

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



TESIS:

**Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los
trabajadores de la Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga, 2025**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. Yovana MENDIVIL ROJAS

ASESOR:

Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA

AYACUCHO - PERÚ

2026

Dedicatoria

A mis padres, fuente de inspiración y ejemplo de perseverancia, por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y humildad.

A mi familia, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A mi asesor, por su guía, dedicación y valiosas orientaciones que contribuyeron significativamente al desarrollo de esta investigación.

A todas las personas que me acompañaron con palabras de aliento, comprensión y amistad durante este proceso.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar esta importante etapa académica.

A mis padres y familia, por su amor, paciencia y constante apoyo, que han sido el pilar fundamental en mi formación personal y profesional.

Mi especial gratitud a mi asesor, por su orientación, compromiso y valiosas sugerencias que contribuyeron significativamente al desarrollo de esta investigación.

A las autoridades, docentes y compañeros de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su colaboración y aportes que hicieron posible la culminación de este trabajo.

Finalmente, agradezco a los trabajadores administrativos que participaron en el estudio, por su tiempo y disposición, sin los cuales esta investigación no habría sido posible.

Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción	13
I. Planteamiento del problema	15
II. Marco teórico	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Gestión del conocimiento	27
2.2.2. Desempeño laboral	32
2.3. Bases conceptuales	37
III. Metodología	39
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	39
3.1.1. Tipo.....	39
3.1.2. Nivel.....	39
3.2. Población y muestra.....	39
3.3. Diseño de investigación	41

3.4.	Técnicas e instrumentos	41
3.5.	Métodos	44
3.6.	Técnicas de procesamiento de datos	45
3.7.	Aspectos éticos	45
3.8.	Operacionalización de variables	47
IV.	Resultados y discusión.....	49
4.1.	Resultados a nivel descriptivo	49
4.1.1.	Gestión del conocimiento	50
4.1.2.	Desempeño laboral	54
4.2.	Resultados a nivel inferencial	58
4.2.1.	Prueba normalidad	58
4.2.2.	Contrastación de hipótesis	60
4.3.	Discusión	64
V.	Conclusiones.....	68
	Recomendaciones	70
	Referencias bibliográficas.....	72
	Anexos	80

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	47
Tabla 2 Baremación de la variable y dimensiones del gestión del conocimiento	49
Tabla 3 Baremación de la variable y dimensiones del desempeño laboral	50
Tabla 4 Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento.....	50
Tabla 5 Análisis descriptivo de las capacitaciones	51
Tabla 6 Análisis descriptivo del aprendizaje organizacional.....	52
Tabla 7 Análisis descriptivo de la gestión por competencias	53
Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 9 Análisis descriptivo del desempeño de tareas	55
Tabla 10 Análisis descriptivo del desempeño contextual.....	56
Tabla 11 Análisis descriptivo de la productividad individual	57
Tabla 12 Prueba de normalidad de la gestión del conocimiento y desempeño laboral	59
Tabla 13 Relación entre capacitaciones con desempeño de tareas	60
Tabla 14 Relación entre aprendizaje organizacional con desempeño contextual.....	61
Tabla 15 Relación entre gestión por competencias con productividad individual	62
Tabla 16 Relación entre la gestión del conocimiento con el desempeño laboral	63
Tabla 17 Análisis de fiabilidad del cuestionario sobre gestión de conocimiento	90
Tabla 18 Análisis de fiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral	90

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia en el nivel de la variable gestión del conocimiento	51
Figura 2 Frecuencia en el nivel de las capacitaciones	52
Figura 3 Frecuencia en el nivel del aprendizaje organizacional	53
Figura 4 Frecuencia en el nivel de la gestión por competencias	54
Figura 5 Frecuencia en el nivel de la variable desempeño laboral	55
Figura 6 Frecuencia en el nivel de desempeño de tareas	56
Figura 7 Frecuencia en el nivel de desempeño contextual	57
Figura 8 Frecuencia en el nivel de productividad individual.....	58
Figura 9 Gráfico de dispersión de la relación entre capacitaciones y desempeño de tareas	60
Figura 10 Gráfico de dispersión de la relación entre aprendizaje organizacional y desempeño contextual.....	61
Figura 11 Gráfico de dispersión de la relación entre gestión por competencias y productividad individual.....	62
Figura 12 Gráfico de dispersión de la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral	63

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Validación de instrumentos	83
Anexo 3. Instrumentos de recolección de información	86
Anexo 4. Análisis de fiabilidad.....	90
Anexo 5. Base de datos.....	91
Anexo 6. Estructura de la tesis cuantitativa según el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UNSCH.....	101
Anexo 7. Artículo científico	102

Resumen

Esta investigación determina la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga durante el año 2025, mediante un enfoque metodológico cuantitativo con diseño correlacional que involucró la participación de 220 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, donde los hallazgos evidenciaron niveles críticos con 69.1% percibiendo una inadecuada gestión del conocimiento y 74.1% manifestando un desempeño laboral deficiente, asimismo el estudio de las dimensiones específicas demostró relaciones significativas entre las capacitaciones y el desempeño de tareas ($Rho=0.543$), el aprendizaje organizacional con el desempeño contextual ($Rho=0.564$) y la gestión por competencias con la productividad individual ($Rho=0.509$), confirmando que todas las relaciones presentaron significancia estadística ($p=0.000$). Finalmente, se halló una relación significativa ($Rho=0.541$) entre ambas variables estudiadas por lo cual estos resultados enfatizan la necesidad de implementar estrategias integrales de gestión del conocimiento que fortalezcan los procesos de capacitación, aprendizaje organizacional y desarrollo de competencias para mejorar el rendimiento del personal administrativo universitario.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, capacitación, gestión por competencias.

Abstract

This research determines the incidence of knowledge management on the job performance of administrative staff at the National University of San Cristóbal de Huamanga during 2025, through a quantitative methodological approach with a correlational-causal design that involved the participation of 220 workers selected by simple random probability sampling. The findings revealed critical levels, with 69.1% perceiving inadequate knowledge management and 74.1% reporting poor job performance. Likewise, the analysis of specific dimensions demonstrated significant relationships between training and task performance ($Rho=0.543$), organizational learning and contextual performance ($Rho=0.564$), and competency management and individual productivity ($Rho=0.509$), confirming that all relationships showed statistical significance ($p=0.000$). Finally, a significant relationship ($Rho=0.541$) was found between both variables studied, which highlights the need to implement comprehensive knowledge management strategies that strengthen training processes, organizational learning, and competency development in order to improve the performance of university administrative staff.

Keywords: Knowledge management, job performance, training, competency management.

Introducción

En los últimos años, las instituciones universitarias han reconocido que la gestión del conocimiento es un factor para optimizar los procesos administrativos, sin embargo, persisten limitaciones relacionadas con la difusión, aplicación y aprovechamiento de los saberes dentro de sus estructuras organizativas, lo que afecta al desempeño laboral del personal. Por ello, en este escenario, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga afronta dificultades relacionadas con la escasa efectividad de sus programas de capacitación, limitado aprendizaje organizacional y desarrollo insuficiente de competencias profesionales, lo que repercute en bajos niveles de productividad.

Ante esta problemática, surge la necesidad de analizar la relación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, comprender cómo la adecuada administración de los saberes institucionales se vincula con la ejecución de tareas, permitirá proponer estrategias orientadas a la mejora de la eficiencia institucional. Asimismo, se adquiere relevancia porque contribuye a la construcción de un marco de referencia para fortalecer la gestión pública universitaria en el país.

La presente tesis se estructura en cinco secciones que abarcan el desarrollo teórico y empírico de la investigación, garantizando coherencia entre los objetivos planteados, la metodología empleada y los resultados alcanzados.

En la sección I, planteamiento del problema, expone la problemática identificada a nivel global, regional y local, detallando cómo la insuficiente gestión del conocimiento afecta el desempeño laboral en instituciones universitarias, se formula el problema general y los específicos, justificación del estudio, así como los objetivos y las hipótesis.

En la sección II, marco teórico, presenta los antecedentes internacionales y nacionales que sustentan la investigación, además de las bases teóricas y conceptuales de las variables: gestión del conocimiento y desempeño laboral, e incluye las dimensiones, indicadores y teorías relacionadas con cada constructo.

En la sección III, metodología, describe el tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis estadístico y consideraciones éticas.

En la sección IV, resultados y discusión, expone los hallazgos descriptivos e inferenciales obtenidos, además, se discuten los resultados en contraste con antecedentes y fundamentos teóricos.

En la sección V, conclusiones y recomendaciones, resume los principales hallazgos en relación con los objetivos planteados y propone acciones orientadas a mejorar la gestión del conocimiento y, con ello, el desempeño laboral.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas empleadas y los anexos que respaldan la validez del estudio.

I. Planteamiento del problema

En el ámbito global, los gobiernos y las instituciones de educación superior han reconocido la necesidad de gestionar eficazmente el conocimiento organizacional para mejorar los sistemas organizacionales y su rendimiento, así como para mejorar el desempeño de las organizaciones mismas (Bermeo et al., 2020). Esto se debe al hecho de que están trabajando en un mercado donde hay competencia global y una alta demanda de talento humano, y el conocimiento se comparte entre las personas con el objetivo de utilizar eficientemente a las personas y distribuir el conocimiento, además del proceso de capacitación del personal para seguir aprendiendo y ser efectivos (Ruiz et al., 2020). Sin embargo, muchas universidades, a pesar de que la tecnología está avanzada y cuentan con mucho capital humano altamente calificado, no pueden gestionar eficazmente el conocimiento de la organización debido a la falta de alineación con la estructura organizacional actual. Como tal, es una estructura mal concebida y no propicia para trabajar en conjunto o para la información que no se comparte, y esto no es bueno para la gestión de personas en varios dominios, especialmente en el campo de la gestión de la institución (Escorcia y Barros, 2020).

También hay algunos problemas, los peores de los cuales son la falta de organización sistemática de datos y la falta de cooperación entre departamentos, así como las dificultades para implementar al personal experimentado en la aplicación de experiencias exitosas; todas estas cosas tienen un impacto directo en la calidad de los servicios de la institución. En la región de América Latina (territorio colombiano), los funcionarios del gobierno enfrentan dificultades para compartir los datos relevantes, ya que carecen de una organización coherente que les permita manejar los problemas utilizando conocimientos previos y experiencia profesional y, por lo tanto, encontrar alternativas efectivas. Asimismo, en territorios mexicanos, corporaciones y universidades han declarado que, aunque tienen un programa de gestión del conocimiento que han promovido en la organización, enfrentan dificultades en su implementación; la organización no comprende los protocolos modernizados y esto les está dificultando desempeñarse de manera efectiva (Quiroz et al., 2024).

De igual forma, durante el análisis del rendimiento profesional del personal administrativo en instituciones universitarias estatales colombianas, los hallazgos

revelaron que, si bien se conservan estándares satisfactorios respecto a la flexibilidad ante cambios, el cumplimiento de horarios junto con el sentido del deber, aún existen carencias equivalentes al 7.29% relacionadas con el trabajo colaborativo así como la proactividad; estas capacidades resultan esenciales para garantizar el desempeño eficaz en las entidades educativas estatales (González y Vilchez, 2021). Adicionalmente, los datos revelaron que cerca del 70% de estas entidades carecen de un plan definido para su ejecución; mientras tanto, únicamente el 30% consigue una transmisión exitosa de saberes. Por otra parte, el 45% enfrenta restricciones tecnológicas junto con deficiencias en infraestructura que dificultan la difusión del conocimiento académico e investigativo (Escorcia y Barros, 2020). Debido a estas circunstancias, elementos tales como el estímulo personal junto con el ambiente laboral ejercen un impacto considerable sobre el rendimiento personal del equipo humano (Forootani et al., 2024).

Paralelamente, en territorio ecuatoriano, una investigación realizada en una entidad gubernamental reveló que el 86% del equipo humano no tiene oportunidades para participar en actividades formativas; adicionalmente, el 84% manifiesta que estos programas resultan fundamentales para mejorar su rendimiento profesional. Esta situación ha generado un rendimiento deficiente; la razón principal radica en una administración inadecuada del saber organizacional que restringe el desarrollo apropiado del personal en aspectos relacionados con el perfeccionamiento progresivo, la capacidad innovadora junto con el trabajo colaborativo (Cedeño y Jaime, 2025).

Considerando el escenario mexicano, una investigación ejecutada en 206 organizaciones pertenecientes a los rubros manufacturero, mercantil junto con prestación de servicios en la región de Aguascalientes, demostró que la administración del saber ejerce un efecto relevante en el rendimiento organizativo. Este hallazgo resalta que consolidar dichas prácticas no únicamente eleva la efectividad personal; por el contrario, incrementa la capacidad competitiva de la entidad mediante el establecimiento de una filosofía basada en el intercambio de saberes dentro de la estructura organizativa

Para concluir, en territorio ecuatoriano, un análisis ejecutado en una entidad gubernamental de formación universitaria mostró una apreciación positiva respecto a

la administración del saber, así como el rendimiento profesional entre el personal administrativo. Los resultados demostraron que las actividades relacionadas con la administración del saber, incluyendo la formación continua, el intercambio de experiencias junto con la administración basada en capacidades, reciben una valoración favorable del equipo humano; esta situación influye inmediatamente en la eficiencia organizacional (Palacios y Zambrano, 2020).

En el contexto peruano, la gestión del conocimiento no es un sistema unificado y, por lo tanto, hay una falta de coordinación en el sector gubernamental; esto representa un desafío para el desempeño inmediato del personal y crea un problema serio para la eficiencia del trabajo administrativo (Castillo et al., 2021). Aunque la globalización ha traído cambios tecnológicos, comunitarios y financieros que requieren cambios en la industria, no se trata tanto de creatividad ni de actualizaciones constantes, sino del desarrollo del capital humano en su conjunto. Como tal, la capacidad competitiva de la organización está estrechamente relacionada con las estructuras del equipo humano. En una universidad pública en Chota (Provincia de Cajamarca), existen obstáculos en el ambiente laboral del personal administrativo, y los resultados también fueron positivos para el equipo humano ($r=0.869$; $p=0.000$) (Idrogo et al., 2023), mostrando que el ambiente organizacional de la universidad puede influir mucho en la eficiencia y el desempeño del equipo humano.

Asimismo, en una entidad municipal distrital en el territorio peruano, los hallazgos mostraron que la gestión del conocimiento tiene un efecto inmediato y estadístico en el desempeño profesional del equipo administrativo. Estos resultados muestran que esta variable representa el 56.5% de la variabilidad en el desempeño profesional en ese entorno, con los programas de capacitación representando el 86.7%, el desarrollo organizacional representando el 51.8%, y la gestión basada en capacidades representando el 39.1%, tal como hemos estudiado en nuestro trabajo (Céspedes y Salas, 2023).

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH), institución pública de educación superior con una importante trayectoria académica en la región Ayacucho, la gestión administrativa constituye un componente fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento de los procesos institucionales; pero en

los últimos años se han evidenciado diversos desafíos asociados a la modernización de la gestión universitaria, especialmente en aspectos relacionados con la administración del conocimiento, la actualización permanente del personal y la optimización del desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Respecto a la gestión del conocimiento, se observaron limitaciones vinculadas con los procesos de capacitación ya que las actividades formativas no siempre responden de manera eficaz a las necesidades de cada área administrativa ni a los requerimientos derivados de los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales que enfrenta la institución; además las dificultades en el aprendizaje organizacional reflejan la limitada documentación de las experiencias laborales y la reducida difusión de buenas prácticas administrativas. Mientras que, en el desempeño laboral se percibieron dificultades asociadas al desarrollo eficiente de las funciones administrativas ya que en algunos casos se presentaban limitaciones en el conocimiento de los procedimientos específicos del puesto, diferencias en la capacidad para ejecutar tareas con oportunidad y precisión, así como variaciones en los niveles de adaptación frente a nuevas exigencias institucionales.

Ante esta situación, resulta necesario profundizar en el análisis de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral debido a que ambos aspectos constituyen elementos fundamentales para el fortalecimiento de la gestión administrativa universitaria; si bien se identifican diversas limitaciones relacionadas con las capacitaciones, el aprendizaje organizacional, el desempeño de tareas y la adaptación a las exigencias institucionales, no se dispone de evidencia empírica suficiente que permita conocer cómo se relacionan estas variables en el contexto específico de la universidad. En consecuencia, la presente investigación busca generar conocimiento científico sobre dicha relación, aportando información que contribuya a una mejor comprensión de la realidad institucional y sirva de base para futuras estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión administrativa y del desempeño de los trabajadores.

En base a dichos motivos, se formula la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?;

Asimismo, los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación entre las capacitaciones y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?; ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?; ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?

Esta indagación académica cobra singular relevancia al examinar la manera en que una administración competente del acervo intelectual organizacional mantiene vínculos con la eficacia, productividad junto con los estándares de calidad en las operaciones administrativas dentro de una institución universitaria gubernamental. La relevancia del estudio radica en la urgente exigencia de analizar los vínculos existentes entre el patrimonio cognoscitivo e informacional presente en los centros de educación superior junto con su productividad organizativa. Por lo tanto, esta investigación es un enfoque integral de cómo el conocimiento puede, si se gestiona estratégicamente, encontrar vínculos con la optimización de las operaciones administrativas y con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En cuanto a la base teórica, nos basamos en los principios de gestión del conocimiento que Nonaka y Takeuchi describen en relación con la creación, conversión y difusión del conocimiento. Estas proposiciones explican cómo la transferencia y el uso del conocimiento en las organizaciones están vinculados al desarrollo del equipo humano. También nos basamos en los conceptos de desempeño profesional, con el concepto de Vroom (que el desempeño del personal tiene un vínculo inmediato con la recompensa de su trabajo) como ejemplo. Esta idea nos ayudará a establecer el vínculo entre la gestión del conocimiento y el desempeño del equipo administrativo y a proporcionar evidencia empírica de que esta conexión también es cierta en una universidad estatal.

Desde un punto de vista práctico, esperamos que este estudio haga contribuciones significativas para entender los vínculos en el trabajo administrativo de la universidad. Con este fin, queremos ser capaces de identificar estrategias y prácticas que estén relacionadas con la gestión del conocimiento y, por ende, con el desempeño

profesional. Los resultados nos permitirán desarrollar competencias y que el flujo de conocimiento se desarrolle, para desarrollar una estructura organizativa orientada hacia la formación continua y equipos que trabajen juntos. De manera similar, nuestros resultados serán útiles en el futuro cuando estemos planificando la gestión de las universidades y conducirán a una gestión del conocimiento basada en la efectividad de la institución.

