92,68	92,68	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 14

¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre satisfacción de las actividades y tareas realizadas por el servidor público, del total de la muestra de estudio, el 92.68% (38 gerentes y subgerentes) indicaron que “sí” satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público, mientras que la otra parte del 7.32% (3 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que tanto los gerentes y subgerentes en su mayor parte están satisfechos de las actividades y funciones que realizan los empleados que laboran en sus áreas, pero no debemos dejar de lado, que un porcentaje de categoría minoritaria indica que no están satisfechos, ya que indican que algunos son personal nombrado y se aferran a ello para incumplir sus actividades y funciones que deberían culminar en el día.

Tabla 16

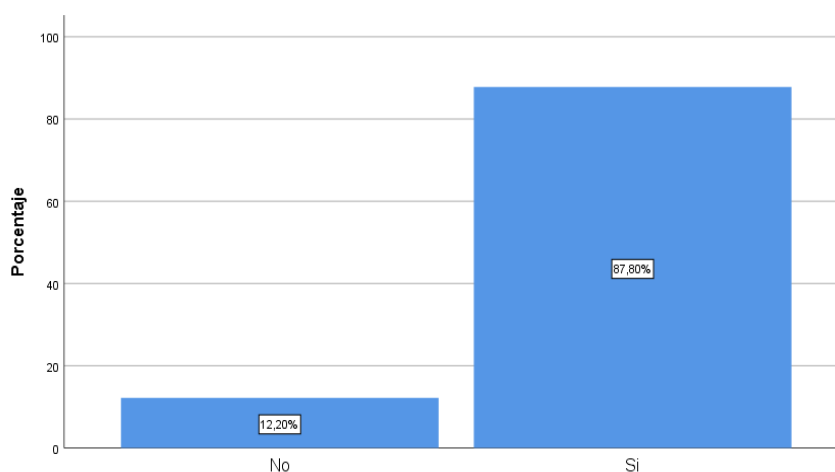
¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	12,20	12,20	12,20
	Si	36	87,80	87,80	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 15

¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?



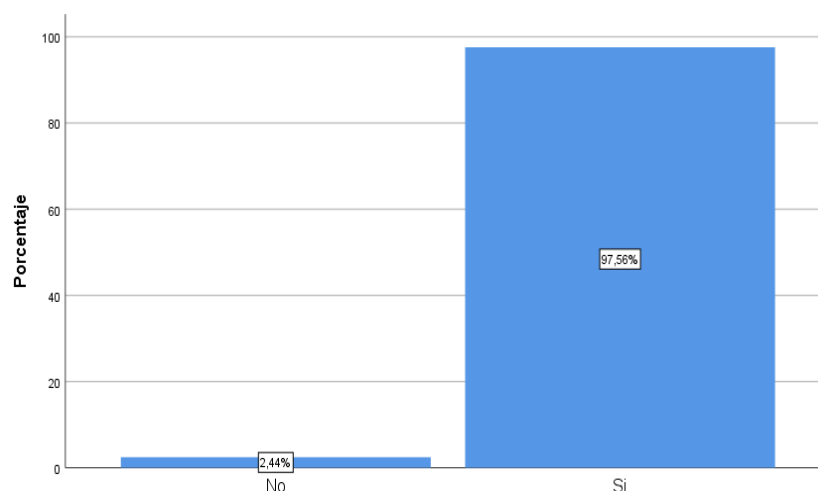
Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la responsabilidad y puntualidad, del total de la muestra de estudio, el 87.80% (38 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” el servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual, mientras que la otra parte del 12.20% (5 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que un porcentaje mayor de los servidores públicos demuestran responsabilidad y puntualidad en las funciones y actividades que realizan, aunque existe una categoría minoritaria que indica que existen servidores públicos que llegan tarde a su centro de labores, algunos no cumplen una tarea encomendada en el momento solicitado, demuestran rechazo a la autoridad de los gerentes y subgerentes.

Tabla 17*¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	2,44	2,44	2,44
	Si	40	97,56	97,56	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023**Figura 16***¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?**Nota.* Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la información asertiva, del total de la muestra de estudio, el 97.56% (40 gerentes y subgerentes) indicaron que “sí” existe información asertiva en el ambiente de trabajo, mientras que la otra parte del 2.44% (1 gerente) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que la información entre los colaboradores y áreas es asertiva la cual es una fortaleza para la Entidad pública. La información intergrupala e interpersonal permite que las funciones y actividades sean cumplidas de manera más eficiente, cada quien ejecuta una tarea, pero compartiendo la misma visión funcional.

Tabla 18

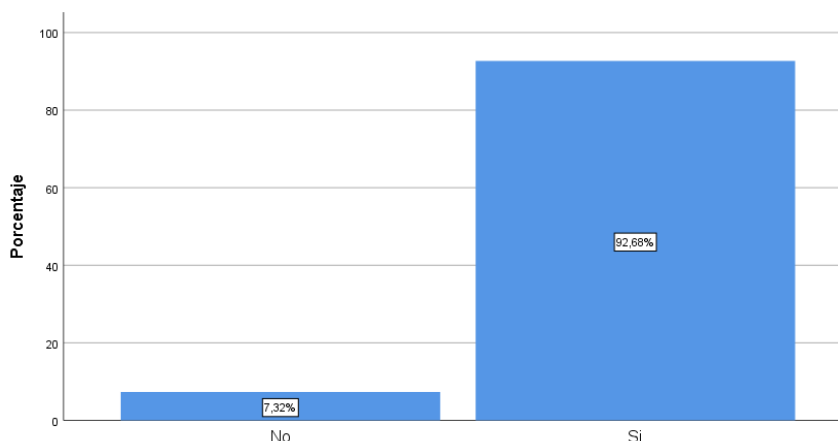
¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	7,32	7,32	7,32
	Si	38	92,68	92,68	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 17

¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre las acciones de motivación y retroalimentación, del total de la muestra de estudio, el 92.68% (38 gerentes y subgerentes) indicaron que “si” se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral, mientras que la otra parte del 7.32% (3 gerentes y subgerentes) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que en su mayoría afirman que se practican acciones de retroalimentación que permiten motivar al servidor público, pero también la otra parte que representa un porcentaje menor menciona que existe ausencia de motivación por parte de la Entidad pública.