Aplicaremos una metodología cuantitativa a este trabajo que permita un análisis sistemático de la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño profesional. Se utilizarán procedimientos estadísticos y herramientas de recolección de datos como encuestas y cuestionarios para la creación de asociaciones precisas y confiables. Así, los resultados asociativos son de la misma calidad y consistencia. Asimismo, los métodos y procedimientos se repetirán o modificarán en futuras investigaciones y mejorarán el conocimiento en torno a la gestión del conocimiento y el desempeño profesional en el ámbito académico-administrativo. Además, esta investigación será un punto de partida para establecer políticas y directrices para mejorar el trabajo administrativo en los centros educativos, y esto se basará en la asociación de la gestión del conocimiento con el desempeño profesional que hemos observado en la investigación.

Para el abordaje adecuado se han formulado como principal objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. De igual forma, los objetivos específicos son: determinar la relación entre las capacitaciones y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025; determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025; determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

En consecuencia, se plantea como hipótesis general que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. A partir

de esta hipótesis se derivan las siguientes hipótesis específicas: primero, que las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.; segundo, que el aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025; y tercero, la gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ufomba et al. (2025) en su artículo titulado “Evaluación correlacional del trabajo adicional y el desempeño de los académicos en las instituciones de educación superior”, tuvieron el propósito hallar la relación entre el trabajo adicional y el desempeño de los docentes universitarios en Nigeria; para ello, adoptaron una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y en el estudio participaron 3,772 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados mostraron una relación fuerte y significativa entre la docencia a tiempo parcial y los resultados académicos de los estudiantes ($\rho = 0.836$; $p = 0.000$), además una relación directa entre las actividades de evaluación de investigaciones y el desarrollo profesional de los académicos ($\rho = 0.864$; $p = 0.000$). Concluyeron que el trabajo adicional representa una práctica con efectos tanto positivos como negativos, ya que fortalece las competencias investigativas y contribuye a la transferencia de conocimientos prácticos hacia los estudiantes, pero cuando no existe una adecuada regulación institucional puede generar sobrecarga laboral.

Azim et al. (2026) en su estudio denominado “Examinando la relación entre la justicia organizacional y el desempeño del personal administrativo: un estudio de caso en la Universidad de Kabul”, teniendo como fin investigar la relación entre la justicia organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad; donde se basaron en una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Los resultados se obtuvieron luego recolectar la información mediante un cuestionario aplicado a 196 administrativos, respecto al análisis inferencial se evidencio que una asociación positiva entre la justicia organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo ($r = 0.618$; $p = 0.000$) además se mostró que la justicia distributiva presentó una correlación débil con el desempeño laboral ($r = 0.327$; $p = 0.000$). Concluyeron que la justicia organizacional constituye un factor fundamental para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo.

Briones y D'Armas (2024) en su artículo titulado “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior”, tuvieron como propósito evaluar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los empleados una institución de educación superior en Ecuador; el estudio adoptó un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, los datos se recopilaban a través de un cuestionario aplicado a 24 empleados. Los resultados mostraron una relación positiva y directa entre ambas variables con un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,592$ y un nivel de significancia de $p = 0,002$, además la gestión del conocimiento presentó correlaciones relevantes con las dimensiones del desempeño laboral como la flexibilidad y compromiso institucional ($r = 0,512$; $p = 0,011$), la transparencia ($r = 0,597$; $p = 0,002$) y las competencias técnicas ($r = 0,615$; $p = 0,001$). Concluyeron que existe una relación positiva y moderada entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, evidenciando que una mejor gestión de los conocimientos organizacionales contribuye a mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Figuerola et al. (2024) en México desarrollaron una investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Servicios Escolares de la Universidad Juárez”, la cual tuvo como objetivo evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo; donde los autores adoptaron una metodología cuantitativa de alcance correlacional y los datos fueron recolectados mediante un cuestionario aplicado a 30 administrativos. El análisis evidenció una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de $Rho = 0,426$ con un nivel de significancia de $p = 0,019$, además el 69% de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo con que la institución realiza una adecuada selección de personal. Concluyeron que una adecuada gestión del talento humano mejora en el desempeño laboral del personal administrativo.

Lovin y Savu (2025) en su artículo denominado “Impacto de las habilidades, competencias, conocimientos y rasgos personales adquiridos por los estudiantes en el nivel de vida y la satisfacción laboral: situación de los egresados de las facultades de

Educación Física y Deportes en Rumania”, analizaron la relación entre las competencias adquiridas durante la formación universitaria y variables como el nivel de vida, la satisfacción laboral y la confianza en el trabajo; adaptaron un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y aplicaron un cuestionario a una muestra de 333 egresados. Los resultados del análisis mostraron correlaciones positivas entre las competencias desarrolladas y el ingreso económico ($\tau=0.190$; $p<0.001$), la posibilidad de mantener una vida digna ($\tau=0.203$; $p<0.001$), la satisfacción laboral ($\tau=0.318$; $p<0.001$) y la confianza en el trabajo ($\tau=0.278$; $p<0.001$). Concluyeron que el desarrollo de habilidades y competencias durante la educación superior mejora las oportunidades laborales, incrementa la satisfacción profesional y favorece mejores condiciones de vida.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Respecto a los antecedentes nacionales, se evidencio una escasez en los estudios desarrollados que evalúen la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, dicha situación revela un vacío de conocimiento en el ámbito de la educación superior especialmente en relación con el personal administrativo. Por lo tanto, se consideraron aquellos antecedentes con características metodológicas, variables y contexto institucional que guardan similitud con la presente investigación.

Santos (2022) en su artículo titulado "Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019", tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión por competencias y la administración del talento humano sobre la productividad investigativa del personal docente universitario; para ello adoptó una metodología con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional causal, donde los datos se recopilaron mediante un cuestionario aplicado al personal docente de la institución. Los resultados demostraron que la gestión por competencias junto con la administración del talento humano influye de manera significativa en la productividad investigativa del personal docente, alcanzando un pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 97% con una significancia estadística de $p=0.000$, lo cual evidencia un alto grado de explicación de la variabilidad en el rendimiento investigativo. Concluyó que una adecuada administración de las competencias y del talento humano

en el entorno universitario constituye un factor determinante para elevar la productividad del personal académico.

Heredia (2021) mediante su estudio denominado "Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2020", buscó establecer el impacto generado por la administración del acervo intelectual sobre el rendimiento profesional del personal en la Universidad Privada de Tacna. El estudio fue esencial, explicativo y asociativo (197 empleados participaron con un formulario de evaluación). Los resultados mostraron una asociación entre los constructos examinados (0.001 con una correlación de Spearman Rho de 0.658). También se demostró que las deficiencias cognitivas son responsables del rendimiento del equipo humano ($p=0.000$; $\rho=0.810$), lo mismo ocurre con el conocimiento tácito ($p=0.000$; $\rho=0.734$), el conocimiento codificado ($p=0.000$; $\rho=0.295$), la formación previa ($p=0.000$; $\rho=0.292$) y las habilidades y trayectoria profesional ($p=0.000$; $\rho=0.359$), aunque estos dos últimos factores también son más moderadamente causales. La tarea de gestionar el capital intelectual ahora es evaluar el rendimiento del personal y confirmar la hipótesis propuesta inicialmente en la investigación.

Idrogo et al. (2023) en su artículo denominado "Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo en una universidad pública en Chota, Cajamarca", tuvieron como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo en una universidad pública ubicada en la provincia de Chota, departamento de Cajamarca; la investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, donde los datos se recolectaron mediante un cuestionario estructurado aplicado al personal administrativo de la institución. Los resultados evidenciaron que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores administrativos, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.869 con un nivel de significancia de $p=0.000$, lo cual indica una asociación positiva fuerte entre ambas variables. Concluyeron que un clima laboral favorable constituye un factor determinante para optimizar el rendimiento y la eficiencia del personal administrativo universitario, destacando la necesidad de fortalecer las condiciones organizacionales que propicien un entorno laboral adecuado.

Ordoñez et al. (2025) en su artículo titulado "Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en una dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú", tuvieron como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Pre Universitario de la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo durante el año 2023; la metodología implementada correspondió a un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde se aplicó una encuesta con escala tipo Likert a 30 empleados. Los resultados mostraron que el 95% del personal valoró como casi siempre favorable tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, estableciéndose una relación directa entre ambas variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.760, equivalente a una correlación positiva muy fuerte. Concluyeron que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto universitario, resaltando que las condiciones del entorno organizacional inciden directamente sobre la efectividad del personal.

Cuba et al. (2022) mediante su trabajo académico titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas", tuvieron como meta identificar la forma en que la administración del recurso humano puede asociarse con la productividad profesional del personal administrativo en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. La investigación siguió criterios metodológicos numéricos con características esenciales además de asociativas; en ella contribuyeron 75 empleados del área administrativa mediante sus respuestas a un formulario estructurado. Los descubrimientos revelaron que el 54.7% evidencia un progreso continuo respecto a sus aspiraciones junto con la colaboración grupal orientada hacia alcanzar superior rendimiento; esta situación se manifiesta mediante el desarrollo de sus responsabilidades además del alcance de los propósitos definidos. Por otra parte, el 50.7% demuestra disposición para integrarse en iniciativas de desarrollo además de buscar el avance en su trayectoria profesional. Asimismo, quedó confirmado que los constructos analizados presentan una asociación relevante ($p=0.003$; $X^2 = 11.789$). Por tanto, las conclusiones establecen que una administración apropiada dentro del contexto administrativo mantiene vínculos con la productividad profesional del personal que integra dicho sector.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del conocimiento

Definición.

La gestión de activos intelectuales se trata de desarrollar y mejorar los activos desarrollados por el progreso cognitivo de las instituciones, y así lograr los objetivos organizacionales. Una buena gestión de los activos intelectuales también puede prevenir el conflicto de los ejecutivos, el personal, así como de otras personas en la organización para estar en el lugar de trabajo, lo cual se logra a través de la generación, transmisión y aplicación del conocimiento. Esto es para garantizar que este patrimonio no solo sea útil para la organización en términos del objetivo estratégico de lograr, sino también para la organización y servirá para organizar y compartir activos cognitivos de manera estructurada y eficiente (Céspedes y Salas, 2023). A medida que las instituciones enfrentan circunstancias cambiantes, la gestión del conocimiento es clave en la organización y puede usarse para adaptarse a los cambios y mantener la ventaja competitiva. Es el desarrollo de la gestión del conocimiento ya que es un proceso de aprendizaje para cambiar y aprender de las tecnologías, la educación y la formación interactiva para aumentar el conocimiento del personal y no perder el conocimiento básico de la organización (y por lo tanto el conocimiento de los empleados). Cuando esto se implementa correctamente, tenemos un buen contexto para la mejora continua y el desarrollo sostenible (Nezafati et al., 2023).

Importancia.

El impacto de la gestión del patrimonio cognitivo en las estructuras institucionales radica en la forma en que crea información como un activo estratégico que impulsa la creatividad y el crecimiento organizacional. Al promover la creación y el intercambio de conocimiento, se mejora la creatividad y la productividad del equipo humano. Al mismo tiempo, permite optimizar la gestión de las operaciones de una institución al evitar duplicaciones de actividades con toda la información que necesita y manteniendo los datos según sea necesario. Es una herramienta esencial para superar desafíos en constante cambio y es una herramienta importante para desarrollar ventajas

competitivas a largo plazo (Palacios y Zambrano, 2020) y construir una cultura institucional de formación continua y colaboración, así como la mejora de las habilidades de toma de decisiones. La aplicación adecuada de técnicas de gestión del conocimiento fomenta el desarrollo de competencias especializadas en el personal, lo que lleva a una mayor eficiencia organizacional (Guzmán y Barros, 2020).

Teoría de la gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.

Dicho planteamiento teórico postula que el saber constituye un activo fundamental para promover la creatividad junto con el progreso institucional. Este enfoque diferencia entre el saber implícito, caracterizado por su naturaleza subjetiva además de estar sustentado en vivencias personales, mientras que el saber codificado puede registrarse además de transmitirse con facilidad. El esquema conceptual explica la manera en que el acervo cognoscitivo experimenta transformaciones al interior de las entidades mediante cuatro mecanismos: la socialización, mediante la cual el saber implícito se transmite a través de vivencias compartidas; la exteriorización, proceso que transforma el saber implícito hacia una forma codificada a través de registros o esquemas; la combinación, que reestructura además de integra saberes codificados con el propósito de crear conceptos innovadores; finalmente, la interiorización, en la cual el saber codificado se transforma en implícito mediante la práctica aplicada. Estos procesos garantizan el perfeccionamiento permanente junto con la creación de beneficios al interior de la institución (Reza, 2024).

Dimensiones de la gestión del conocimiento

De igual manera, respecto a la administración del saber, se adoptará el planteamiento formulado por Céspedes y Salas (2023) estos autores proponen que dicho constructo está integrado mediante los componentes siguientes: programas formativos, desarrollo organizacional junto con administración basada en capacidades. Dichos elementos se detallan en las secciones posteriores:

Capacitaciones. Son un elemento esencial en la gestión de activos intelectuales, ya que ayudan a modernizar habilidades y desarrollar nuevas competencias en el personal. La transferencia de conocimiento se realiza en alineación con los objetivos estratégicos institucionales. Esto ocurre a través de una mezcla de enfoques de aprendizaje presencial y digital (Céspedes y Salas, 2023), que incluyen plataformas en línea para el aprendizaje autodirigido que pueden utilizarse como medio de aprendizaje y permiten la creatividad. Los programas de capacitación no solo afectan la productividad del individuo, sino también la capacidad institucional para responder a nuevos desafíos. Como resultado, la estructura de programas educativos apropiados es imprescindible para una ventaja competitiva que esté en línea con la creación y retención de capital humano (Adami et al., 2021). Los parámetros evaluativos son:

a) Impacto en la información. Revise cómo los programas de capacitación influyen en la adquisición de conocimientos, la estructura organizativa y la implementación en la organización. Este análisis puede ayudarnos a evaluar cómo el personal puede acceder mejor a los datos relevantes, consolidar su conocimiento y llevarlo al siguiente nivel en el entorno profesional. (Adami et al., 2021).

b) Estrategias de enseñanza. Se refiere a las técnicas junto con las perspectivas aplicadas durante la preparación del equipo humano; dicho parámetro facilita evaluar la adecuación de las metodologías educativas implementadas, su potencial para promover el aprendizaje además de su ajuste respecto a los requerimientos y características del personal (Núñez et al., 2022).

c) Orientación al puesto. Evalúa el nivel de correspondencia entre los programas formativos proporcionados junto con las responsabilidades particulares del empleado; su objetivo consiste en asegurar que los saberes obtenidos resulten apropiados para el desarrollo del rol profesional, impulsando la especialización además de la efectividad en las actividades designadas (Núñez et al., 2022).

d) Aplicación del aprendizaje. Establece el grado en que los saberes obtenidos mediante los programas formativos se transforman en optimizaciones concretas al interior de la institución; examina la habilidad del personal para ejecutar

los aprendizajes adquiridos, perfeccionar sus procedimientos además de aportar al desarrollo creativo dentro de su sector laboral (Núñez et al., 2022).

Aprendizaje organizacional. El desarrollo cognitivo institucional es un proceso continuo de adquisición de conocimiento y la creación y gestión del conocimiento para mejorar la eficiencia y la ventaja competitiva de una organización. La aplicación del conocimiento convierte la experiencia individual en recursos compartidos y facilita los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas institucionales. La organización consolida su creatividad y adaptabilidad en un entorno dinámico y lo mantiene a través del análisis constante y la organización del conocimiento. No se trata solo de capacitar al equipo humano, sino de construir una cultura de intercambio de datos, evaluación crítica y optimización estratégica en una organización. Y se trata de asegurar que se mantenga la efectividad de las prácticas efectivas y la reducción de errores repetidos para que la organización continúe evolucionando (Céspedes y Salas, 2023). A continuación se presentan los parámetros de este componente.:

a) Acceso al programa. Examina la accesibilidad junto con la simplicidad mediante la cual el personal tiene oportunidad de integrarse en las actividades formativas además de la administración del saber; una participación igualitaria, así como efectiva asegura que la totalidad del equipo humano pueda obtener ventajas del mecanismo de formación (Eken et al., 2020).

b) Mejora de proceso. Evalúa la repercusión del desarrollo cognoscitivo institucional sobre la optimización de protocolos internos; examina si la obtención junto con la implementación del saber aporta hacia la eficiencia de las actividades además de disminuir las fallas operativas (Choi y Chandler, 2020).

c) Intercambio de conocimiento. Manifiesta el nivel mediante el cual el personal difunde datos, vivencias junto con metodologías exitosas al interior de la institución; una transmisión eficaz impulsa el trabajo colaborativo además del fortalecimiento del acervo cognoscitivo compartido (Choi y Chandler, 2020).

d) Adaptabilidad al cambio. Establece la habilidad institucional junto con la del personal para adaptarse ante metodologías innovadoras, avances tecnológicos o ambientes laborales emergentes; examina el grado en que el desarrollo cognoscitivo institucional propicia la versatilidad además de la creatividad frente a los retos (García et al., 2021).

Gestión por competencias. La gestión basada en capacidades en el sistema de gestión del conocimiento permite el reconocimiento, mejora y aplicación de las habilidades necesarias para un alto nivel de productividad y efectividad de la persona profesional que debe ser reconocida y desarrollada en el sistema de gestión del conocimiento. Está diseñado para construir sobre competencias básicas para ayudar a la comunidad institucional a desarrollar habilidades intelectuales y conocimientos en el sistema institucional. También apoya la formación continua para que los procedimientos de toma de decisiones y resolución de problemas puedan optimizarse mediante el uso efectivo del conocimiento. Este modelo permite entornos participativos en los que los individuos y el equipo son capaces de identificar y utilizar competencias en línea con la dirección estratégica y trabajar juntos con los principios de la organización y el equipo, y pueden estar mejor adaptados para la tarea y la calidad del trabajo (Céspedes y Salas, 2023). Al mismo tiempo, este componente exige flexibilidad para adaptarse al cambio y a la cultura en evolución y requiere que el conocimiento se actualice continuamente (Céspedes y Salas, 2023). A continuación, se describen los parámetros asociados con este elemento:

a) Habilidades técnicas. Se requiere conocimiento especializado y habilidades operativas para desempeñar una responsabilidad profesional; estas habilidades permiten la aplicación de protocolos, herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento en una variedad de situaciones laborales (Zumba et al., 2021).

b) Habilidades básicas. Estas incluyen la estructuración, el procesamiento de datos y la resolución de tareas rutinarias y son fundamentales para desarrollar procedimientos que requieren la utilización y gestión del conocimiento (Lyu y Liu, 2021).

c) Habilidades transversales. Se refieren a competencias que pueden aplicarse en diferentes contextos, como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en grupo; facilitan el intercambio de conocimientos y actividades creativa (Zumba et al., 2021).