Tabla 19

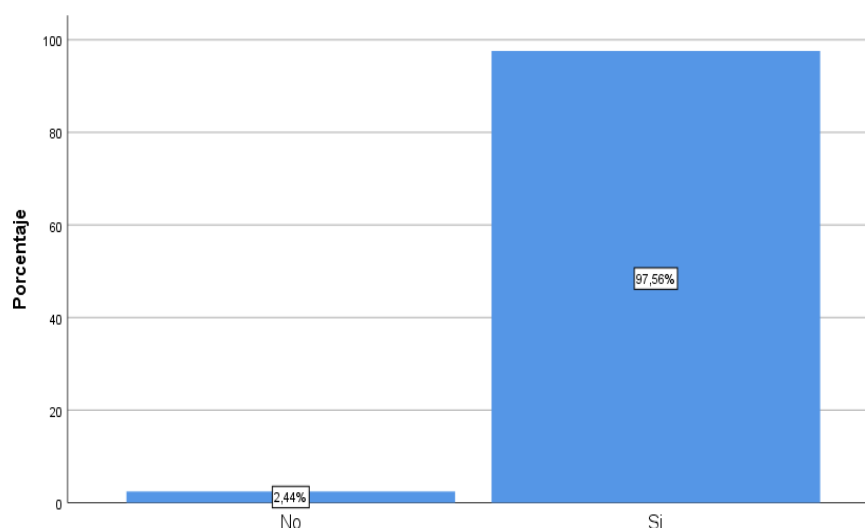
¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	2,44	2,44	2,44
	Si	40	97,56	97,56	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario 2023

Figura 18

¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?



Nota. Cuestionario 2023

Interpretación

Al respecto con la pregunta sobre la confianza que genera el liderazgo de los jefes, del total de la muestra de estudio, el 97.56% (40 servidores públicos) indicaron que “si” el liderazgo de los jefes del área donde laboran genera confianza laboral, mientras que la otra parte del 2.44% (1 servidor) respondieron que “no”. Por lo que se puede distinguir, que por una parte se observa un porcentaje mayor aceptación del liderazgo de los jefes, pero que aún necesitan mejorar sus acciones ante el desempeño de sus subordinados, motivándolos y realizando actividades de retroalimentación.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Con la finalidad de establecer el tipo de prueba estadístico a utilizar, se procedió a realizar la prueba de normalidad de las variables de estudio según los valores obtenidos.

Tabla 20

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Datos	Significancia	Estadístico	Datos	Significancia.
Gestión del conocimiento	,293	41	,000	,750	41	,000
Desempeño laboral	,409	41	,000	,359	41	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cuestionario 2023

En la Tabla 20 se observa que existe dos tipos de pruebas de normalidad, la primera según Kolmogorov-Smirnov que se utiliza cuando la muestra es mayor a 50 sujetos y la segunda es según Shapiro-Wilk, que se utiliza cuando la muestra es menor a 50. En tal sentido, como la muestra de la investigación es menor a 50 utilizamos la prueba de Shapiro-Wilk. Por tanto, se observa la existencia de una significancia de ambas variables de 0,000 la cual es menor que 0.05, y una distribución homogénea, es decir las dos variables están en la misma significancia y dentro del margen de significancia de 0.05, concluyéndose que las variables son paramétricas, o distribución normal. Al respecto Hernández et al. (2014) afirma que para realizar “análisis paramétricos la distribución poblacional de las variables deben de ser normal con varianza homogénea, ... y para ello uno de los métodos o pruebas estadísticas paramétricas más utilizadas es el coeficiente de correlación de Pearson” (p.304). Por tanto, para contrastar las hipótesis de la presente investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, siguiendo la formula siguiente:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Leyenda

x = Gestión del conocimiento

y = Desempeño laboral

rx.y= relación de las variables.

N = Número de encuestados

Para interpretar el resultado que arrojó de la fórmula de coeficiente de Pearson se utilizó la siguiente jerarquía:

Tabla 21

Nivel de coeficiente de correlación según Pearson

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Notas. Obtenida del libro de (Hernández et al., 2014)

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Para contrastar la hipótesis general se ha formulado la siguiente hipótesis:

Hg. Existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

Tabla 22*Correlación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral*

		Gestión del conocimiento	Desempeño laboral
Gestión del conocimiento	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

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

Nota. Valores obtenidos del instrumento de estudio

Interpretación

En la Tabla 22 se evidencia un resultado de 0,707 que permite describir que existe una relación positiva considerable entre variables “gestión del conocimiento” y “desempeño laboral”, en una significancia de 0.000 la cual es menor que 0.05; por lo que se concluye, que, al fortalecer cada vez más la gestión del conocimiento en la Entidad pública, permitirá que el desempeño laboral de los servidores públicos sea cada vez más efectivo. En ese sentido, se confirma y acepta la hipótesis general.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Para contrastar las hipótesis específicas se han formulado las siguientes:

He1. Existe relación significativa entre desarrollo de competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

Tabla 23*Correlación entre desarrollo de competencias y desempeño laboral*

		Desarrollo de competencias	Desempeño laboral
Desarrollo de competencias	Correlación de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	41	41

Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	41	41

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

Nota. Valores obtenidos del instrumento de estudio

Interpretación

En la Tabla 23 se evidencia un resultado de 0,414 que permite describir que existe una relación positiva débil entre variables de estudio “desarrollo de competencias” y “desempeño laboral”, en una significancia de 0.007 la cual es menor que 0.05; por lo que se concluye, que, el desarrollo de competencias permite ser un elemento indispensable para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. En ese sentido, se confirma y acepta la primera hipótesis específica.