2.2.2. Desempeño laboral

Definición.

El rendimiento profesional se refiere a la capacidad del individuo para desarrollar, crear, completar o concluir tareas de manera eficiente, reducir el tiempo requerido, conservar recursos y mantenerse en un nivel más alto de rendimiento profesional. En el pasado, estas habilidades y el rendimiento de los empleados en una estructura se medían (Choquejahu et al., 2023) con el propósito de determinar cuáles son los éxitos y fracasos para lograr los objetivos organizacionales.

El rendimiento laboral, según Yao et al. (2023), es el conjunto de actividades asociadas con las habilidades y actitudes del trabajador y se desarrolla para cumplir con las demandas y objetivos institucionales, independientemente del gobierno o la empresa. De manera similar, este constructo también se describió de otra manera, como la medida de la efectividad, productividad y calidad de las actividades realizadas en el entorno profesional.

Importancia.

La importancia del desempeño profesional debe ser juzgada por la efectividad del individuo y la contribución al marco institucional. No solo el desempeño profesional mejora la eficiencia individual, sino que también tiene un gran impacto en la organización en su conjunto. Un buen desarrollo laboral impulsa la energía, la satisfacción y la satisfacción del personal, lo que a su vez crea un ambiente de trabajo positivo y cooperativo. Las organizaciones con altos niveles de productividad profesional tienen una mayor ventaja competitiva y mejor eficiencia operativa, así como creatividad (Yong et al., 2025).

Según Nurhasanah et al. (2025), la productividad profesional es altamente valorada por las empresas como un elemento para lograr los objetivos de la institución, un factor que puede ayudarlas a aumentar la eficiencia del sistema. Contribuye a las metas y objetivos institucionales de la propia institución a medida que el trabajo se realiza adecuadamente. También tiene un carácter similar y, además, está en consonancia con la permanencia y el potencial competitivo en el mercado al mantener un factor diferenciador. También impacta en la satisfacción del cliente o receptor porque un buen desempeño del equipo humano permite que el cliente/referente reciba el servicio que necesita, así como el producto que desea.

Teoría de fijación de metas.

La teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke (1968) establece que la productividad profesional está vinculada a las metas. Según esta perspectiva, las metas específicas y difíciles conducen a una mayor productividad que las ambiguas o demasiado simples. En este caso, el investigador identificó cinco elementos clave: claridad de las metas, exigencia de las metas, participación de los empleados, comunicación continua y dificultad de la actividad. De manera similar, las metas son impulsores importantes de la productividad; impulsarán el comportamiento y el impulso hacia la ejecución; hacen que todos trabajen duro y sigan trabajando duro y desarrollen estrategias (Ruiz, 2024). También enfatizó que el personal debe tener un papel en el establecimiento de sus metas y también estar involucrado y mantenerse en contacto para asegurarse de que puedan estar involucrados y cambiar su compromiso cuando sea necesario (Ruiz, 2024).

Teoría de la evaluación del desempeño.

El modelo de medición del rendimiento profesional propuesto por Campbell en 1990, este autor presenta un esquema donde se establecen ocho componentes esenciales de la productividad laboral: efectividad en actividades particulares, rendimiento en responsabilidades generales, comunicación verbal junto con escrita, demostración de dedicación, autorregulación además de orden, aporte hacia la productividad colectiva, dirección junto con coordinación, así como organización además de gestión. Dicho enfoque establece que la productividad profesional tiene

características multifacéticas; tales componentes se manifiestan en cualquier posición laboral, si bien su importancia fluctúa según el rol específico. Adicionalmente, sostuvo que la productividad dentro del contexto profesional está determinada por tres factores fundamentales: el saber conceptual, que comprende el entendimiento teórico sobre las actividades; el saber operativo acompañado de competencias, vinculados con la habilidad para desarrollar tareas eficazmente; finalmente, el estímulo personal, que moviliza al empleado hacia la implementación de sus saberes junto con capacidades durante el desarrollo de sus obligaciones (Gonzales, 2020).

Teoría de la expectativa.

Victor Vroom en 1964, y su idea de que la productividad profesional está determinada por la creencia de que con esfuerzo lograremos un rendimiento deseado (expectativa) y que ese rendimiento traerá beneficios (instrumentalidad) y que tales recompensas tienen valor para el individuo (valencia). Esto quiere decir que las personas tomarán decisiones sobre su nivel de compromiso y efectividad basándose en tres cosas: la posibilidad de que la dedicación dé lugar a la productividad anticipada, la probabilidad de que dicha productividad entregue resultados particulares, y el valor que el individuo otorga a estos beneficios. (Peiró y Westreicher, 2021).

Dimensiones del desempeño laboral.

Respecto al rendimiento laboral, se ha considerado el modelo establecido por Choquejahua et al. (2023), estos investigadores conceptualizan dicho constructo mediante los componentes siguientes: rendimiento en actividades, rendimiento contextual junto con eficiencia personal.

Desempeño de tareas. El rendimiento en actividades constituye uno de los componentes esenciales al interior de la productividad profesional; hace referencia a la habilidad para desarrollar las responsabilidades particulares del cargo con efectividad además de eficacia. Esto requiere no únicamente satisfacer los estándares elementales; también implica exceder las metas previstas. Dicho componente evidencia el nivel de competencia junto con los estándares mediante los cuales el empleado ejecuta las tareas designadas. Igualmente refleja la efectividad del personal junto con su concordancia respecto a los propósitos institucionales; esto resulta indispensable para medir el rendimiento además del logro organizacional dentro de una entidad o corporación (Choquejahu et al., 2023). A continuación, se presentan los parámetros correspondientes a este componente:

a) Conocimiento del puesto. Dicho parámetro alude al grado de entendimiento que posee el empleado respecto a las obligaciones, los propósitos junto con los procedimientos vinculados con su rol profesional. Una comprensión apropiada del cargo resulta fundamental para una productividad eficaz, dado que posibilita la adopción de decisiones fundamentadas además de la solución apropiada de situaciones problemáticas (Caparrós, 2021).

b) Destrezas laborales. Constituyen las competencias particulares requeridas para desarrollar apropiadamente las actividades junto con las obligaciones del cargo; dichas aptitudes se obtienen mediante la preparación además de la trayectoria profesional, resultandos indispensables para ejecutar las responsabilidades laborales con excelencia además de efectividad (Caparrós, 2021).

c) Habilidad en la ejecución. Dicho parámetro evalúa la habilidad del empleado para implementar efectivamente los saberes junto con las competencias obtenidas dentro del ambiente profesional. Comprende la agilidad, exactitud además de la capacidad para desarrollar las actividades sin fallas, optimizando el rendimiento junto con la excelencia de los productos obtenidos (Lara, 2023).

Desempeño contextual. El desempeño contextual se refiere al conjunto de comportamientos y actitudes que el empleado muestra además de las funciones puramente operativas del puesto, pero que también son relevantes para el ambiente de

la institución y el desempeño colectivo del equipo. Incluye factores como la disposición para trabajar con otros, colaborar y la capacidad de responder a circunstancias cambiantes. A diferencia del desempeño en actividades, que se trata de trabajar y hacer el trabajo, el desempeño contextual es la contribución del trabajador a las otras partes del clima laboral, el trabajo en equipo y la disposición para asumir más responsabilidades. Este tipo de desempeño es necesario para el funcionamiento de los equipos y la organización, ya que asegura que sean cohesivos, creativos y comprometidos (Choquejahua et al., 2023). Los parámetros para esta parte son los siguientes:

a) Persistencia en el trabajo. Este parámetro ilustra la capacidad del empleado para mantener la productividad incluso cuando surgen obstáculos o dificultades, y la tenacidad es esencial para asegurar que el personal no pierda la motivación frente a los obstáculos y continúe buscando alternativas en situaciones problemáticas que puedan surgir (Lara, 2023).

b) Voluntad de mejora. Se observa si el trabajador reconocerá áreas de mejora en la productividad o qué habilidades tienen que pueden desarrollarse o que ya poseen. Una alta disposición a buscar mejoras indica una atención continua al desarrollo profesional y al logro de los objetivos institucionales (Ticahuanca y Mamani, 2021).

c) Cooperación con el equipo. Dicho parámetro alude a la predisposición del empleado para participar además de laborar coordinadamente con sus colegas profesionales; dicha colaboración resulta fundamental para establecer un clima laboral equilibrado además de alcanzar los propósitos compartidos con mayor eficacia, mediante el flujo de propuestas junto con la integración de esfuerzos (Lara, 2023).

Productividad individual. La eficiencia personal alude a la capacidad del empleado para desarrollar sus responsabilidades de forma efectiva además de eficaz, satisfaciendo los parámetros definidos junto con logrando las metas determinadas para su cargo. Este aspecto considera no únicamente el volumen de actividades ejecutadas; también evalúa los estándares de calidad además del efecto de dichas actividades sobre las operaciones integrales de la institución. Dicho componente se mide mediante diversos parámetros que evidencian la forma en que el trabajador administra sus

obligaciones, su habilidad para satisfacer los tiempos definidos, además de su competencia para adoptar decisiones que maximicen la utilización de los medios existentes. Esta modalidad de rendimiento resulta esencial para la optimización permanente, dado que aporta inmediatamente hacia los logros institucionales (Choquejahua et al., 2023). A continuación, se especifican los parámetros que integran este constructo:

a) Cumplimiento de normas. Dicho parámetro mide la habilidad del empleado para ajustarse a las directrices, regulaciones junto con protocolos definidos por la institución, dado que respetar las normativas resulta fundamental para asegurar que las actividades se desarrollen dentro de los límites legales además de éticos; esto preserva la credibilidad junto con la efectividad institucional (Fernández et al., 2023).

b) Seguimiento de procedimientos. Evalúa la capacidad del trabajador para aplicar los mecanismos definidos al interior de su rol profesional; del mismo modo, la aplicación apropiada de los protocolos garantiza la uniformidad además de la excelencia en las actividades desarrolladas, minimizando fallas junto con incrementando la efectividad durante el desarrollo de responsabilidades (González y Vilchez, 2021).

c) Logro de objetivos. Dicho parámetro alude a la habilidad del trabajador para conseguir los propósitos junto con las metas definidas dentro de su cargo profesional; esto evidencia su eficacia además de su orientación hacia los productos anticipados. Este constituye un indicador fundamental de eficiencia, puesto que manifiesta tanto la productividad como la concordancia respecto a los objetivos institucionales (Fernández et al., 2023).

2.3. Bases conceptuales

Capital humano: Constituye el aporte financiero que el personal proporciona hacia una institución a través de sus capacidades, saberes, experiencia además de habilidades (Imran y Mohammed, 2020).

Competencia organizacional: Grupo de habilidades, conocimientos junto con medios que una institución dispone, permitiéndole sobresalir dentro de su sector operativo, aportando hacia su ventaja competitiva (Susanto et al., 2021).

Desempeño laboral: Alude al nivel de eficacia mediante el cual un empleado desarrolla sus responsabilidades junto con deberes, evidenciando su rendimiento, estándares de ejecución además del logro de las metas organizacionales (Choquejahua et al., 2023).

Gestión del conocimiento: Representa el mecanismo mediante el cual una entidad produce, transmite, implementa además de preserva el conocimiento, orientado hacia elevar la eficacia junto con la productividad de sus operaciones además de lograr sus objetivos estratégicos (Nezafati et al., 2023).

Innovación: Proceso a través del cual se integran propuestas novedosas, servicios o técnicas dentro de una entidad, sustentado mediante la aplicación efectiva del saber (Ding y Liu, 2022).

Motivación laboral: Grupo de factores intrínsecos junto con extrínsecos que impulsan al trabajador para ejecutar sus actividades con dedicación además de involucramiento, impactando su productividad junto con el bienestar laboral (Gallo et al., 2023).

Transferencia de conocimiento: Proceso mediante el cual el conocimiento generado o conseguido dentro de una división institucional se difunde o traslada hacia otros departamentos o trabajadores, orientado a mejorar la eficiencia institucional (Itoe y Karadas, 2022).

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo

Este estudio se categoriza dentro del tipo aplicada, dado que busca generar conocimientos orientados a la comprensión de una problemática específica, con el fin de proporcionar información útil para la toma de decisiones y el planteamiento de estrategias de mejora (Vizcaino et al., 2023). Dentro del marco de esta investigación, el estudio se enfocó en analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aportando evidencia que contribuya al fortalecimiento de la gestión administrativa universitaria.

3.1.2. Nivel

De igual forma, corresponde al nivel correlacional, mediante el cual se examina el vínculo entre dos o más constructos, reconociendo conexiones además de estableciendo el nivel de asociación presente entre estos, a través del uso de técnicas que posibilitan comprobar la vinculación entre los constructos, garantizando que los descubrimientos no constituyan resultados aleatorios Albornoz et al. (2023). Dentro de la investigación, dicho nivel posibilitó determinar la naturaleza de la relación presente entre la administración del saber junto con la productividad profesional del personal administrativo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

3.2. Población y muestra

El grupo poblacional estuvo integrado por el total de componentes o individuos que presentan atributos similares además de resultar pertinentes para el investigador con el propósito de obtener datos (Romero et al., 2022). Dentro del estudio, se incluyó a 511 empleados administrativos pertenecientes a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, entre personal nombrado y contratado, cifra respaldada por el registro oficial proporcionado por la Oficina General de Recursos Humanos de la institución correspondiente al año 2025.

Respecto al grupo muestral, este se define como el segmento representativo del universo poblacional, elegido de forma que posibilite generar deducciones acerca de los atributos o comportamientos del conjunto total, evitando la necesidad de analizar a la totalidad de integrantes (Vizcaíno et al., 2023).

La muestra estuvo conformada por 220 trabajadores administrativos, determinada mediante un muestreo aleatorio simple de poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95 %, una proporción esperada de 0.50, un margen de error del 5 % y una población de 511 trabajadores; ejecutándose de la siguiente manera:

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

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal estandarizada con un nivel de confianza de 95%, 1,96

p = proporción de la probabilidad de la variable en estudio, 50% (0,50)

q = p – 1

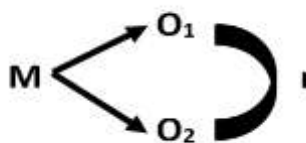
E = Error permisible en el cálculo de la muestra, 5% (0,05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (511) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (511 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 220 trabajadores

3.3. Diseño de investigación

El esquema investigativo implementado corresponde al diseño no experimental transversal, puesto que la recopilación de información se realizó durante un período temporal único, evitando la intervención sobre los constructos independientes. Dicho esquema posibilitó examinar el vínculo entre la administración del saber junto con la productividad profesional del personal dentro de su ambiente natural (Vizcaíno et al., 2023).



Dónde:

M: Muestra

O1: Gestión del conocimiento

O2: Desempeño laboral

I: relación

3.4. Técnicas e instrumentos

El método investigativo constituye el procedimiento a través del cual se obtienen, examinan además de interpretan los datos recabados; mientras tanto, el instrumento representa el medio empleado para recopilar tal información, asegurando que los datos resulten exactos, consistentes además de válidos respecto al fenómeno o situación analizada (Arispe et al., 2020). Dentro del marco investigativo, se utilizó la encuesta como método, la cual posibilitó conseguir datos acerca de las percepciones, saberes o posturas del grupo participante de forma inmediata; el instrumento aplicado fue el cuestionario, integrado por un grupo de interrogantes estructuradas además de organizadas sistemáticamente, elaboradas para conseguir respuestas precisas. Seguidamente, se detalla el cuestionario correspondiente a cada uno de los constructos:

Ficha técnica del Cuestionario gestión del conocimiento

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión del conocimiento

Autor: Yovana Mendivil Rojas

Año: 2025

Participantes: Trabajadores administrativos

Administración: Individual y colectivo

Tiempo de aplicación: 15 a 20min

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,894 indicando una alta confiabilidad

Ficha técnica del Cuestionario desempeño laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Yovana Mendivil Rojas

Año: 2025

Participantes: Trabajadores administrativos

Administración: Individual y colectivo

Tiempo de aplicación: 15 a 20min

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,862 indicando una alta confiabilidad

Los instrumentos fueron estructurados mediante una escala tipo Likert de cinco puntos de respuesta, la cual permite medir percepciones, opiniones o actitudes a través de categorías ordenadas que reflejan diferentes niveles de frecuencia o intensidad. Según Hernández y Mendoza (2018), este tipo de escala facilita la cuantificación de las respuestas de los participantes, permitiendo su posterior análisis estadístico; en la presente investigación se emplearon las categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). A partir de las puntuaciones obtenidas mediante esta escala, se procedió a la construcción de baremos que permitieron clasificar los puntajes totales en niveles interpretativos (inadecuado, regular y adecuado para la gestión del conocimiento; deficiente, regular y eficiente para el desempeño laboral), lo que facilitó la presentación y comprensión de los resultados descriptivos en función de las percepciones reportadas por los participantes

Además, se realizó un proceso de baremación de los puntajes obtenidos con el fin de facilitar la interpretación de los resultados descriptivos, dicho proceso consistió en establecer intervalos de puntuación que permitieron clasificar los resultados en niveles de valoración, lo que favoreció la comprensión del comportamiento de las variables. Según Ñaupas et al. (2023), la categorización de los puntajes facilita la interpretación de los datos y permite identificar tendencias dentro de la población evaluada.

Para la construcción de los baremos se determinó inicialmente el puntaje mínimo y máximo posible de cada variable y dimensión, luego se calculó el rango de puntuaciones mediante la diferencia entre el valor máximo y mínimo y dicho resultado fue dividido entre tres categorías de valoración (nivel bajo, medio y alto); los intervalos obtenidos fueron ajustados en los niveles inadecuado, regular y adecuado para la variable gestión del conocimiento, mientras que para la variable desempeño laboral se categorizó como deficiente, regular y eficiente. La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$Amplitud = \frac{(Puntaje\ maximo - Puntaje\ minimo)}{Niveles}$$

Donde:

- ✓ Puntaje máximo = Valor máximo posible de la escala.
- ✓ Puntaje mínimo = Valor mínimo posible de la escala.
- ✓ Número de niveles = 3.

Con el propósito de asegurar la rigurosidad metodológica de los medios evaluativos, se aplicó el índice alfa de Cronbach orientado hacia analizar la consistencia interna del formulario, en una prueba piloto de 30 trabajadores, examinando la uniformidad de las contestaciones conseguidas dentro de cada dimensión. Un valor cercano a 1.0 demuestra un grado superior de consistencia; esto garantiza que los elementos al interior de cada apartado del medio evalúan coherentemente el mismo constructo analizado (Ver anexo 4).

De forma simultánea, se empleó la evaluación de expertos con el fin de determinar la legitimidad de los medios aplicados; estos profesionales analizaron detalladamente el contenido del formulario orientados a corroborar que las preguntas resulten relevantes, claras además de adecuadas para medir los constructos analizados. Dicho proceso metodológico confirmó que el medio realmente mida los componentes que busca evaluar además de resultar apropiado para el contexto particular del estudio (Ver anexo 2).

3.5. Métodos

Se implementó el enfoque hipotético-deductivo, considerando que su objetivo consiste en validar o refutar una premisa a través del análisis minucioso de datos obtenidos de manera sistemática; esto facilita generar conclusiones fundamentadas en evidencias verificables, contrastando los hallazgos con hechos comprobables para garantizar la rigurosidad científica de la investigación (Arispe et al., 2020); este enfoque que posibilitó formular premisas al comienzo del trabajo para verificar el vínculo entre la administración del saber junto con la productividad profesional del personal administrativo, a través del examen estructurado de información además de la comparación de resultados con datos empíricos.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

Durante el procesamiento estadístico de los datos recabados, se aplicó un análisis descriptivo orientado hacia la caracterización de los constructos a través de tablas de frecuencia junto con medidas porcentuales para reconocer sus características esenciales. Asimismo, con el objetivo de garantizar la precisión del examen, se desarrolló el test de normalidad; tomando en cuenta que el grupo muestral supera los 50 individuos, se implementó la prueba de Kolmogorov-Smirnov orientada a determinar si la información sigue una distribución gaussiana. Según los resultados conseguidos mediante dicho test, se eligieron las técnicas estadísticas pertinentes: ante datos que mostraron distribución gaussiana ($p > 0.05$), se aplicaron análisis paramétricos, particularmente el índice de asociación de Pearson; ante el escenario opuesto ($p \leq 0.05$), se utilizaron métodos no paramétricos, específicamente el índice de asociación de Spearman. El tratamiento estadístico se realizó utilizando Excel para operaciones básicas junto con organización de tablas, además se empleó SPSS versión 27 para desarrollar análisis inferenciales; esto permitió la verificación de premisas además de conseguir deducciones sustentadas acerca de las asociaciones entre los constructos analizados.

3.7. Aspectos éticos

Los fundamentos éticos que orientan este estudio se sustentan en la Declaración de Helsinki, la cual enfatiza la importancia de salvaguardar la integridad humana junto con la confidencialidad de quienes participan en una investigación. Conforme a estos lineamientos, se garantizó la protección de la información personal a través del empleo de identificadores alfanuméricos en reemplazo de denominaciones personales, preservando de esta forma la identificación del personal administrativo participante. Complementariamente, se acató el fundamento del consentimiento informado, brindando a los involucrados datos precisos acerca de las metas investigativas además de concederles el periodo necesario para evaluar su colaboración o formular interrogantes. Igualmente se desarrolló un análisis de los peligros junto con ventajas, garantizando que los aspectos positivos excedan cualquier peligro probable. Durante todo el proceso, se privilegió el bienestar físico, afectivo además de mental de quienes participaron, asegurando un procedimiento ético además

de transparente durante la obtención de información mediante los instrumentos elaborados (Solis et al., 2023).

3.8. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Proceso sistemático de crear, capturar, organizar, difundir y aplicar conocimientos para mejorar el rendimiento organizacional y generar ventaja competitiva (Céspedes y Salas, 2023)	Se medirá mediante un cuestionario estructurado en las dimensiones capacitaciones, aprendizaje organizacional y gestión por competencias, utilizando una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta.	Capacitaciones	Impacto en la formación	Ordinal
				Estrategias de enseñanza	
				Orientación al puesto	
				Aplicación del aprendizaje	
			Aprendizaje organizacional	Acceso a programas	
				Mejora de procesos	
				Intercambio de conocimiento	
				Adaptabilidad al cambio	
			Gestión por competencias	Habilidades técnicas	
				Habilidades básicas	
				Habilidades transversales	
				Conocimiento del puesto	Ordinal

Desempeño laboral	Comportamientos y resultados observables de los trabajadores que son relevantes para los objetivos organizacionales y pueden ser medidos en términos de competencia y nivel de contribución a la organización (Choquejahu et al., 2023).	Se medirá mediante un cuestionario estructurado en las dimensiones desempeño de tareas, desempeño contextual y productividad individual, utilizando una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta	Desempeño de tareas	Destrezas laborales
				Habilidad en la ejecución
			Desempeño contextual	Persistencia en el trabajo
				Voluntad de mejora
				Cooperación con el equipo
				Cumplimiento de normas
			Productividad individual	Seguimiento de procedimientos
				Logro de objetivos

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Para la interpretación de los resultados correspondientes a las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral, se elaboraron baremos, debido a que las puntuaciones obtenidas a partir de los instrumentos requieren ser transformadas en categorías interpretativas que faciliten su análisis; autores como Muñiz (2018) sostienen que los baremos son procedimientos que permiten asignar significado a las puntuaciones obtenidas por los participantes mediante su agrupación en niveles o categorías previamente establecidos además la baremación no modifica los puntajes originales, sino que proporciona criterios objetivos para su interpretación. Por lo tanto, se establecieron intervalos de puntuación organizados en tres niveles para cada variable y dimensión: inadecuado, regular y adecuado para la gestión del conocimiento; y deficiente, regular y eficiente para el desempeño laboral.

Tabla 2

Baremación de la variable y dimensiones de la gestión del conocimiento

Nivel	Gestión del conocimiento	Capacitaciones	Aprendizaje organizacional	Gestión por competencias
Inadecuado	22-51	8-18	8-18	6-14
Regular	52-81	19-30	19-30	15-23
Adecuado	82-110	31-40	31-40	24-30

A partir de la clasificación obtenida mediante la construcción de baremos basados en los resultados de los cuestionarios aplicados, se facilita la interpretación de la variable y sus dimensiones según la percepción de los participantes; los puntajes fueron agrupados en tres categorías: inadecuado, regular y adecuado

Tabla 3*Baremación de la variable y dimensiones del desempeño laboral*

Nivel	Desempeño laboral	Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Productividad individual
Deficiente	18-42	6-14	6-14	6-14
Regular	43-67	15-23	15-23	15-23
Eficiente	68-90	24-30	24-30	24-30

A partir de la clasificación obtenida mediante la construcción de baremos basados en los resultados de los cuestionarios aplicados, se facilita la interpretación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones; los puntajes fueron agrupados en tres categorías: deficiente, regular y eficiente.

4.1.1. Gestión del conocimiento

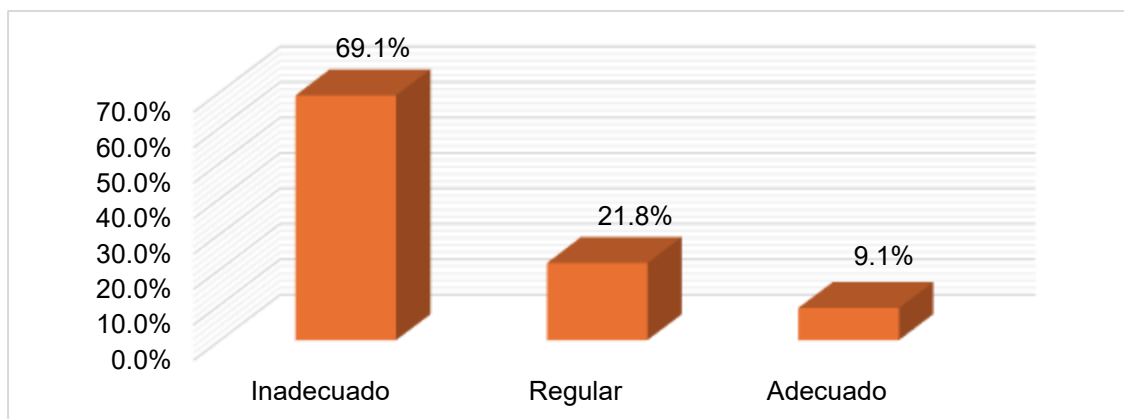
Tabla 4*Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	22	51	152	69.1%
Regular	52	81	48	21.8%
Adecuado	82	110	20	9.1%
Total			220	100.0%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

Figura 1

Frecuencia en el nivel de la variable gestión del conocimiento



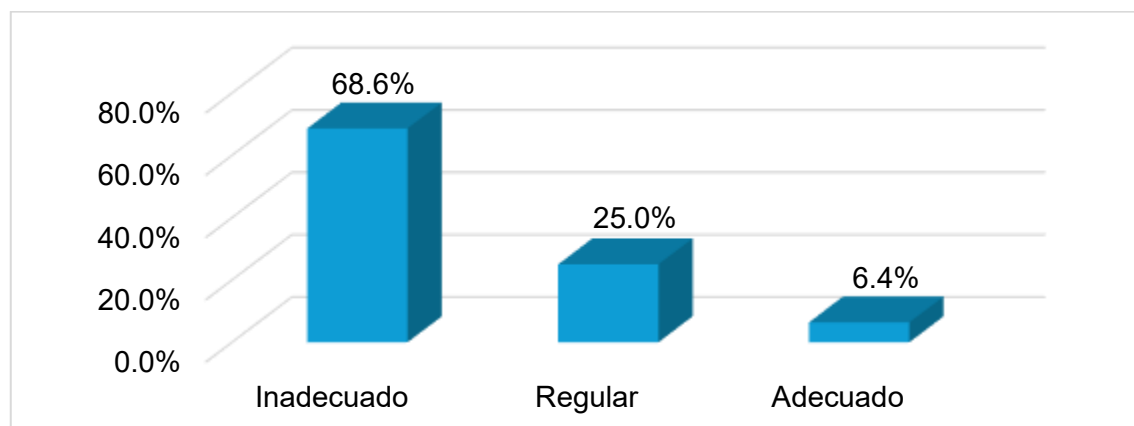
Los resultados expuestos en la tabla 4 y figura 1 reflejan una situación preocupante respecto a la gestión del conocimiento, donde el 69.1% de los participantes percibe un nivel Inadecuado en esta variable; mientras que únicamente el 21.8%, considera que existe un nivel regular de gestión del conocimiento en la institución. Además, apenas 20 trabajadores, correspondientes al 9.1% del total evaluado, califican como adecuada la gestión del conocimiento organizacional; por consiguiente, estos datos evidencian deficiencias sustanciales en los procesos de creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento dentro de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Tabla 5

Análisis descriptivo de las capacitaciones

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	8	18	151	68.6%
Regular	19	30	55	25.0%
Adecuado	31	40	14	6.4%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

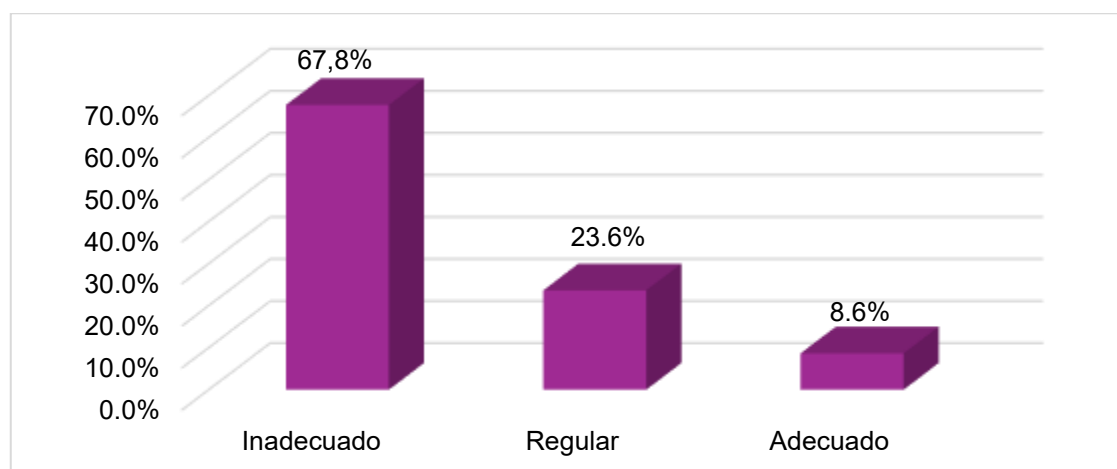
Figura 2*Frecuencia en el nivel de las capacitaciones*

Los hallazgos presentados en la tabla 5 y figura 2 muestran las capacitaciones institucionales, donde el 68.6% de los encuestados evalúa como Inadecuado el sistema de formación continua implementado; en contraste, el 25.0% de la muestra percibe un nivel regular en los programas de capacitación ofrecidos por la universidad. Asimismo, es sumamente preocupante identificar que solamente 14 trabajadores, equivalentes al 6.4% del personal evaluado, consideran adecuada las actividades formativas recibidas; en consecuencia, estos resultados revelan serias deficiencias en las estrategias de desarrollo profesional y actualización de competencias del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Tabla 6*Análisis descriptivo del aprendizaje organizacional*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	8	18	149	67.8%
Regular	19	30	52	23.6%
Adecuado	31	40	19	8.6%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

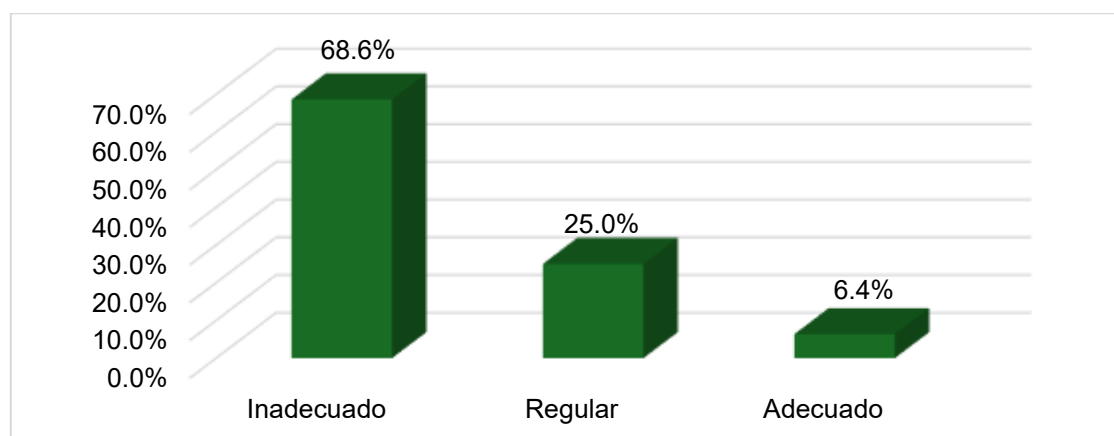
Figura 3*Frecuencia en el nivel del aprendizaje organizacional*

Los datos exhibidos en la tabla 6 y figura 3 evidencian que el aprendizaje organizacional, donde el 67.8% de los participantes califica como Inadecuado este proceso fundamental para el desarrollo institucional; mientras tanto, el 23.6% del personal encuestado percibe un nivel regular en las dinámicas de aprendizaje colectivo implementadas. Adicionalmente, el 8.6% de la población estudiada, valoran positivamente el aprendizaje organizacional existente; por lo tanto, estas cifras demuestran limitaciones severas en la capacidad institucional para generar, compartir y aplicar nuevos conocimientos derivados de las experiencias laborales cotidianas en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Tabla 7*Análisis descriptivo de la gestión por competencias*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	6	14	151	68.6%
Regular	15	23	55	25.0%
Adecuado	24	30	14	6.4%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

Figura 4*Frecuencia en el nivel de la gestión por competencias*

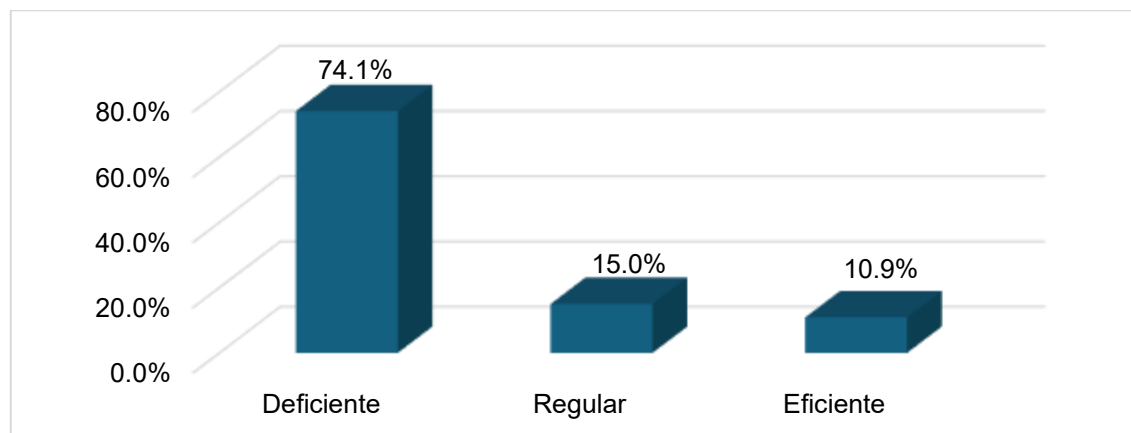
Los resultados consignados en la tabla 7 y figura 4 revelan en la gestión por competencias institucional, donde el 68.6% de los evaluados considera Inadecuado el sistema de identificación y desarrollo de habilidades profesionales; por otro lado, el 25.0% del personal consultado percibe un nivel regular en la administración de competencias laborales dentro de la organización. Además, el 6.4% de la muestra total, califican favorablemente la gestión por competencias aplicada; en virtud de ello, estos indicadores reflejan carencias en los mecanismos de evaluación, reconocimiento y potenciación de las capacidades del talento humano en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

4.1.2. Desempeño laboral

Tabla 8*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	18	42	163	74.1%
Regular	43	67	33	15.0%
Eficiente	68	90	24	10.9%
Total			220	100.0%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

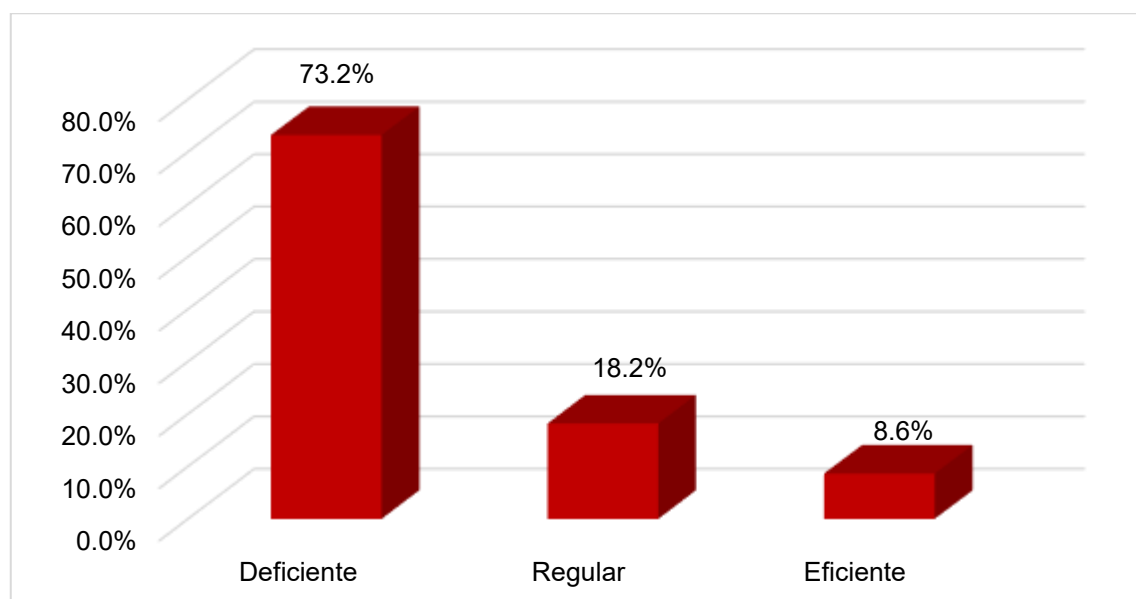
Figura 5*Frecuencia en el nivel de la variable desempeño laboral*

Los hallazgos registrados en la tabla 8 y figura 5 exponen respecto al desempeño laboral, donde el 74.1% de los participantes manifiesta un nivel deficiente en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades institucionales; en tanto que el 15.0% del personal evaluado evidencia un rendimiento regular en sus actividades laborales cotidianas. Asimismo, el 10.9% de la población analizada, alcanzan un eficiente desempeño en sus tareas administrativas; por consiguiente, estos indicadores demuestran deficiencias en la productividad del personal administrativo.