He2. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

Tabla 24

Correlación entre capacitación y desempeño laboral

		Capacitación	Desempeño laboral
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	41	41
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	41	41

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

Nota. Valores obtenidos del instrumento de estudio

Interpretación

En la Tabla 24 se evidencia un resultado de 0,441 que permite describir que existe una relación positiva débil entre variables de estudio “capacitación” y “desempeño laboral”, en una significancia de

0.004 la cual es menor que 0.05; por lo que se concluye, que, la capacitación es un instrumento de formación organizacional que permite fortalecer y mejorar el desempeño laboral en las funciones de los servidores públicos. En ese sentido, se confirma y acepta la segunda hipótesis específica.

He3. Existe relación significativa entre la comunicación interna y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

Tabla 25

Correlación entre comunicación interna y desempeño laboral

		Comunicación interna	Desempeño laboral
Comunicación interna	Correlación de Pearson	1	,535**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	41	41
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,535**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	41	41

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

Nota. Valores obtenidos del instrumento de estudio

Interpretación

En la Tabla 25 se evidencia un resultado de 0,535 que permite describir que existe una relación positiva media entre variables de estudio “comunicación interna” y “desempeño laboral”, en una significancia de 0.000 la cual es menor que 0.05; por lo que se concluye, que, la comunicación interna es un elemento fundamental para interactuar funciones al interior de la Entidad y permitan hacer mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. En ese sentido, se confirma y acepta la tercera hipótesis específica.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la “Gestión del conocimiento” y el “desempeño laboral” en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022. Se pudo determinar un valor relacional de 0,707 que describe la existencia de correlación positiva considerable entre las variables de estudio: gestión del conocimiento y desempeño laboral, resaltando que, al fortalecer cada vez más la gestión del conocimiento en las personas, el nivel del desempeño laboral será eficiente, de tal forma se pudo aceptar la hipótesis general indicando que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es similar a la investigación de Pardo (2021) quien indica que la gestión del conocimiento permite crear valor estratégico en la organización organizar y alinear recursos de conocimientos y capacidades, mejorar el rendimiento y el desempeño de los trabajadores. Permite mejorar prácticas propias de la estrategia de codificación para mejorar el conocimiento, la gestión del conocimiento está basadas a la codificación del conocimiento, desarrollo, comunicación y a la transferencia. Por su parte Meriño et al. (2020) afirma que la gestión del conocimiento es un elemento importante para incrementar el desempeño e influenciar en las personas al conocimiento colectivo y desarrollar competencias. Ante esta premisa, podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Amarilis se está dando importancia a la gestión del conocimiento implementado actividades de instrucción y especialización a sus funcionarios (véase Tabla 3, 4 y 11) aunque aún necesita perfeccionar estas acciones de la gestión del conocimiento cada vez más para mejorar el desempeño laboral.

La hipótesis específica 1 fue: Existe relación significativa entre “desarrollo de competencias” y el “desempeño laboral” en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022. Se pudo determinar un valor relacional de 0,414 que describe la existencia de correlación positiva débil entre las variables de estudio: desarrollo de competencias y desempeño laboral,

resaltando que, el desempeño laboral de las personas mejorara en la medida que se implemente y se fortalezca el desarrollo de competencias, de tal forma se pudo aceptar la primera hipótesis específica indicando que el desarrollo de competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es similar a la investigación de Veramendi (2017) quien indica que el desarrollo de competencias permite ser un elemento para mejorar el servicio al ciudadano en la Municipalidad distrital de Tomayquichua en un 89%, toda vez que el desarrollo de competencias permite emplear eficientemente el conocimiento orientado a competencia profesional de buena calidad y desempeño del servidor público. Por su parte Gutiérrez (2004) reafirma que el desarrollo de competencias es potenciar capacidades de las personas que poseen funciones y responsabilidades a su cargo en la organización, cuyo propósito es elevar el desempeño organizacional. Chiavenato (2011) explica que el desarrollo de competencias son acciones de fortalecer habilidades en las personas, desarrollar capacidades para tomar decisiones, ser autónomos en el cumplimiento de funciones y tareas. Ante esta premisa, podemos hacer resaltar la importancia que carga el desarrollo de competencias en el desempeño laboral, que sin duda la Municipalidad Distrital de Amarilis debe seguir fortaleciendo a través de la inducción a los nuevos trabajadores que se integran a la Entidad para mejorar su calidad de servicio público.