Tabla 9*Análisis descriptivo del desempeño de tareas*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	161	73.2%
Regular	15	23	40	18.2%
Eficiente	24	30	19	8.6%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

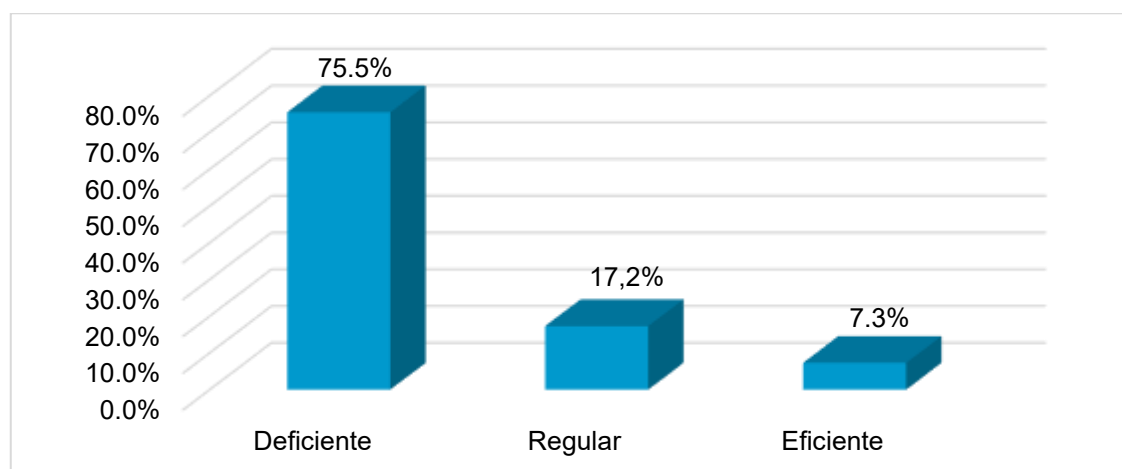
Figura 6*Frecuencia en el nivel de desempeño de tareas*

Los datos reflejados en la tabla 9 y figura 6 muestran sobre el desempeño de tareas, donde el 73.2% de los encuestados presenta un nivel deficiente en la ejecución de sus actividades laborales específicas; mientras que el 18.2% del personal evaluado demuestra un cumplimiento regular de sus responsabilidades operativas asignadas. Adicionalmente, es inquietante verificar que solamente 19 trabajadores, representando el 8.6% de la muestra estudiada, logran un eficiente desempeño en la realización de sus tareas cotidianas; ante esta evidencia, los resultados revelan limitaciones severas en la capacidad ejecutiva del personal administrativo.

Tabla 10*Análisis descriptivo del desempeño contextual*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	166	75.5%
Regular	15	23	38	17.2%
Eficiente	24	30	16	7.3%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupás et al. (2023).

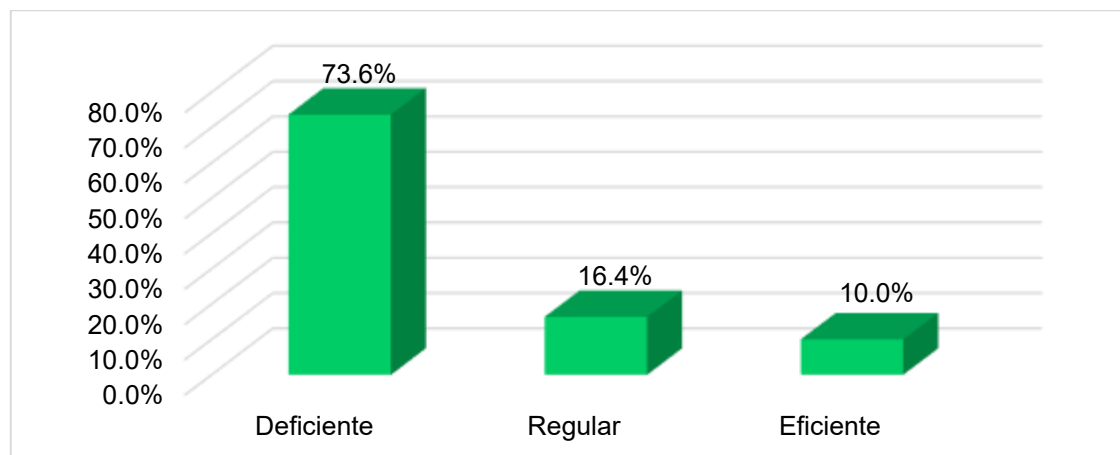
Figura 7*Frecuencia en el nivel de desempeño contextual*

Los resultados expuestos en la tabla 10 y figura 7 evidencian sobre el desempeño contextual, donde el 75.5% de los participantes muestra un nivel deficiente en sus comportamientos colaborativos y compromiso organizacional; en contraste, el 17.2% del personal consultado refleja un desempeño contextual regular en sus interacciones laborales y contribución al clima institucional. Además, el 7.3% de la población evaluada, demuestran un eficiente desempeño en aspectos relacionados con la cooperación y apoyo voluntario entre compañeros; por ende, estos indicadores revelan deficiencias en las conductas prosociales y el sentido de pertenencia del personal.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la productividad individual*

Nivel	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	162	73.6%
Regular	15	23	36	16.4%
Eficiente	24	30	22	10.0%
Total			220	100%

Fuente: Niveles de valoración elaborados mediante baremación propia, siguiendo los criterios de Muñiz (2018) y Ñaupas et al. (2023).

Figura 8*Frecuencia en el nivel de productividad individual*

En la tabla 11 y figura 8 sobre la productividad individual, donde el 73.6% de los evaluados exhibe un nivel deficiente en su rendimiento y eficiencia personal dentro de las actividades laborales; mientras tanto, el 16.4% del personal analizado demuestra una productividad regular en el cumplimiento de sus metas y objetivos asignados. Asimismo, resulta preocupante identificar que únicamente 22 trabajadores, equivalentes al 10.0% de la muestra analizada, alcanzan una eficiente productividad en sus funciones administrativas diarias.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba normalidad

Para evaluar la distribución de los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados, se ejecutó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, seleccionada específicamente porque la muestra analizada comprende 220 trabajadores administrativos, superando ampliamente el umbral de 50 participantes; este procedimiento estadístico resulta esencial dado que permite establecer si los datos recolectados siguen una distribución normal, criterio determinante para la selección del análisis inferencial más adecuado (Bernal , 2016). De esta manera, cuando los valores de significancia exceden 0.05 se confirma la normalidad y se procede con pruebas paramétricas como el coeficiente de Pearson; inversamente, valores inferiores a este punto crítico indican distribuciones no normales que demandan el empleo de

pruebas no paramétricas como Rho de Spearman para garantizar la validez estadística de las correlaciones.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la gestión del conocimiento y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitaciones	0.169	220	0.000
Aprendizaje organizacional	0.139	220	0.000
Gestión por competencias	0.146	220	0.000
Gestión del conocimiento	0.133	220	0.000
Desempeño de tareas	0.184	220	0.000
Desempeño contextual	0.200	220	0.000
Productividad individual	0.194	220	0.000
Desempeño laboral	0.191	220	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados obtenidos mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov demuestran que todas las dimensiones evaluadas presentan niveles de significancia de 0.000, considerablemente inferiores al valor crítico de 0.05, específicamente las capacitaciones (0.000), aprendizaje organizacional (0.000), gestión por competencias (0.000) y la variable global gestión del conocimiento (0.000); igualmente, las dimensiones del desempeño laboral incluyendo desempeño de tareas (0.000), desempeño contextual (0.000), productividad individual (0.000) y la variable integral desempeño laboral (0.000) evidencian distribuciones no normales. Por consiguiente, al verificarse que ninguna variable cumple con el supuesto de normalidad requerido para análisis paramétricos, se determina la utilización obligatoria del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual constituye una medida no paramétrica de asociación entre variables ordinales que evalúa la dirección y la fuerza de la relación monotonica entre dos conjuntos de datos sin exigir distribución normal ni linealidad (Hernández y Mendoza, 2018), asegurando así la robustez metodológica y confiabilidad de los resultados inferenciales en esta investigación sobre gestión del conocimiento y desempeño laboral.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

HE1₁: Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

HE1₀: Las capacitaciones no se relacionan significativamente con el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

Tabla 13

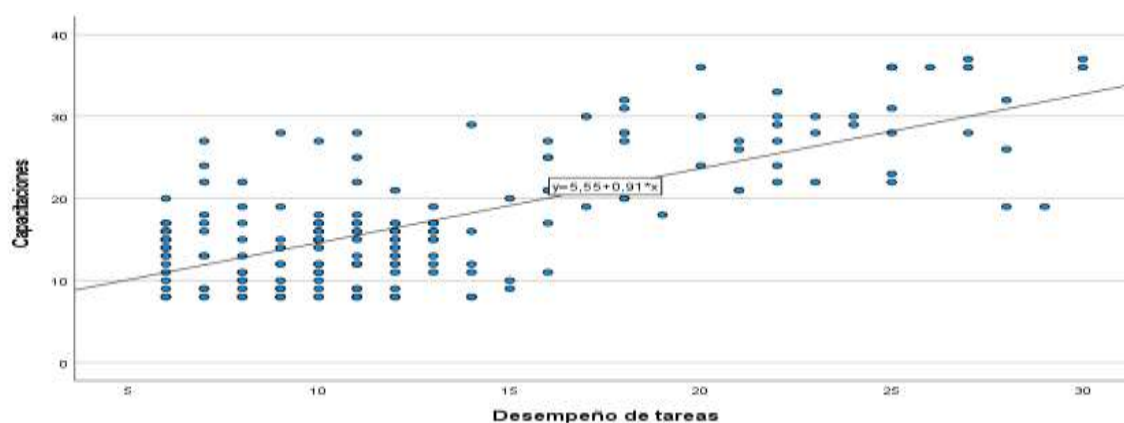
Relación entre capacitaciones con desempeño de tareas

		Desempeño de tareas
Capacitaciones	Rho de Spearman	0,543**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	220

Nota. Se empleó la correlación de Spearman, debido a que se incumple la normalidad ($p < 0.05$). La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 9

Gráfico de dispersión de la relación entre capacitaciones y desempeño de tareas



La tabla 13 y figura 9 expone el análisis estadístico inferencial desarrollado a través del coeficiente Rho de Spearman, donde el valor de significancia obtenido ($p=0.000$) se posiciona considerablemente inferior al límite crítico establecido en 0.01, permitiendo rechazar la hipótesis nula y confirmar empíricamente la existencia de una asociación significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, se evidencia una correlación positiva ($\rho=0.543$) entre las capacitaciones y el desempeño de tareas.

HE2₁: El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

HE2₀: El aprendizaje organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

Tabla 14

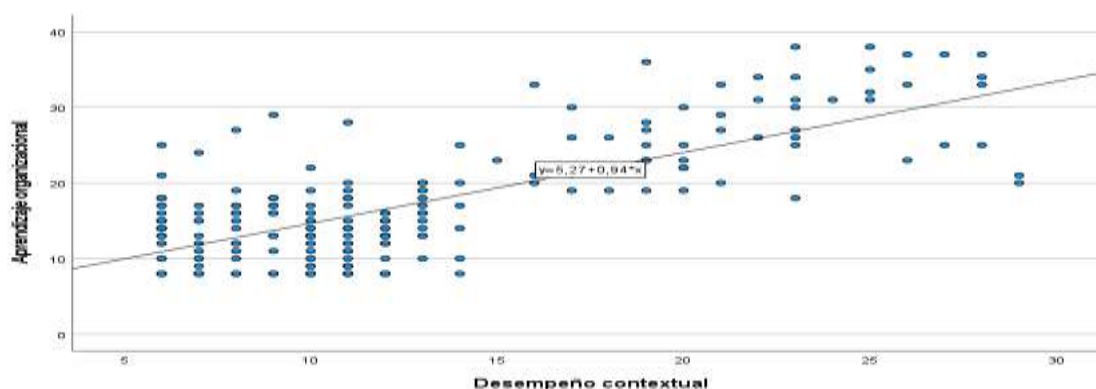
Relación entre aprendizaje organizacional con desempeño contextual

		Desempeño contextual
Aprendizaje organizacional	Rho de Spearman	0,564**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	220

Nota. Se empleó la correlación de Spearman, debido a que se incumple la normalidad ($p < 0.05$). La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 10

Gráfico de dispersión de la relación entre aprendizaje organizacional y desempeño contextual



La tabla 14 y figura 10 refleja el examen estadístico inferencial mediante el estadígrafo Rho de Spearman, donde el nivel de significancia calculado ($p=0.000$) se encuentra notablemente por debajo del umbral crítico fijado en 0.01, facilitando el descarte de la hipótesis nula y validando científicamente la presencia de una vinculación significativa entre los constructos analizados. Del mismo modo, se

manifiesta una relación positiva ($\rho=0.564$) entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual.

HE3₁: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

HE3₀: La gestión por competencias no se relaciona significativamente con la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

Tabla 15

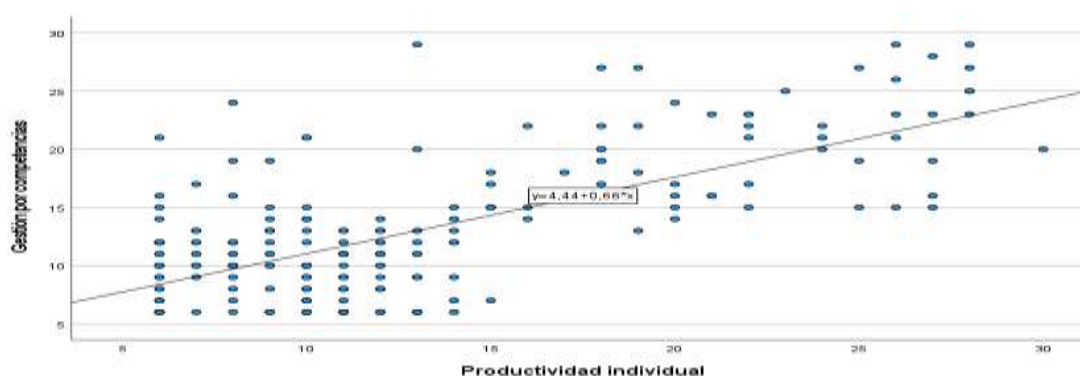
Relación entre gestión por competencias con productividad individual

		Productividad individual
Gestión por competencias	Rho de Spearman	0,509**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	220

Nota. Se empleó la correlación de Spearman, debido a que se incumple la normalidad ($p < 0.05$). La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 11

Gráfico de dispersión de la relación entre gestión por competencias y productividad individual



La tabla 15 y figura 11 presenta el análisis estadístico inferencial aplicando el coeficiente Rho de Spearman, donde el indicador de significancia determinado ($p=0.000$) se ubica marcadamente inferior al parámetro crítico establecido en 0.01,

posibilitando el rechazo de la hipótesis nula y confirmando empíricamente la existencia de una relación significativa entre los elementos examinados. Adicionalmente, se observa una correlación positiva ($\rho=0.509$) entre la gestión por competencias y la productividad individual.

HG₁: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

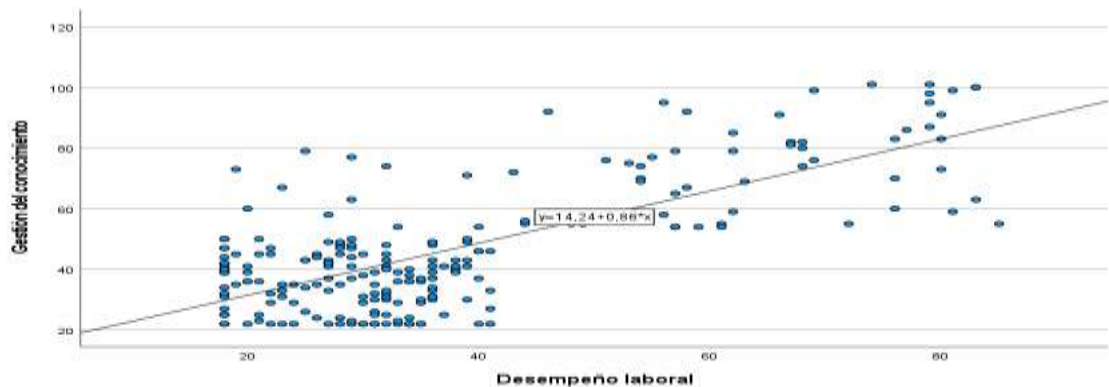
HG₀: La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

Tabla 16
Relación entre la gestión del conocimiento con el desempeño laboral

Desempeño laboral		
Gestión del conocimiento	Rho de Spearman	0,541**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	220

Nota. Se empleó la correlación de Spearman, debido a que se incumple la normalidad ($p < 0.05$). La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12
Gráfico de dispersión de la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral



La tabla 16 y figura 12 exhibe el análisis estadístico inferencial mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, donde el grado de significancia obtenido ($p=0.000$) se sitúa sustancialmente por debajo del límite crítico determinado en 0.01, permitiendo desestimar la hipótesis nula y establecer científicamente la presencia de una conexión significativa entre las variables principales estudiadas. Igualmente, se identifica una correlación positiva ($\rho=0.541$) entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Por tanto, estos hallazgos confirman que la implementación integral de sistemas de gestión del conocimiento dirigidos hacia la captura, transferencia y aplicación efectiva del capital intelectual del personal administrativo universitario produce tiene una relación con el desempeño laboral global.

4.3. Discusión

Basado en los resultados que se han obtenido sobre la relación entre la gestión del patrimonio cognitivo y el trabajo administrativo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en 2025, es importante estudiar más a fondo los aspectos interpretativos de los resultados de esta investigación cuantitativa correlacional; en esta sección, se analizarán los datos recopilados a través de los cuestionarios con datos empíricos respaldados por la teoría actual; mientras que los resultados se compararán con los hallazgos sobre estos parámetros en investigaciones nacionales e internacionales en el contexto de la administración universitaria, este análisis sistemático también permitirá entender la relación de la gestión del conocimiento organizacional con el desempeño del personal administrativo y nos ayudará a darles sentido e interpretarlos..

El primer objetivo era que la capacitación tuviera un impacto significativo en el desempeño de las tareas ($\rho=0.543$; $p=0.000$) y esto está en línea con Briones y D'Armas (2024) quienes encontraron una relación positiva y directa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en una institución de educación superior ecuatoriana ($\rho=0.592$; $p=0.002$), especialmente en lo que respecta a las habilidades técnicas del personal ($r=0.615$; $p=0.001$). Los resultados en este sentido están en línea con Santos (2022) quien encontró que la gestión de competencias y la administración del talento humano son factores muy importantes que afectan la productividad del

personal docente universitario y el pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es del 97% con significancia estadística de $p=0.000$. A nivel teórico, la teoría de Nonaka y Takeuchi sobre la transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito a través de la externalización e internalización es muy relevante y nos ayuda a entender que la capacitación es la base de cómo transformamos nuestro propio conocimiento en conocimiento organizacional real (Reza, 2024). Los programas de capacitación en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (NCU), que están más orientados a enseñar un currículo orientado a la enseñanza y la administración, necesitan ser reforzados para mejorar la efectividad de las actividades laborales que estamos realizando.

El segundo objetivo demostró que el aprendizaje organizacional está relacionado con el desempeño contextual ($\rho=0.564$; $p=0.000$), lo cual resuena con Ufomba et al. (2025), quienes encontraron una correlación fuerte y significativa entre las actividades académicas complementarias y el desempeño docente en instituciones de educación superior en Nigeria ($\rho=0.836$; $p=0.000$). Esto indica que la competencia profesional se ve mejorada por la transferencia de conocimiento práctico cuando hay un control institucional adecuado. En la misma línea, Heredia (2021) encontró que el conocimiento implícito estaba asociado con la productividad laboral entre los trabajadores universitarios en Tacna ($\rho=0.734$; $p=0.000$). La teoría de evaluación del desempeño de Campbell es un marco teórico que presenta un marco conceptual y explica que el desempeño específico del contexto incluye cosas como las contribuciones al trabajo en grupo y la conciencia de la disciplina que se fortalecen mediante el aprendizaje colaborativo (Gonzales, 2020). Por lo tanto, está claro que el intercambio de conocimiento y la mejora continua de procesos en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga están relacionados con el comportamiento prosocial de los participantes, y que el personal de la universidad también contribuye a los procesos organizacionales para mejorar el desempeño de la organización.

El tercer objetivo específico estableció que la gestión por competencias presenta una relación significativa con la productividad individual ($\rho=0.509$; $p=0.000$), hallazgo que se asemeja a lo reportado por Lovin y Savu (2025), quienes determinaron en egresados de facultades universitarias rumanas que las competencias

adquiridas durante la formación superior presentan correlaciones positivas con la satisfacción laboral ($\tau=0.318$; $p<0.001$) y la confianza en el desempeño profesional ($\tau=0.278$; $p<0.001$), enfatizando que el desarrollo de habilidades durante la educación superior mejora las oportunidades laborales y favorece condiciones superiores de productividad; del mismo modo, guarda concordancia con Ordoñez et al. (2025), quienes establecieron una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú con un coeficiente Rho de Spearman de 0.760, lo cual refuerza que las condiciones organizacionales vinculadas a la gestión de competencias inciden significativamente sobre la productividad individual del personal. Ahora bien, la teoría de fijación de metas de Edwin Locke aporta claridad interpretativa al establecer que los objetivos concretos y retadores favorecen un mejor rendimiento cuando se alinean con las capacidades del trabajador (Ruiz, 2024); por tanto, se indica que la identificación y desarrollo de habilidades técnicas, básicas y transversales en la Universidad se relaciona con el cumplimiento de normas y logro de objetivos individuales del personal administrativo.

El objetivo general confirmó que la gestión del conocimiento mantiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($\rho=0.541$; $p=0.000$), resultado que guarda concordancia con Figueroa et al. (2024), quienes mediante su investigación en la Universidad Juárez de México establecieron una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo ($\rho=0.426$; $p=0.019$), destacando que el 69% de los trabajadores reconoce la importancia de una adecuada administración del capital humano para el rendimiento institucional; además, estos hallazgos concuerdan parcialmente con Cuba et al. (2022), quienes identificaron una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño profesional en trabajadores administrativos universitarios de Amazonas ($p=0.003$; $X^2=11.789$), mientras que Azim et al. (2026) encontraron en la Universidad de Kabul una correlación más elevada entre la justicia organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo ($r=0.618$; $p=0.000$), lo cual sugiere que factores organizacionales complementarios a la gestión del conocimiento también ejercen influencia significativa sobre el rendimiento del personal. Finalmente, la teoría de la expectativa

de Vroom proporciona una explicación integral al plantear que el rendimiento profesional está condicionado por la certeza de que el conocimiento adquirido conducirá a recompensas valoradas (Peiró y Westreicher, 2021); por ende, lo encontrado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga indica que se requiere fortalecer estrategias integrales de creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento para potenciar el desempeño del personal administrativo.

V. Conclusiones

1. Se determinó que las capacitaciones mantienen una relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores administrativos universitarios ($\rho = 0,543$; $p < 0,05$), donde el 68.6% percibe las capacitaciones como inadecuadas y el 73.2% presenta un desempeño de tareas deficiente, confirmándose que los programas formativos constituyen un factor determinante para la ejecución eficiente de actividades laborales; esta vinculación estadística demuestra que cuando el personal accede a procesos de actualización estructurados y orientados hacia funciones específicas, se fortalece su capacidad para aplicar procedimientos técnicos y resolver problemas operativos.
2. Se estableció que el aprendizaje organizacional presenta una relación significativa con el desempeño contextual del personal administrativo ($\rho = 0,564$; $p < 0,05$), donde el 67.8% califica como inadecuado el aprendizaje organizacional y el 75.5% muestra un desempeño contextual deficiente, comprobándose que los procesos colaborativos de generación y transferencia de conocimientos tienen relación con los comportamientos prosociales y compromiso institucional; confirma que el intercambio de experiencias entre unidades administrativas y la adaptabilidad al cambio organizacional desarrollan mayor persistencia ante dificultades, incrementan la voluntad de mejora y fortalecen la cooperación interdepartamental, configurando un ambiente laboral cohesionado.
3. Se confirmó que la gestión por competencias mantiene una relación significativa con la productividad individual del personal administrativo universitario ($\rho = 0,509$; $p < 0,05$), donde el 68.6% percibe una gestión por competencias inadecuada y el 73.6% exhibe una productividad individual deficiente, demostrándose que la identificación sistemática y desarrollo planificado de habilidades técnicas, básicas y transversales se relaciona con el rendimiento personal de los trabajadores; esta vinculación estadística evidencia que cuando se implementan mecanismos efectivos de evaluación y potenciación de capacidades laborales, los colaboradores mejoran su cumplimiento de normas institucionales, optimizan el seguimiento de

procedimientos establecidos y alcanzan con mayor eficacia los objetivos asignados a sus puestos de trabajo.

4. Se comprobó que la gestión del conocimiento presenta una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ($\rho = 0,541$; $p < 0,05$), donde el 69.1% percibe una gestión del conocimiento inadecuada y el 74.1% manifiesta un desempeño laboral deficiente, confirmándose que los procesos integrales de creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento organizacional determinan el rendimiento global del personal; esta relación estadística demuestra que las deficiencias identificadas en capacitaciones, aprendizaje organizacional y gestión por competencias repercuten directamente en la productividad institucional.

Recomendaciones

1. Ante el problema de que las capacitaciones no se relacionan de manera óptima con el desempeño de tareas del personal administrativo, y considerando que el 68,6% de los trabajadores percibe como inadecuadas las capacitaciones institucionales, lo cual evidencia deficiencias en la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de competencias para el desempeño de sus funciones, se recomienda a las autoridades universitarias implementar un programa integral de capacitación continua que incluya diagnósticos previos de necesidades formativas, metodologías pedagógicas adaptadas al contexto administrativo y sistemas de evaluación del impacto en el desempeño laboral; este programa deberá contemplar modalidades presenciales y virtuales con contenidos específicos según áreas funcionales, estableciendo cronogramas semestrales de formación obligatoria y voluntaria que permitan al personal administrativo actualizar competencias técnicas y desarrollar habilidades emergentes.
2. Ante el problema de que el aprendizaje organizacional presenta limitaciones que afectan el desempeño contextual del personal, y dado que el 67,8% de los trabajadores califica como inadecuado el aprendizaje organizacional, lo cual refleja limitaciones en la generación y transferencia del conocimiento institucional, se sugiere establecer mecanismos formales de aprendizaje organizacional mediante la creación de comunidades de práctica interdepartamentales, implementación de sistemas digitales para documentar y compartir experiencias exitosas, y desarrollo de espacios mensuales de retroalimentación colectiva; estas estrategias deberán promover el intercambio sistemático de conocimientos entre unidades administrativas, facilitando la adaptabilidad al cambio mediante protocolos de gestión del conocimiento que fortalezcan los comportamientos colaborativos y el compromiso institucional.
3. Ante el problema de que la gestión por competencias no se vincula de manera efectiva con la productividad individual del personal, y considerando que el 68,6% de los trabajadores percibe una gestión por competencias inadecuada, lo cual evidencia deficiencias en la identificación y fortalecimiento de habilidades, se propone diseñar un sistema integral de gestión por competencias que incluya perfiles actualizados de puestos administrativos, matrices de evaluación del

desempeño basadas en indicadores específicos y planes individualizados de desarrollo profesional; este sistema deberá identificar brechas entre competencias actuales y requeridas, estableciendo rutas de formación personalizadas que potencien habilidades técnicas especializadas, competencias básicas organizacionales y capacidades transversales de liderazgo, garantizando así la alineación entre el desarrollo del talento humano y los objetivos de productividad institucional.

4. Ante el problema general de que la gestión del conocimiento no se relaciona de manera efectiva con el desempeño laboral del personal administrativo, y considerando que el 69,1% de los trabajadores percibe una gestión del conocimiento inadecuada mientras que el 74,1% manifiesta un desempeño laboral deficiente, se exhorta a las autoridades de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga a implementar una política institucional de gestión del conocimiento que articule estratégicamente las dimensiones de capacitación, aprendizaje organizacional y gestión por competencias mediante la creación de una unidad especializada responsable de coordinar estos procesos; esta política deberá establecer protocolos claros para la generación, documentación y transferencia del conocimiento administrativo, asignando recursos presupuestales específicos y desarrollando indicadores de seguimiento que permitan monitorear el impacto en el desempeño laboral del personal administrativo.

Referencias bibliográficas

- Adami, P., Rodríguez, P., Woods, P., Becerik, B., Soibelman, L., Copur, Y., & Lucas, G. (2021). Effectiveness of VR-based training on improving construction workers' knowledge, skills, and safety behavior in robotic teleoperation. *Advanced Engineering Informatics*, 50. doi:10.1016/j.aei.2021.101431
- Albornoz, E., Guzmán, M., Sidel, K., Chuga, J., González, J., Herrera, J., . . . Arteaga, R. (2023). *Metodlogía de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación*. Mawil Publicaciones de Ecuador. doi:https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Azim, Z., Wahid, H., Hashimi, S., & Quraish, H. (2026). xamining the Relationship Between Organizational Justice and Administrative Staff Performance: A Case Study of Kabul University. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(1), 15-31. Obtenido de <https://doi.org/10.62810/jssh.v3i1.215>
- Bermeo, M., Acevedo, Y., Palacios, L., Benjumea, M., & Arango, D. (2020). Evolución y tendencias investigativas sobre estrategias de gestión de conocimiento en instituciones de educación superior. *Revista virtual Universidad Católica Del Norte*(60), 202–227. Obtenido de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1170>
- Bernal , C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4 ed.). Pearson Educación.
- Briones, V., & D'Armas, M. (2024). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior. *Revista De*

- Ciencias Sociales*, 3(4), 306-322. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Caparrós, A. (2021). ICTs usage and skills matching at work: some evidence from Spain. *International Journal of Manpower*, 42(6), 1064-1083. doi:10.1108/IJM-03-2020-0103
- Castillo, G., González, V., Soto, M., & Guerrero, J. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7555-7570. doi:10.37811/cl_rcm.v5i5.865
- Cedeño, A., & Jaime, M. (2025). La importancia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los funcionarios de la empresa pública (ATM). *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 9(16), 356-373. doi:10.46296/yc.v9i16.0593
- Choi, T., & Chandler, S. (2020). Knowledge vacuum: An organizational learning dynamic of how e-government innovations fail. *Government Information Quarterly*, 37(1). doi:10.1016/j.giq.2019.101416
- Choquejahu, L., Flores, N., Zegarra, S., Pari, Y., Onofre, J., & Olivera, J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Revista de Investigacion Científica y Tecnológica Llamkasun*, 4(2), 24-36. Obtenido de <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/122/174>
- Cuba, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68. Obtenido de <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/178/189>

- Ding, Y., & Liu, Y. (2022). The Influence of High-Performance Work Systems on the Innovation Performance of Knowledge Workers. *Sustainability*, 14(22). doi:10.3390/su142215014
- Eken, G., Bilgin, G., & Birgonul, M. (2020). A lessons-learned tool for organizational learning in construction. *Automation in Construction*, 110. doi:10.1016/j.autcon.2019.102977
- Escorcia, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- Fernández, A., De Rutte, J., & Suárez, E. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Revista Horizonte Empresarial*, 10(1), 282-299. doi:10.26495/rce.v10i1.2492
- Figuerola, G., Tortolero, R., Herrera, M., & Sotelo, J. (2024). Management of human talent and work performance of administrative staff in academia. *Revista Academia & Negocios*, 10(2), 210-221. Obtenido de <https://doi.org/10.29393/RAN10-13GTER40013>
- Gallo, P., Mihalcova, B., & Balogova, B. (2023). Work motivation of social workers in the context of management innovations. *Sciendo*, 1(55-63). doi:10.21272/mmi.2023.1-05
- García, J., Shriner, G., Martínez, D., & Caamal, I. (2021). Gestión del conocimiento como determinante de la capacidad de innovación en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). doi:10.23913/ride.v11i21.807
- Gonzales, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. [Tesis de grado, Universidad Señor

- de Sipán]. Repositorio USS. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista pensamiento & gestión*(51), 54-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Guzmán, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 83-97. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7565469>
- Heredia, G. (2021). *Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2020*. [Tesis de Doctorado] Universidad Privada de Tacna. Obtenido de Repositorio UPT. <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2149/Heredia-Alvarez-Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Idrogo, F., Delgado, Y., Rodríguez, L., Benavides, J., & Idrogo, M. (2023). Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo en una universidad pública en Chota, Cajamarca. *Ciencia Norandina*, 6(1), 1-6. Obtenido de <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2023v6n1p62>
- Imran, R., & Mohammed, T. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3). Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/wjem-09-2019-0074/full/html>

- Itoe, N., & Karadas, G. (2022). The Impact of Automation and Knowledge Workers on Employees' Outcomes: Mediating Role of Knowledge Transfer. *Sustainability*, 14(3). doi:10.3390/su14031377
- Lara, M. (2023). Determinantes del desempeño laboral en los supermercados de Santo Domingo, Ecuador. *Revista Religación*, 8(36), 1-17. doi:10.46652/rgn.v8i36.1064
- Lovin, D., & Savu, C. (2025). The Impact of Skills, Competences, Knowledge and Personal Traits Acquired by Students on Standard of Living and Job Satisfaction: The Situation of Graduates of Physical Education and Sports Faculties in Romania. *Sustainability*, 17(10). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/su17104598>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300(15). doi:10.1016/j.apenergy.2021.117307
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la psicometría: Teoría clásica y TRI*. Ediciones Pirámide.
- Nezafati, N., Razaghi, S., Moradi, H., & Shokouhyar, S. (2023). Promoting knowledge sharing performance in a knowledge management system: do knowledge workers' behavior patterns matter? *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(4). Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/vjikms-11-2020-0202/full/html>
- Núñez, E., Moncayo, O., Medina, E., & Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 6(3). doi:10.37956/jbes.v6i3.300
- Nurhasanah, N., Sarah, S., & SK, P. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420. doi:<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, R., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (6 ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez, S., Zurita, S., Ordoñez, G., & Bejar, A. (2025). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en una dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIENDO*, 28(2), 145-152. Obtenido de <https://doi.org/10.17268/sciendo.2025.019>
- Palacios, J., & Zambrano, E. (2020). Importancia de la gestión del conocimiento y su incidencia en la competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(3), 326-353. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398412>
- Peiró, R., & Westreicher, G. (1 de agosto de 2021). *teoría de las expectativas de Vroom*. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-expectativas-de-vroom.html#google_vignette
- Quiroz, R., Mendoza, L., & Aguilar, L. (2024). Gestión del conocimiento en entidades públicas Latinoamericanas 2016-2022. Una revisión sistemática. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 636-650. doi:10.35381/r.k.v8i1.2828
- Reza, M. (2024). Nonaka and Takeuchi knowledge management model based on institutional and infrastructure factors. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 1(1). doi:10.1108/VJIKMS-02-2023-0033
- Romero, H., Real, C., Ordoñez, J., Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2022). Metodología de la investigación. *ACVENISPROH Académico*, 28, 1-257. doi:10.47606/ACVEN/ACLIB0017
- Ruiz, L. (10 de septiembre de 2024). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>