La hipótesis específica 2 fue: Existe relación significativa entre la “capacitación” y el “desempeño laboral” en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022. Se pudo determinar un valor relacional de 0,441 que describe la existencia de correlación positiva débil entre las variables de estudio: capacitación y desempeño laboral, resaltando que, la capacitación es un instrumento de mucha importancia para la formación laboral, la cual esta subyugado a mejorar el desempeño laboral, de tal forma se pudo aceptar la segunda hipótesis específica indicando que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es similar a la investigación de Cornejo (2020) quien concluye que una organización no alcanzara desempeño completo al no ejecutar capacitaciones orientadas a funciones y actividades que realizan sus

colaboradores. Diseñar un programa de capacitación en la organización permite mejorar el desempeño laboral, para ello es necesario evaluar su necesidad, diseñar la capacitación, implementarla y evaluar el resultado para determinar su impacto en el desempeño de los trabajadores. Por su parte Ojeda et al. (2016) permite ser un elemento para orientar y fortalecer conocimientos en las funciones del equipo humano, garantiza que los servidores cumplan con éxito los objetivos y metas. Y según Resolución de Presidencia Ejecutiva 299 del SERVIR indica que capacitar a los servidores públicos es un proceso y es responsabilidad de la Entidad pública para el buen desempeño de sus funciones y calidad de atención al ciudadano. Ante esta premisa, señalamos la importancia de la capacitación al servidor público, la cual debe ser un proceso constante que forme parte de la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

La hipótesis específica 3 fue: Existe relación significativa entre la “comunicación interna” y el “desempeño laboral” en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022. Se pudo determinar un valor relacional de 0,535 que describe la existencia de correlación positiva media entre las variables de estudio: comunicación interna y desempeño laboral, resaltando que, la comunicación interna es otro elemento que permite establecer un mensaje de compañerismo, unidad e interactiva para mejorar el desempeño laboral para conseguir el cumplimiento de metas y objetivos de la Entidad, de tal forma se pudo aceptar la tercera hipótesis específica indicando que la comunicación interna se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Este resultado y afirmación es similar a la investigación de Cayco y Palpan (2021) concluye que la información interna en Municipalidad Distrital de Pillco Marca está dándose de una manera bastante eficaz, la cual ha permitido mejorar el buen desempeño de los servidores públicos para realizar sus funciones sin ningún inconveniente logrando cumplir metas y objetivos. Por su parte Celestino (2021) concluye que la organización y cumplimiento de tareas y funciones, se debe a un buen fluido de la comunicación interna que se practica en la Entidad, los servidores están interactuando cada vez más para tratar de hacer bien las cosas y demostrar de la mejor manera la calidad y desempeño funcional. Según el SERVIR

indica que toda entidad pública debe practicar e implementar una comunicación interna bidireccional, que consiste en comunicar y recibir respuesta, retroalimentación e interacción entre los servidores, los superiores jerárquicos y la alta dirección. Ante esta premisa podemos resaltar, la indispensabilidad de la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Amarilis, que debe fortalecerse y convertirse en una red o diseño organizacional.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la “gestión del conocimiento” y el “desempeño laboral” se correlaciona de manera positiva considerable en un valor de 0,707. Indicando que cada que vez que se incremente el puntaje del valor de la gestión del conocimiento, el valor del desempeño laboral también se incrementa véase *Tabla 22*; por lo que se concluye que la gestión del conocimiento es una herramienta que debe ser incluida en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Amarilis, cuya importancia radica en crear valor, repotenciar habilidades y desarrollar capacidades en las personas con la finalidad de mejorar el rendimiento y desempeño laboral.
2. Se determinó que el “desarrollo de competencias” y el “desempeño laboral” se correlacionan de manera positiva débil en un valor de 0,414 indicando que cada que vez que se incremente el puntaje del valor de la dimensión “desarrollo de competencias”, el valor del “desempeño laboral” también se incrementa, véase *Tabla 23*. Por lo que se concluye que el desarrollo de competencias es un elemento de la gestión del conocimiento que permite fortalecer habilidades en las personas, fortalecer capacidades para tomar decisiones para el desarrollo de sus funciones e instruir de manera constante no solamente a los antiguos colaboradores sino a los colaboradores que se integran a la Entidad, quedando claro que la Municipalidad Distrital de Amarilis, encuentra en el desarrollo de competencias una excelente herramienta para mejorar el desempeño y calidad como organización.
3. Se determinó que la “capacitación” y el “desempeño laboral” se correlacionan de manera positiva débil en un valor de 0,441 indicando que cada que vez que se incremente el puntaje del valor de la dimensión “capacitación”, el valor del “desempeño laboral” también se incrementa véase *Tabla 24*. Por lo que se concluye que la capacitación es un proceso continuo cuya responsabilidad y obligación es de la Entidad pública, quien debe implementar planes de capacitación con la finalidad de generar mayores conocimientos y fortalecer capacidades para alcanzar los objetivos y metas que se desean; y la Municipalidad Distrital de Amarilis

ha permitido dar más cabida a la capacitación implementado recursos presupuestarios exclusivamente para el proceso de capacitación laboral (véase Tabla 7) y cada vez está retroalimentando a sus colaboradores para mejorar el desempeño laboral (véase Tabla 18) aunque esto aún necesita mejorarse cada vez más en la Gestión pública.