- Ruiz, M., García, A., Martínez, M., & Vidal, C. (2020). La gestión del conocimiento en las empresas cooperativas. *Conocimiento Global*, 5(2), 53-69. doi:10.70165/cglobal.v5i2.103
- Santos, M. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202-223. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Solis, G., Alcalde, G., & Farnos, I. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de pediatría*, 99(3), 195-202. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1695403323001467>
- Susanto, A., Titisari, P., & Parwitasari, D. (2021). The Impact of Organization Communication and Competence on the Quality of Employees Performance through Organization Citizenship Behavior. *Quality Management*, 22(182), 102-105. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/ceaadd98518190c2e0a8a2310541ffdc/1?cbl=1046413&pq-origsite=gscholar>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. doi:10.17162/riva.v8i1.1633
- Ufomba, R., Agbaeze, E., Monyei, F., Amanze, H., Kelvin, L., & Ukpere, W. (2025). A CORRELATIONAL ASSESSMENT OF MOONLIGHTING AND THE PERFORMANCE OF ACADEMICS IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING. *Veredas Do Direito*, 22. Obtenido de <https://doi.org/10.18623/rvd.v22.n6.4025>
- Vizcaíno, P., Maldonado, I., & Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li. (2023). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Front. Psychol.*, 13(1), 1-8. doi:10.3389/fpsyg.2022.729131
- Yong, F., García, E., & Jauregui, R. E. (2025). Determinants of Job Performance in Professional Workers and Moderating Effect of Gender: The Peruvian Case. *Administratives Sciences*, 15(10), 1-22. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci15100391>
- Zumba, R., Erazo, J., Andrade, G., & Erazo, C. (2021). Gestión del conocimiento y competitividad. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 918-951. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915385>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025? Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre las capacitaciones y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025? PE2: ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025? PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y la productividad individual de los trabajadores de la	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre las capacitaciones y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025 OE2: Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025 OE3: Determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad individual	Hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. Hipótesis específicas: HE1: Las capacitaciones se relacionan significativamente con el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. HE2: El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. HE3: La gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.	Variable 1: Gestión del conocimiento	Capacitaciones	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental transversal Nivel: Correlacional Población: 511 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Muestra: 220 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Muestreo: Probabilístico aleatorio simple
				Aprendizaje organizacional	
				Gestión por competencias	
			Variable 2: Desempeño laboral	Desempeño de tareas	
				Desempeño contextual	
				Productividad individual	

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?	de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.				Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Método estadístico: Análisis descriptivo e inferencial
--	--	--	--	--	---

Anexo 2. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
EXPERTO I

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título : Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025
Tesista : Yovana Mendivil Rojas
Instrumento : Cuestionario

Instrucciones :

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere pertinente.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?		X				
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?		X				
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?	X					
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total						

Coefficiente de valoración porcentual C = 86,67%

Sugerencias El instrumento si es aceptable

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

Experto (s)	Hilario Valenzuela Pelayo
Especialidad	Economía
Grado académico	Doctor en Administración
Cargo actual	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Lugar y fecha	14-08-25

Firma :

DNI :

[Firma manuscrita]
28216089



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título : Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025
Tesista : Yovana Mendivil Rojas
Instrumento : Cuestionario

Instrucciones :

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere pertinente.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?		X				
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?	X					
Total						

Coefficiente de valoración porcentual C = 89.33%

Sugerencias El instrumento sí es aceptable

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

Experto (s)	Alejandra Clejer Coronel Cajchaya
Especialidad	Contador Público
Grado académico	Maestro en Gestión de Gobiernos Regionales y Locales
Cargo actual	Docente
Institución donde labora	CECA - FECAE - UNSCH
Lugar y fecha	Arequipa 14/06/2025

Firma :

DNI : 29677761



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
EXPERTO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título : Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025
Tesista : Yovana Mendivil Rojas
Instrumento : Cuestionario

Instrucciones :
 La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere pertinente.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1) ¿El instrumento seleccionado es adecuado?	X					
2) ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3) ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4) ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
5) ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6) ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7) ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8) ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9) ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10) ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11) ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12) ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13) ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14) ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15) ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total						

Coefficiente de valoración porcentual C = 90.67%

Sugerencias El instrumento si es aceptable

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

Experto (s)	Mg. Efraín CASTILLO QUINTERO
Especialidad	Economía
Grado académico	Maestro en Gestión Pública
Cargo actual	Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Lugar y fecha	14/08/2025

Firma :

DNI 41784267

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de Gestión de conocimiento

Estimado/a:

Le extendemos un cordial saludo y agradecemos su participación en este cuestionario, cuyo objetivo es recabar información sobre su percepción acerca de la gestión del conocimiento en su entorno laboral. La información proporcionada será de gran utilidad para nuestra investigación académica, y será tratada de manera estrictamente confidencial. Las respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines de análisis académico, garantizando que no se revele ningún dato personal que pueda identificarle. Queremos recordarle que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo tanto, le solicitamos que responda de manera honesta y basada en su experiencia. Su colaboración es esencial para obtener resultados valiosos y contribuir al avance de este estudio. Agradecemos mucho su tiempo y disposición.

Lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (X) la alternativa que más se asemeje a tu respuesta. A continuación, se muestra una escala representativa:

Escala de medición	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5

	Nº	Gestión del conocimiento	1	2	3	4	5
Capacitaciones		Impacto en la formación					
	1	Considero que las capacitaciones que recibo contribuyen a mejorar mi acceso a la información relevante para mi trabajo					
	2	Las capacitaciones me proporcionan herramientas que facilitan el acceso a la información en mi entorno de trabajo					
		Estrategias de enseñanza	1	2	3	4	5
	3	Las estrategias de enseñanza empleadas en las capacitaciones me permiten aprender de manera eficiente					
	4	Las capacitaciones me ofrecen diversos enfoques y recursos que facilitan la comprensión de los temas tratados					
		Orientación al puesto	1	2	3	4	5
	5	Las capacitaciones están alineadas con las responsabilidades y tareas de mi puesto de trabajo					

	6	Siento que las capacitaciones son útiles para el desempeño de las funciones específicas de mi puesto					
	Aplicación del aprendizaje						
	7	Después de las capacitaciones, me siento más capacitado para resolver problemas o situaciones laborales complejas de manera eficiente					
Aprendizaje organizacional	8	Las habilidades y conocimientos adquiridos en las capacitaciones me permiten proponer o implementar cambios en mi área de trabajo para optimizar procesos o resultados					
	Acceso a programas		1	2	3	4	5
	9	Creo que tengo acceso a recursos de aprendizaje y conocimiento organizacional adecuados para desempeñar mi trabajo de manera más eficiente					
	10	Considero que la organización fomenta el acceso libre a programas de gestión del conocimiento para todos los colaboradores					
	Mejora de procesos		1	2	3	4	5
	11	En mi experiencia, las prácticas de aprendizaje organizacional han contribuido a la mejora de los procesos laborales dentro de mi área de trabajo					
	12	He notado una mejora significativa en la calidad o eficiencia de los procesos laborales como resultado del aprendizaje organizacional en mi entorno de trabajo					
	Intercambio de conocimiento		1	2	3	4	5
	13	Creo que las prácticas de intercambio de conocimiento en mi organización han mejorado la colaboración entre colegas y han optimizado los resultados laborales					
	14	Considero que la organización facilita espacios o mecanismos para compartir las mejores prácticas o experiencias adquiridas con otros trabajadores					
	Adaptabilidad al cambio		1	2	3	4	5
	15	Creo que las prácticas de aprendizaje organizacional han facilitado mi capacidad para adaptarme a cambios organizacionales o de proceso					
Gestión por competencias	16	La organización promueve la adaptabilidad al cambio a través del aprendizaje organizacional, que ha facilitado mi desempeño laboral					
	Habilidades técnicas		1	2	3	4	5
	17	La organización proporciona las herramientas y recursos necesarios para perfeccionar mis habilidades técnicas relacionadas con mi puesto					
	18	Las oportunidades de formación y capacitación técnica que he recibido son adecuadas para mejorar mi capacidad de ejecución en las tareas laborales					
	Habilidades básicas		1	2	3	4	5
	19	Las habilidades básicas, como la comunicación y la organización, son evaluadas y desarrolladas dentro de la organización para apoyar mi desempeño					
	20	La organización promueve activamente el desarrollo de habilidades básicas que mejoran mi eficiencia y efectividad en el puesto de trabajo					
	Habilidades transversales		1	2	3	4	5
	21	Las habilidades transversales, como el liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones, impactan positivamente en mi desempeño laboral dentro de la organización					
	22	La organización fomenta el desarrollo de habilidades transversales, lo cual ha mejorado mi capacidad para adaptarme a diferentes roles o responsabilidades dentro de la misma					

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado/a:

Le damos la bienvenida y agradecemos sinceramente su colaboración en este cuestionario, cuyo propósito es recopilar información sobre su desempeño laboral en su puesto de trabajo. Los datos obtenidos serán empleados exclusivamente con fines académicos, y en todo momento se mantendrá la confidencialidad de sus respuestas, garantizando la protección de su privacidad. Es importante destacar que no existe respuesta correcta o incorrecta, por lo que le pedimos que responda según su percepción personal. Su participación es fundamental para comprender cómo los factores relacionados con el desempeño laboral impactan en su trabajo. Le agradecemos por su tiempo y esfuerzo en contribuir al éxito de este estudio.

Lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (X) la alternativa que más se asemeje a tu respuesta. A continuación, se muestra una escala representativa:

Escala de medición	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5

	Nº	Desempeño laboral					
Desempeño de tareas		Conocimiento del puesto	1	2	3	4	5
	1	Considero que tengo un entendimiento claro y detallado de mis responsabilidades diarias, lo que me permite realizar mis tareas de manera eficiente y con confianza.					
	2	Mi conocimiento sobre los procedimientos y políticas específicas de mi puesto me permite tomar decisiones acertadas cuando enfrente situaciones inesperadas					
		Destrezas laborales	1	2	3	4	5
	3	Las habilidades técnicas que he desarrollado a lo largo de mi carrera son suficientes y adecuadas para realizar mi trabajo administrativo de manera eficaz.					
	4	Las competencias que poseo me permiten adaptarme a las exigencias del trabajo administrativo, y me siento capaz de abordar nuevas responsabilidades cuando se presentan.					
		Habilidad en la ejecución	1	2	3	4	5
	5	Mi capacidad para cumplir con los objetivos establecidos en mi puesto de trabajo se refleja en la rapidez y precisión con que realizo mis tareas diarias.					

	6	La habilidad que tengo para ejecutar las actividades dentro de mi rol me permite mantener una carga de trabajo constante y manejable, sin comprometer la calidad de mis resultados.					
Desempeño contextual	Persistencia en el trabajo		1	2	3	4	5
	7	En situaciones difíciles o cuando enfrento obstáculos, me esfuerzo por seguir adelante hasta completar mis tareas y cumplir con mis objetivos laborales.					
	8	Cuando surgen desafíos imprevistos en mi trabajo, soy persistente en encontrar soluciones para superarlos y continuar con mi desempeño.					
	Voluntad de mejora		1	2	3	4	5
	9	Busco activamente oportunidades para mejorar mi desempeño en el trabajo, ya sea a través de la capacitación o la autoevaluación de mis tareas diarias.					
	10	Estoy dispuesto/a a recibir retroalimentación constructiva y a implementarla para mejorar la calidad de mi trabajo y mis procesos laborales.					
	Cooperación con el equipo		1	2	3	4	5
	11	Trabajo de manera efectiva con mis compañeros de equipo, contribuyendo al logro de los objetivos comunes dentro de la organización.					
	12	Cuando el equipo enfrenta dificultades, me esfuerzo por colaborar activamente, ofreciendo apoyo y soluciones para superar los problemas.					
Productividad individual	Cumplimiento de normas		1	2	3	4	5
	13	Siempre sigo las normativas establecidas en la organización para asegurar que mi trabajo sea realizado de acuerdo con los procedimientos establecidos.					
	14	Me esfuerzo por cumplir con todas las reglas y políticas internas, ya que considero que son fundamentales para el buen desarrollo de mi trabajo.					
	Seguimiento de procedimientos		1	2	3	4	5
	15	Me aseguro de seguir los procedimientos establecidos para la realización de mis tareas, lo que me ayuda a garantizar la calidad y eficiencia en mi trabajo.					
	16	Cuando realizo mis funciones, me atengo estrictamente a los pasos y directrices establecidas por la organización, evitando improvisaciones.					
	Logro de objetivos		1	2	3	4	5
	17	Me esfuerzo por cumplir con los objetivos establecidos para mi puesto de trabajo, asegurando que mis metas sean alcanzadas dentro de los plazos establecidos.					
	18	Tengo un enfoque claro hacia la consecución de los objetivos laborales, gestionando de manera efectiva mis tiempos y recursos para lograrlos.					

Anexo 4. Análisis de fiabilidad

Variable 1:

Tabla 17

Análisis de fiabilidad del cuestionario sobre gestión de conocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	22

La tabla 15 evidencia la fiabilidad del instrumento aplicado para evaluar la gestión del conocimiento, cuyo coeficiente alfa de Cronbach alcanza 0.894 en sus 22 ítems, valor que excede significativamente el umbral requerido de 0.70 en investigaciones académicas; por consiguiente, este cuestionario presenta una consistencia interna robusta que asegura mediciones confiables y replicables de la variable en el ámbito administrativo universitario analizado, validando su aplicación metodológica.

Variable 2:

Tabla 18

Análisis de fiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.862	18

La tabla 16 presenta la confiabilidad del cuestionario destinado a medir el desempeño laboral, registrando un coeficiente alfa de Cronbach de 0.862 para sus 18 elementos evaluados, cifra que supera ampliamente el parámetro mínimo de 0.70 recomendado en estudios organizacionales; en consecuencia, dicho instrumento demuestra una excelente homogeneidad interna que respalda la precisión y consistencia de las mediciones realizadas sobre esta variable en el personal administrativo universitario investigado.

Anexo 5. Base de datos

V1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Trabajadores 1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3
Trabajadores 2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
Trabajadores 3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4
Trabajadores 4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5
Trabajadores 5	2	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4
Trabajadores 6	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
Trabajadores 7	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
Trabajadores 8	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3
Trabajadores 9	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2
Trabajadores 10	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
Trabajadores 11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2
Trabajadores 12	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 13	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
Trabajadores 14	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2
Trabajadores 15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajadores 16	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	5
Trabajadores 17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajadores 18	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
Trabajadores 19	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4
Trabajadores 20	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4
Trabajadores 21	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Trabajadores 22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3
Trabajadores 23	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
Trabajadores 24	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
Trabajadores 25	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3
Trabajadores 26	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Trabajadores 27	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5
Trabajadores 28	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4	4
Trabajadores 29	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
Trabajadores 30	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2
Trabajadores 31	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
Trabajadores 32	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Trabajadores 33	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
Trabajadores 34	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
Trabajadores 35	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
Trabajadores 36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
Trabajadores 37	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Trabajadores 38	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	4
Trabajadores 39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
Trabajadores 40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 41	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3
Trabajadores 42	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	5	2
Trabajadores 43	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2

Trabajadores 44	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Trabajadores 45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 46	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
Trabajadores 47	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
Trabajadores 48	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
Trabajadores 49	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4
Trabajadores 50	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3
Trabajadores 51	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
Trabajadores 52	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3
Trabajadores 53	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3
Trabajadores 54	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3
Trabajadores 55	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 56	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4
Trabajadores 57	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
Trabajadores 58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 59	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4
Trabajadores 60	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2
Trabajadores 61	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5
Trabajadores 62	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
Trabajadores 63	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
Trabajadores 64	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
Trabajadores 65	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
Trabajadores 66	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4
Trabajadores 67	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
Trabajadores 68	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
Trabajadores 69	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2
Trabajadores 70	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5
Trabajadores 71	4	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3
Trabajadores 72	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	5
Trabajadores 73	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3
Trabajadores 74	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Trabajadores 75	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5
Trabajadores 76	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
Trabajadores 77	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
Trabajadores 78	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
Trabajadores 79	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
Trabajadores 80	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3
Trabajadores 81	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
Trabajadores 82	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
Trabajadores 83	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
Trabajadores 84	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3
Trabajadores 85	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
Trabajadores 86	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4
Trabajadores 87	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
Trabajadores 88	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2

[illegible]

Trabajadores 179	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Trabajadores 180	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajadores 181	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3
Trabajadores 182	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3
Trabajadores 183	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 184	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
Trabajadores 185	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Trabajadores 186	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3
Trabajadores 187	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 188	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajadores 189	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajadores 190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajadores 191	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Trabajadores 192	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
Trabajadores 193	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Trabajadores 194	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
Trabajadores 195	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 196	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 197	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
Trabajadores 198	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajadores 199	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 200	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1
Trabajadores 201	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 202	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
Trabajadores 203	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 204	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3
Trabajadores 205	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
Trabajadores 206	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 207	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
Trabajadores 208	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
Trabajadores 209	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
Trabajadores 210	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
Trabajadores 211	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 212	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
Trabajadores 213	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 214	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 215	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
Trabajadores 216	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Trabajadores 217	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Trabajadores 218	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Trabajadores 219	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 220	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1

V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Trabajadores 1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
Trabajadores 2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Trabajadores 3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
Trabajadores 4	3	2	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4
Trabajadores 5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
Trabajadores 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 7	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
Trabajadores 8	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5
Trabajadores 9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
Trabajadores 10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2
Trabajadores 11	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
Trabajadores 12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajadores 13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Trabajadores 15	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
Trabajadores 16	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3
Trabajadores 17	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
Trabajadores 18	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Trabajadores 19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3
Trabajadores 20	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
Trabajadores 21	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
Trabajadores 22	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4
Trabajadores 23	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Trabajadores 24	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3
Trabajadores 25	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
Trabajadores 26	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
Trabajadores 27	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
Trabajadores 28	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2
Trabajadores 29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
Trabajadores 30	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Trabajadores 31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 32	5	4	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4
Trabajadores 33	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
Trabajadores 34	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 35	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
Trabajadores 36	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
Trabajadores 37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 38	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3
Trabajadores 39	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5
Trabajadores 40	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1
Trabajadores 41	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4
Trabajadores 42	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5
Trabajadores 43	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Trabajadores 44	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1