4. Se determinó que la “comunicación interna” y el “desempeño laboral” se correlacionan de manera positiva media en un valor de 0,535 indicando que cada que vez que se incremente el puntaje del valor de la dimensión “comunicación interna”, el valor del “desempeño laboral” también se incrementa, véase *Tabla 25*. Por lo que se concluye, que la comunicación interna es una dimensión de la gestión del conocimiento que no debe estar ausente en el ambiente laboral, ya que su necesidad es indispensable para cumplir funciones y actividades coordinadas, sin ella no existirá interacción, compañerismo, desarrollo y un ambiente laboral que una a todos los colaboradores a contribuir a la visión y misión organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Municipal y al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, fortalecer e incluir a la gestión del conocimiento como parte del instrumento de gestión pública, y permita ser una guía estratégica en la administración de recursos humanos con la finalidad de mejorar constantemente el desempeño laboral.
2. Se recomienda a la Gerencia de recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, implementar una guía de medición de desarrollo de competencias de los servidores públicos que consista en identificar avances y objetivos alcanzados según sus funciones y cargo que ocupa, con la finalidad de tomar medidas correctivas y fortalecer capacidades para mejorar el desempeño de sus labores.
3. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, incluir, fortalecer y planificar el proceso de capacitación como instrumento de gestión pública; y planificar capacitaciones de manera quincenal y mensual a todo el personal, para que de esta manera se pueda generar mayores conocimientos y fortalecer capacidades en las funciones de cada servidor público.
4. Se recomienda a los Gerentes y Subgerentes de las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis fortalecer la comunicación interna, a través de acciones de retroalimentación y motivación laboral, que permitan crear confianza, compañerismo, información intergrupala e interpersonal en las funciones y actividades con la finalidad que sean cumplidas de manera eficiente, cada uno ejecute una tarea, pero compartiendo la misma visión funcional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azaña, J. y Álvarez, V. (2020). *Acercamiento teórico a la gestión del conocimiento*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPU. Acercamiento teórico a la gestión del conocimiento.
- Camacho, L. (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1859878/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Implementaci%C3%B3n%20del%20Subsistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20del%20Rendimiento.pdf>.
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. Biblioteca Nacional del Perú.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_.
- Cayco, N. y Palpan, V. (2021). *La comunicación interna como medio de integración corporativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6191/TCS00075C39.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Celestino, C. (2021). *Evaluación de la gestión del conocimiento en la Municipalidad Provincial de Huaraz 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional UNSAM.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4771/T033_45751978_T%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- CEPAL. (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Repositorio CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>.

- CHAVEZ (2007). Metodología de la investigación. Extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://virtual.urbe.edu/tesispub/0093416/cap03.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill, Interamericana editores, 7ma edición. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana editores. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- Cornejo, M. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47573/Cornejo_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamérica, 4ta edición. https://www.academia.edu/37644965/La_sociedad_postcapilatista_PETER_F_DRUCKER.
- Faria, M. (2004). *Desarrollo Organizacional*. Editorial Limusa. <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>.
- Función Pública. (s.f.). *¿Cómo se gestiona el conocimiento?* Publicaciones GOV.CO. <https://www.funcionpublica.gov.co/es/web/eva/como-se-gestiona-el-conocimiento>.
- Garrido, F., Goldhaber, G. y Putman, L. (2020). *Fundamentos de la comunicación organizacional; de la organización a la estrategia en el siglo XXI*. Organizacional Comunicación Global Network. <https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Garrido>

4/publication/343629110_Fundamentos_de_Comunicacion_Organizacional_2022/links/5f6a6d1aa6fdcc0086345f39/Fundamentos-de-Comunicacion-Organizacional-2022.pdf.

Gary, K. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. Addison Wesley Iberoamericana. <https://catedracoi2.files.wordpress.com/2013/04/kreps-gary-la-comunicacion-en-las-organizaciones.pdf>.

Gessi, M., Nuske, M., Thesing, N., Allebrandt, S. y Baggio, D. (2016). Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa. *Revista Espacios*, 38(17),2. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>.

Gómez, R. (2005). Competencias profesionales: Una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*. (8),3. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf>.

Guízar, M. (2008). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, 3era edición. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Desarrollo%2520Organizacional%2520de%2520Guizar.pdf>.

Gutiérrez, C. (2004). *Gestión del Conocimiento en la Práctica*. Editorial Knowledge Management Center, 1era Edición. https://www.academia.edu/509718/Gestion_del_conocimiento_en_la_practica.

Hernández, J., Gallardo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación de México 1era edición. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Cámara Nacional de la Industria Editorial mexicana. <https://cutt.ly/MD7SsKI>.

Justiniano, A. (2017). *Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria

de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS.
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1143/LMJA_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

López, M. (2021). *Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institucional (caso de universidades públicas categoría a de Ecuador)*. [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio institucional UA. .

Meriño, V., Martínez, E., Antúnez, á., Cruz, J., Pérez, A., Moran, L., Rincón, I. (2020). *Gestión del conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria*. Publicaciones Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.
<https://www.uajs.edu.co/sites/default/files/investigacion/publicaciones/LIBRO%2028%20GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO.pdf> .

Montañez, J. (2021). *El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio institucional UV.
<https://roderic.uv.es/handle/10550/79983>.

Ojeda, O., Talavera, C. y Berrelleza, C. (2016). *La gestión del conocimiento: Paradigma Cognitivo y Modelo de Información en Entornos Globalizados y Multidisciplinarios*. Ediciones ILCSA.
<http://civitec.mx/documentos/libroElectronico.pdf>.

Ortiz, B. (2017). *Modelo de gestión del conocimiento para las Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia*. Publicaciones Unilibre.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11015>.

Pardo, M. (2021). *Influencia de la implantación de herramientas de gestión del conocimiento en los trabajadores del conocimiento en el contexto de un entorno militar*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio institucional UG. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/71407>.

Ramos, R., Paredes, S., Teran, A. y Lema, L. (2017). *Comunicación organizacional*. Ediciones Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 150. (2017). *Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Diario oficial El Peruano, 24/08/2017.

<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res150-2017-SERVIR-PE.pdf>.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 151. (2017). *Guía para la gestión del proceso de comunicación interna*. Diario oficial El Peruano, 24/08/2017.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-guia-para-la-gestion-del-proceso-de-comunicacion-i-resolucion-no-151-2017-servir-pe-1560588-2/>.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 265. (2017). *Guía para la Gestión del proceso de inducción*. SERVIR.

<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res265-2017-SERVIR-PE.pdf>.

Resolución de presidencia ejecutiva 299. (2017). *Guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas*. Portal SERVIR. <https://cutt.ly/KXT85s8>.

Resolución Presidencia Ejecutiva 141. (2016). *Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*. Diario oficial El Peruano, 13/08/2016.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>.

Secretaría de Gestión Pública. (2021). *Política Nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. Repositorio institucional PCM. <https://www.ana.gob.pe/sites/default/files/politicanacionalmodernizacion.pdf>.

SERVIR. (2017). *“Cultura y Clima Organizacional” y “Comunicación Interna” del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en el Estado*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.

<https://www.servir.gob.pe/servir-publica-las-guias-para-la-gestion-de-los-procesos-de-cultura-y-clima-organizacional-y-comunicacion-interna-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-los-recur/>.

SERVIR. (2020). *Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res068-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf.

Veramendi, C. (2017). *Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la municipalidad distrital de Tomayquichua 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3713>.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ramírez Guillermo, M. (2023). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente							
¿En qué medida la Gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?	Determinar la relación entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022	Existe relación significativa entre la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022	Independiente	Desarrollo de competencias	Inducción	Tipo de Investigación Aplicada				
					Actualización					
					Especialización					
								Capacitación	formación profesional	Enfoque Cuantitativo
								Formación laboral		
								Comunicación interna	Financiamiento de la capacitación	
								Comunicación interna	Proceso de comunicación interna	Nivel de Investigación Canal de comunicación interna
				Comunicación interna	Plan de comunicación interna					
Problema Especifica	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Descriptivo Correlacional				
¿En qué medida el desarrollo de competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?	Describir la relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022	Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022	Desempeño Laboral	Eficiencia	Capacidad	Diseño de Investigación Descriptivo no				
					Cumplimiento de metas					
					Reasignación significativa de					

relaciona con el desempeño laboral en competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Huánuco 2022? Describe la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022?

¿En qué medida la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022? Describe la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022? Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

¿En qué medida la comunicación interna se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022? Describe la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022? Existe relación significativa entre la comunicación interna y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022

recursos experimental

	Producción	Población y muestra
	Satisfacción	
		Tipo de Muestreo
Eficacia	Desarrollo	
	Ambiente	No Probabilístico
	Motivación	Técnica e instrumento
Retroalimentación	Liderazgo	Encuesta y cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información con el propósito académico que permita elaborar la investigación titulada Gestión del conocimiento y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2022.

En tal sentido, se le solicita su apoyo en el relleno de las preguntas correspondientes según su perspectiva y conocimiento.

Agradezco anticipadamente su valiosa cooperación.



Marque con una (x) la respuesta que crea conveniente según la veracidad.

PREGUNTAS	CRITERIOS	
	1	2
	No	Si
Variable Independiente: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
Dimensión 1 Desarrollo de competencias		
¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?		
¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?		
¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?		
Dimensión 2 Capacitación		
¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?		
¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?		
¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?		
Dimensión 3 Comunicación interna		
¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?		
¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?		
¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?		
Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL		
Dimensión 1 Eficiencia		
¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?		

¿Por qué no?		
¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas? ¿Por qué no?		
¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones? ¿Por qué no?		
Dimensión 2 Eficacia		
¿Las actividades que ejerce el servidor público son productivas? ¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?		
¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual? ¿Por qué no?		
Dimensión 3 Retroalimentación		
¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora? ¿Por qué no?		
¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral? ¿Por qué no?		
¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral? ¿Por qué no?		

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

 Municipalidad Distrital de **Amarilis**  

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Amarilis, 10 de febrero de 2023.

CARTA N°026-2023-MDA/GAF

Srta:
MYLEDY ANGELA RAMIREZ GUILLERMO
JR. GENERAL PRADO N°134 - HUÁNUCO

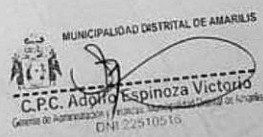
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN


REFERENCIA : EXPEDIENTE N°2367-2023

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Amarilis y de la Gerencia de Administración y Finanzas, a la vez comunicarle que en atención al documento con Registro de Trámite Documentario N°2367 de fecha 09 de febrero de 2023 presentado por su persona, se le informa que cuenta usted con el visto bueno para la Ejecución de la Encuesta que requiera para llevar a cabo la investigación citada en la petición; a la vez recalcar que el hecho no debe alterar el desarrollo de las labores institucionales, por lo que se le recomienda realizarlo en horas de la tarde.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS
C.P.C. Adolfo Espinoza Victoia
Gerente de Administración y Finanzas
DNI 22510516

Ramirez Guillermo Myledy Angela
 77797669

Maercoles 15 de febrero 2023

Ca
ARCHIVO

Correo: mda@muniamarilis.gob.pe | Cel: 989 202 631 | Jr. Huallaga 300 - Amarilis

 mda@muniamarilis.gob.pe  989 202 631  Jr. Huallaga N° 300 - An

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Sumilla: Solicito Autorización para la ejecución de la encuesta de investigación a los servidores públicos de la Entidad.



SR. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Yo, RAMIREZ GUILLERMO MYLEDY ANGELA, identificado con número de DNI 77797669, domiciliado en el jr. GENERAL PRADO 134 Huánuco, con teléfono celular número 948753991 y correo electrónico myledyramirezguillermo@hotmail.com, ante usted con el debido respeto a su representada me presento y expongo:

Que, en atención al inciso 20 del Art. 2 de la Constitución Política del Perú (derecho de petición), recorro a su digno despacho a efectos de **SOLICITAR** ordene a quien corresponda **AUTORIZACIÓN** de permisión al suscrito, ingresar a los ambientes de la Municipalidad distrital de Amarilis para realizar la ejecución de la encuesta generada por el trabajo de investigación (TESIS) titulada "**GESTION DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2022**", cuya finalidad es para optar el grado académico de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, en la Universidad de Huánuco. Tenido en consideración las exigencias actuales de la SUNEDU el cual es el conocimiento público, que para la obtención de grado o título, la ejecución de las tesis resulta indispensable, acreditar las evidencias inherentes para los cuales se obtuvieron los datos de la investigación. Precisando que el suscrito respetará y acatará los protocolos de la salubridad en el contexto de esta pandemia COVID19 y que todas aquellas que su institución exija al momento de tener contacto con los servidores que vienen laborando de manera presencial.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Huánuco 09 de febrero del 2023

Atentamente,


Ramirez Guillermo Myledy Angela

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	X		X		X		
2	¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	X		X		X		
3	¿Recibe alguna especialización en sus	X		X		X		

	funciones laborales por parte de la Municipalidad?							
4	¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?	X		X		X		
5	¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?	X		X		X		
6	¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?	X		X		X		
7	¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	X		X		X		
8	¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?	X		X		X		
9	¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?	X		X		X		
10	¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?	X		X		X		
11	¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?	X		X		X		
12	¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus	X		X		X		

	funciones?						
13	¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo?	X		X		X	
14	¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?	X		X		X	
15	¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?	X		X		X	
16	¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?	X		X		X	
17	¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X	
18	¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?	X		X		X	

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

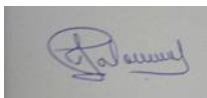
APELLIDOS Y NOMBRES: PALOMINO GONZALES Julia

DNI: 45383241

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN CONTABILIDAD

CODIGO ORCID: 0000-0003-1009-5392

FIRMA





Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	x		x		x		
2	¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	x		x		x		
3	¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?	x		x		x		
4	¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan	x		x		x		

	con la formación profesional para el cargo que ocupan?						
5	¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?	x		x		x	
6	¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?	x		x		x	
7	¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	x		x		x	
8	¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estratégicas que se desean ejecutar?	x		x		x	
9	¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?	x		x		x	
10	¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?	x		x		x	
11	¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?	x		x		x	
12	¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?	x		x		x	
13	¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo?	x		x		x	

14	¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?	x		x		x		
15	¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?	x		x		x		
16	¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?	x		x		x		
17	¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?	x		x		x		
18	¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?	x		x		x		

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

APELLIDOS Y NOMBRES: Eddie Jerry

DNI: 22418703

GRADO ACADÉMICO: Magister

CODIGO ORCID: 0000-0003-4893-3283

FIRMA





Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	x		x		x		
2	¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	x		x		x		
3	¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?	x		x		x		
4	¿Lo colaboradores que laboran en el área cuentan	x		x		x		

	con la formación profesional para el cargo que ocupan?						
5	¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?	x		x		x	
6	¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?	x		x		x	
7	¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	x		x		x	
8	¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estratégicas que se desean ejecutar?	x		x		x	
9	¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?	x		x		x	
10	¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?	x		x		x	
11	¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?	x		x		x	
12	¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?	x		x		x	
13	¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo?	x		x		x	

14	¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?	x		x		x		
15	¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?	x		x		x		
16	¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?	x		x		x		
17	¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?	x		x		x		
18	¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?	x		x		x		

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

APELLIDOS Y NOMBRES: PIUNDO FLORES LISTER

DNI: 45383241

GRADO ACADÉMICO: MASESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

CODIGO ORCID: 0000-0003-1232-585X

FIRMA



Mg. Lister Piundo Flores
DNI: 45383241

ANEXO 5

POBLACIÓN Y MUESTRA



RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 320 - 2017-MDA/A

Paucarbamba, 28 de Junio del 2017

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, QUE SUSCRIBE,

VISTO:

El Informe N° 285-2017-MDA-GPP, de fecha 27 de junio del 2017, presentado por el Gerente de Planeamiento y Presupuesto; referente a la propuesta del Cuadro para Asignación de Personal Nominal de la Municipalidad Distrital de Amarilis para el Año 2017; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 28607 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que **"Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico"**;

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 6) del artículo 20°, concordante con el artículo 43° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, se estipula que "las atribuciones del Alcalde la de dictar Resoluciones de Alcaldía con las cuales aprueba y resuelve los asuntos de carácter administrativo con sujeción a las Leyes";

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, se aprueba los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de las Entidades de la Administración Pública, que tiene por finalidad "Generar la aprobación de un CAP que contenga una correcta definición de los cargos, acorde con la Estructura Orgánica de la Entidad y con los criterios de Diseño y Estructura de la Administración Pública que establece la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, con el objetivo de priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos";

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 001-2017-MDA/CM, fue aprobado la Estructura Orgánica y Organigrama de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Asimismo, mediante Ordenanza Municipal N° 002-2017-MDA/CM, fue aprobado el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Amarilis, alineado a las nuevas Normas Legales, y articulado con los lineamientos y parámetros establecidos por el Gobierno Nacional, regional y local, con el objetivo de mejorar la gestión Pública enmarcado en el cumplimiento de los objetivos: a fin de obtener los resultados en beneficio de la población;

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 010-2017-MDA, de fecha 22 de mayo del 2017, se aprobó la Ordenanza Municipal que Aprueba la Modificación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) Provisional de la Municipalidad Distrital de Amarilis;

Que, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto, mediante Informe N° 285-2017-MDA-GPP, de fecha 27 de junio del 2017, remite la propuesta del Cuadro para Asignación de Personal Nominal de la Municipalidad Distrital de Amarilis para el Año 2017, que fue elaborado dentro del marco normativo y teniendo en cuenta la Estructura Orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones y el Cuadro de Asignación de Personal Provisional Estructural, para garantizar el normal funcionamiento de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Amarilis; para su revisión y aprobación mediante Resolución de Alcaldía;

Que, estando a lo dispuesto, y en uso de las facultades otorgadas por la Constitución Política del Estado, y la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

R. A. C. L.
L. F. AM. C. G.

"AMARILIS. UN DISTRITO PLUANTE Y PROGRESISTA"

Palacio Municipal ubicado en el Jr. Huallaga N° 300 - Paucarbamba - Amarilis - Huánuco
Central Telefónica: N° 062-517474



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS

"AMARILIS CREE Y SE FORTALECE CONTIGO"

"POR EL BIEN MAYOR AL CUYALANI"



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL NOMINAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS PARA EL AÑO 2017, el cual contiene los siguientes aspectos: Presentación, Antecedentes, Base Legal, Definiciones Básicas Utilizadas en la Elaboración del CAP, Objetivo, Finalidad y Ambito de Aplicación, Características del CAP, Beneficios que Proporciona el CAP, Criterios y Procedimientos para la Elaboración del CAP, Modo de Elaboración del CAP y su Codificación, Conclusión y Recomendación, Anexo N° 01 (CAP Provisional - Nominal), y Anexo N° 02 (Documentos Sustentatorios); en mérito al Informe N° 285-2017-MDA-GPP, de fecha 27 de junio del 2017, presentado por el Gerente de Planeamiento y Presupuesto; y conforme a las razones y fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, que mientras dure el tránsito a la Ley Servir, la designación de Funcionarios y la Rotación de Personal de la Municipalidad Distrital de Amarilis, será de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente, hasta la aprobación del Cuadro de Perfil de la Entidad (CPE), el cual reemplazara definitivamente al Cuadro para Asignación de Personal (CAP), y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Recursos Humanos, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, su respectiva aplicación e implementación del Cuadro para Asignación de Personal Nominal de la Municipalidad Distrital de Amarilis para el año 2017, conforme a los procedimientos y lineamientos en materia del Sistema de Personal.

ARTÍCULO CUARTO.- DEJAR SIN EFECTO todas las Disposiciones Municipales que se opongan o contravengan la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- TRANSCRIBIR la presente Resolución, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Recursos Humanos, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y demás Órganos Estructurales de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.



[Handwritten signature]
Gerente de Planeamiento y Presupuesto

TOTAL PLEGO M. D. AMARILIS

242 153 89

(*) Subgerente no sujeta cargo porista ni estructural. Funcionario no sujeta al servicio público, contrato permanente e CAS de nivel nivel.

(**) Personal con Contrato Permanente por mercado laboral



ANEXO 6
GALERÍA DE FOTOS







CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información con el propósito académico que permita elaborar la investigación titulada Gestión del conocimiento y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2023.

En tal sentido, se le solicita su apoyo en el relleno de las preguntas correspondientes según su perspectiva y conocimiento.

Agradezco anticipadamente su valiosa cooperación.

Marque con una (x) la respuesta que crea conveniente según la veracidad.

PREGUNTAS	CRITERIOS	
	1 No	2 Si
Variable Independiente: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
Dimensión 1 Desarrollo de competencias		
¿La entidad realizar inducción a los nuevos trabajadores?	X	
¿La Municipalidad realiza actividades de instrucción sobre las funciones laborales a los servidores públicos?	X	
¿Recibe alguna especialización en sus funciones laborales por parte de la Municipalidad?		X
Dimensión 2 Capacitación		
¿Los colaboradores que laboran en el área cuentan con la formación profesional para el cargo que ocupan?		X
¿Entre los colaboradores existe constante coordinación para desarrollar actividades y funciones?		X
¿Se cuenta con recurso presupuestario destinado para la capacitación laboral?		X
Dimensión 3 Comunicación interna		
¿Existe comunicación asertiva entre los servidores públicos que permita el buen desarrollo de las actividades funcionales?	X	
¿La gerencia de Recursos Humanos informa y comunica a los servidores públicos planes de actividades estrategias que se desean ejecutar?		X
¿Existe una comunicación interna eficiente entre los servidores públicos?	X	
Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL		
Dimensión 1 Eficiencia		
¿La entidad instruye constantemente a los servidores públicos que labora en el Área para mejorar sus capacidades laborales?		X
¿Por qué no?		
¿Los servidores que laboran en el área cumplen sus funciones con respecto a las metas establecidas?		X
¿Por qué no?		

¿El servidor público utiliza adecuadamente los recursos necesarios para desempeñar sus funciones?		X
¿Por qué no?		
Dimensión 2 Eficacia		
¿Las actividades que ejerce el servidor público es productivo?		X
¿Está satisfecho por las actividades y tareas que cumple el servidor público?		X
¿El servidor público desarrolla sus funciones de manera responsable y puntual?		X
¿Por qué no?		
Dimensión 3 Retroalimentación		
¿Recibe información asertiva en el ambiente de trabajo en donde usted labora?		X
¿Por qué no?		
¿Se práctica acciones de motivación y retroalimentación para mejorar el desempeño laboral?		X
¿Por qué no?		
¿El liderazgo de los jefes del área donde labora genera confianza laboral?		X
¿Por qué no?		