Trabajadores 45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 46	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
Trabajadores 47	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
Trabajadores 48	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5
Trabajadores 49	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4
Trabajadores 50	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5
Trabajadores 51	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
Trabajadores 52	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3
Trabajadores 53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4
Trabajadores 54	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
Trabajadores 55	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Trabajadores 56	4	5	4	3	3	3	2	4	4	3	5	5	3	3	3	2	3	4
Trabajadores 57	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
Trabajadores 58	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 59	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5
Trabajadores 60	2	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
Trabajadores 61	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4
Trabajadores 62	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4
Trabajadores 63	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Trabajadores 64	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4
Trabajadores 65	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
Trabajadores 66	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
Trabajadores 67	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4
Trabajadores 68	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4
Trabajadores 69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 70	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5
Trabajadores 71	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4
Trabajadores 72	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4
Trabajadores 73	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
Trabajadores 74	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
Trabajadores 75	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4
Trabajadores 76	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
Trabajadores 77	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1
Trabajadores 78	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
Trabajadores 79	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	5
Trabajadores 80	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3
Trabajadores 81	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Trabajadores 82	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
Trabajadores 83	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4
Trabajadores 84	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	2
Trabajadores 85	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
Trabajadores 86	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3
Trabajadores 87	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4
Trabajadores 88	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Trabajadores 89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1

Trabajadores 90	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
Trabajadores 91	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
Trabajadores 92	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3
Trabajadores 93	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
Trabajadores 94	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
Trabajadores 95	4	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4
Trabajadores 96	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
Trabajadores 97	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
Trabajadores 98	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 99	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2
Trabajadores 100	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
Trabajadores 101	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 102	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 104	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 106	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Trabajadores 107	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 108	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 110	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
Trabajadores 111	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 112	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 113	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
Trabajadores 114	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
Trabajadores 115	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
Trabajadores 116	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Trabajadores 117	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3
Trabajadores 118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
Trabajadores 119	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 120	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 121	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
Trabajadores 122	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
Trabajadores 123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 124	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
Trabajadores 125	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Trabajadores 126	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
Trabajadores 128	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
Trabajadores 129	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
Trabajadores 130	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Trabajadores 131	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 132	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2
Trabajadores 133	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Trabajadores 134	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1

Trabajadores 180	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
Trabajadores 181	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Trabajadores 182	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
Trabajadores 183	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
Trabajadores 184	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
Trabajadores 185	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
Trabajadores 186	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Trabajadores 187	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 188	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
Trabajadores 189	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
Trabajadores 190	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Trabajadores 191	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 192	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2
Trabajadores 193	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 194	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Trabajadores 195	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
Trabajadores 196	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
Trabajadores 197	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Trabajadores 198	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 199	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 200	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Trabajadores 201	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 202	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
Trabajadores 203	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
Trabajadores 204	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
Trabajadores 205	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 206	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1
Trabajadores 207	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
Trabajadores 208	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Trabajadores 209	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2
Trabajadores 210	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
Trabajadores 211	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajadores 212	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
Trabajadores 213	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2
Trabajadores 214	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
Trabajadores 215	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 216	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
Trabajadores 217	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
Trabajadores 218	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 219	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajadores 220	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2

Anexo 6. Estructura de la tesis cuantitativa según el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UNSCH

Anexo 3

ESTRUCTURA DE UNA TESIS CUANTITATIVA

La tesis cuantitativa tendrá la siguiente estructura:

CARÁTULA EXTERNA (cubierta):

- Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. (Arial 18 centrado)
- Escuela de Posgrado. (Arial 16 centrado)
- Unidad de posgrado. (Arial 16 centrado)
- Escudo de la UNSCH. (Centrado)
- Título del proyecto de investigación. (Arial 14, negrita y centrado, 200 caracteres como máximo, se sugiere el uso de 18 palabras)
- Tesis para obtener el grado de... (Arial 16 centrado)
- Presentado por: (nombre y apellido y ORCID) (Arial 14 centrado)
- Asesor (Grado, nombre y apellido y ORCID) (Arial 14 centrado)
- Ayacucho-Perú. (Arial 14 centrado)
- Fecha. (Arial 14 centrado)



Hoja de respeto
Carátula interna
Página de jurados
Declaración jurada de autenticidad
Dedicatoria (opcional)
Agradecimientos
Índice
Índice de tablas
Índice de figuras
Índice de anexos

Resumen *

Abstract

Introducción

I. Planteamiento del problema.

II. Marco teórico

III. Metodología

IV. Resultados y discusión

V. Conclusiones

Recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexos

Matriz de consistencia

Validación del instrumento

Autorización de la institución donde se realizó la investigación

Procesamiento estadístico

Artículo científico (15 páginas a doble espacio, Arial 12, Modelo IMRD)

(*) el resumen será en los idiomas que acredite el estudiante. Para ostentar el grado:

Anexo 7. Artículo científico

**Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025**

**Knowledge Management and Job Performance of the Workers of the National
University of San Cristóbal de Huamanga, 2025**

Yovana Mendivil Rojas

Escuela de Posgrado de Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

yovana.mendivil.36@unsch.edu.pe

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional no experimental, aplicándose una muestra probabilística de 220 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert, validados por juicio de expertos.

Los resultados mostraron deficiencias en la gestión del conocimiento y en el desempeño laboral. Asimismo, se hallaron correlaciones significativas entre las dimensiones de capacitación y desempeño de tareas ($\rho = 0.543$), aprendizaje organizacional y desempeño contextual ($\rho = 0.564$), y entre gestión por competencias y productividad individual ($\rho = 0.509$). Finalmente, se determinó que la gestión del conocimiento se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.541$; $p = 0.000$). Se evidencian la necesidad de fortalecer

la gestión del conocimiento mediante estrategias que mejoren la capacitación, el aprendizaje organizacional y las competencias de trabajador.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, capacitación.

Abstract

This article aimed to determine the relationship between knowledge management and job performance among employees of the National University of San Cristóbal de Huamanga in 2025. A quantitative approach was used, with a non-experimental correlational design, applying a probabilistic sample of 220 employees. Two Likert-type questionnaires, validated by expert judgment, were used for data collection.

The results showed deficiencies in knowledge management and job performance. Significant correlations were also found between the dimensions of training and task performance ($\rho = 0.543$), organizational learning and contextual performance ($\rho = 0.564$), and between competency-based management and individual productivity ($\rho = 0.509$). Finally, it was determined that knowledge management is directly and significantly related to job performance ($\rho = 0.541$; $p = 0.000$). The need to strengthen knowledge management through strategies that improve training, organizational learning, and employee skills is evident.

Keywords: Knowledge management, job performance, training.

I. Introducción

Durante los últimos años, las instituciones universitarias reconocen que la gestión del conocimiento es un elemento crucial para mejorar los procesos administrativos y elevar la eficiencia organizacional. No obstante, persisten limitaciones relacionadas con la difusión, aplicación y aprovechamiento de los saberes dentro de sus estructuras, lo que repercute negativamente en el desempeño laboral del

personal administrativo. En este contexto, la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga enfrenta desafíos asociados con la limitada efectividad de sus programas de capacitación, el limitado aprendizaje organizacional y el desarrollo insuficiente de competencias profesionales, lo que se traduce en bajos niveles de productividad y eficiencia institucional.

En el contexto internacional, tanto los organismos gubernamentales como las instituciones de educación superior reconocen que una gestión eficaz del conocimiento organizacional es clave para fortalecer sus procesos administrativos y potenciar su desempeño institucional (Bermeo et al., 2020).

Esta situación se explica porque estas instituciones funcionan en un entorno global altamente competitivo, donde resulta imprescindible optimizar el uso del talento humano, asegurar una adecuada transferencia de conocimientos y consolidar mecanismos que favorezcan la formación continua del personal.

A pesar de contar con tecnología avanzada y personal altamente calificado, muchas universidades aún presentan dificultades para gestionar eficazmente el conocimiento organizacional. Ello se debe a la falta de coherencia entre sus recursos estratégicos y su estructura institucional, la cual no facilita el trabajo colaborativo ni el adecuado flujo de información. Como consecuencia, se ve afectada la efectividad y el desempeño del personal, especialmente en los ámbitos administrativos. (Escorcía & Barros, 2020).

En el contexto peruano, la gestión del conocimiento en las instituciones públicas aún presenta limitaciones estructurales que afectan el desempeño laboral y la eficiencia de los procesos administrativos (Castillo et al., 2021). Frente a los cambios tecnológicos, sociales y económicos derivados de la globalización, las organizaciones

requieren fortalecer continuamente las competencias de su capital humano para mejorar su capacidad institucional. En el ámbito universitario, esta necesidad resulta especialmente relevante, pues se ha evidenciado que las condiciones organizacionales se asocian significativamente con el desempeño del personal administrativo. Al respecto, un estudio realizado en una universidad pública de Chota, Cajamarca, encontró una relación positiva fuerte entre el clima laboral y el desempeño laboral ($r = 0.869$; $p < 0.001$), lo que evidencia la importancia de promover entornos organizacionales que favorezcan un mejor rendimiento del personal (Idrogo et al., 2023).

El sustento teórico del estudio se basa en los principios de la administración del conocimiento propuestos por Nonaka y Takeuchi, quienes explican la creación, conversión y difusión del saber dentro de las organizaciones como factores que fortalecen el desarrollo del capital humano. Asimismo, se sustenta en el modelo de Vroom, donde el desempeño profesional está estrechamente vinculado con las expectativas de recompensa derivadas del trabajo. En conjunto, estos enfoques permiten fundamentar la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento del personal administrativo en una universidad pública. A partir de ello surge el interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025?

Frente a todo lo anteriormente expuesto, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025, mientras que los objetivos específicos fueron: OE1. Determinar la relación entre

las capacitaciones y el desempeño de tareas de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025. OE2. Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025 OE3. Determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad individual de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

En concordancia con estos objetivos, se formuló la hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025.

El estudio es relevante porque analiza la relación entre el conocimiento institucional y la productividad en los centros de educación superior. Además, muestra cómo la gestión estratégica del saber contribuye a optimizar las operaciones administrativas y al logro de los objetivos organizacionales, asimismo busca identificar estrategias y procedimientos de gestión del conocimiento que influyen en el desempeño profesional en el ámbito universitario. Los resultados permitirán fortalecer competencias, promover la colaboración y la formación continua, y servirán de base para mejorar la gestión y la efectividad de las operaciones institucionales.

II. Metodología

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo aplicada, dado que busca resolver un problema en concreto en relación con la gestión del conocimiento y el desempeño laboral sin manipular las variables de estudio. Asimismo, corresponde a un nivel correlacional, puesto que se orienta a identificar el grado de asociación entre ambas variables.

El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga durante el año 2025, tomando como población a los 511 trabajadores administrativos de dicha institución, cifra respaldada por el registro oficial proporcionado por la Oficina General de Recursos Humanos. A partir de esta población se determinó una muestra representativa de 220 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que garantizó la equidad y representatividad en la selección de los participantes. de la institución correspondiente al año 2025

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado diseñado para evaluar la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. El instrumento sobre gestión del conocimiento agrupó sus ítems en tres dimensiones: capacitaciones, aprendizaje organizacional y competencias. En cuanto al desempeño laboral, el cuestionario contempló el desempeño en tareas, el desempeño contextual y la productividad individual.

La validez de contenido de los instrumentos se estableció mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. La confiabilidad, calculada con el Alfa de Cronbach, alcanzó valores de 0.894 para gestión del conocimiento y 0.862 para desempeño laboral, indicadores que evidencian una alta consistencia interna.

Para el análisis de los resultados, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. En la etapa descriptiva se utilizaron medidas de frecuencia y porcentaje para caracterizar los niveles de las variables y sus dimensiones. Posteriormente, en la etapa inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual evidenció que los datos no seguían una distribución

normal ($p > 0.05$), motivo por el cual se optó por el uso de estadística no paramétrica. En consecuencia, se utilizó la prueba de correlación de Spearman (ρ) para determinar la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones, estableciendo la significancia con un nivel de confianza del 95 %.

El análisis estadístico se efectuó con Excel para las operaciones básicas y la organización de datos, y con SPSS 27 para los análisis inferenciales, lo que permitió verificar los supuestos y obtener conclusiones fundamentadas sobre las relaciones entre los constructos estudiados.

III. Resultados y discusión

Resultados

Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable Gestión del conocimiento y las dimensiones: Capacitaciones, Aprendizaje Organizacional y Gestión por Competencias

Nivel	Variable				Dimensión			
	Gestión del Conocimiento		Capacitaciones		Aprendizaje Organizacional		Gestión por Competencias	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Inadecuado	152	69.10%	151	68.60%	149	67.80%	151	68.60%
Regular	48	21.80%	55	25.00%	52	23.60%	55	25.00%
Adecuado	20	9.10%	14	6.40%	19	8.60%	14	6.40%
Total	220	100.00%	220	100%	220	100%	220	100%

El análisis de los datos obtenidos evidencia una situación crítica en la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En la Tabla 1, se observa que el 69.1% de los participantes percibe un nivel inadecuado en la gestión del conocimiento, mientras que el 21.8% manifiesta un nivel regular y solo el 9.1% considera adecuado el proceso de gestión cognoscitiva. Esta tendencia refleja deficiencias sustanciales en los procesos de creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento

dentro de la institución. En cuanto a las capacitaciones (Tabla 1), el 68.6% de los trabajadores considera inadecuado el sistema de formación continua, el 25.0% lo percibe como regular y el 6.4% como adecuado. Este hallazgo revela deficiencias en las estrategias de actualización profesional y desarrollo de competencias en el personal administrativo.

Respecto al aprendizaje organizacional (Tabla 1), el 67.8% de los encuestados manifiesta un nivel inadecuado, el 23.6% un nivel regular y el 8.6% un nivel adecuado. Estos resultados indican limitaciones en la capacidad institucional para generar, compartir y aplicar conocimiento derivado de la experiencia laboral. En relación con la gestión por competencias (Tabla 1), se evidencia que el 68.6% de los participantes percibe un nivel inadecuado, el 25.0% regular y el 6.4% adecuado. Los datos confirman la existencia de debilidades en los mecanismos de evaluación y desarrollo de las capacidades del talento humano.

Tabla 2

*Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral y las dimensiones:
Desempeño de tareas, Desempeño Contextual y Productividad Individual*

	Variable		Dimensiones					
	Desempeño Laboral		Desempeño de tareas		Desempeño Contextual		Productividad Individual	
Nivel	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Deficiente	163	74.10%	161	73.20%	166	75.50%	162	73.60%
Regular	33	15.00%	40	18.20%	38	17.20%	36	16.40%
Eficiente	24	10.90%	19	8.60%	16	7.30%	22	10.00%
Total	220	100.00%	220	100%	220	100%	220	100%

El desempeño laboral (Tabla 2) muestra un panorama preocupante: el 74.1% de los trabajadores presenta un nivel deficiente, el 15.0% regular y solo el 10.9%

eficiente. Estas cifras revelan un bajo rendimiento general del personal administrativo, con insuficiente cumplimiento de funciones y objetivos institucionales.

Por dimensiones (Tabla 2), el desempeño de tareas muestra un 73.2% de nivel deficiente, el desempeño contextual alcanza el 75.5% deficiente, y la productividad individual el 73.6% deficiente. Estos resultados confirman deficiencias generalizadas en los comportamientos colaborativos, compromiso organizacional y productividad personal.

Para determinar las relaciones entre las variables, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, cuyos valores de significancia ($p=0.000$) indicaron que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, asegurando así la robustez metodológica y confiabilidad de los resultados inferenciales en esta investigación.

Tabla 3

Resumen de contraste de hipótesis

Tipo de Hipótesis	Variable	Variable	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Hipótesis general	La gestión del conocimiento	Desempeño laboral	0,541	0.000
	Dimensiones	Dimensiones	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Hipótesis específicas	Capacitaciones	Desempeño de tareas	0,543	0.000
	Aprendizaje organizacional	Desempeño contextual	0,564	0.000
	Gestión por competencias	Productividad individual	0,509	0.000

Como se observa en la Tabla 3, la capacitación mostró una correlación positiva moderada con el desempeño de tareas ($\rho = 0.543$, $p = 0.000$), y se confirma una asociación significativa entre las variables, evidenciando que fortalecer los programas

de formación contribuye directamente a mejorar la eficiencia en la ejecución de las actividades laborales.

Asimismo, la dimensión de aprendizaje organizacional evidenció una correlación positiva y significativa con el desempeño contextual ($\rho = 0.564$, $p = 0.000$), lo cual sugiere que un entorno organizacional que promueva el aprendizaje colectivo y la comunicación interna contribuye al compromiso, la colaboración y la adaptación de los trabajadores. Por su parte, la gestión por competencias se relaciona significativamente con la productividad individual ($\rho = 0.509$, $p = 0.000$), indicando que el desarrollo de habilidades específicas y la adecuada asignación de funciones potencian el rendimiento individual dentro de la institución.

En conjunto, los resultados confirman la hipótesis general de que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025 ($\rho=0.541$; $p=0.000$), así como entre sus dimensiones. Los análisis correlacionales y descriptivos revelan que los procesos de capacitaciones, aprendizaje organizacional y la gestión de competencias son factores determinantes en la mejora del rendimiento laboral.

Finalmente, los resultados permiten identificar áreas prioritarias de intervención, entre las que destacan el fortalecimiento de la cultura organizacional orientada al aprendizaje, la planificación estratégica de programas de capacitación y la implementación de sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias. Estas acciones, articuladas dentro de un modelo integral de gestión del conocimiento, podrían contribuir significativamente a elevar la productividad y el compromiso del personal administrativo de la universidad., asimismo se evidencian que una gestión

efectiva del conocimiento favorece el cumplimiento eficiente de las tareas, el compromiso organizacional y la productividad individual del personal administrativo.

Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que la gestión del conocimiento mantiene una asociación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. En términos generales, los hallazgos respaldan la hipótesis planteada y ponen de manifiesto que los procesos de generación, intercambio y aprovechamiento del conocimiento contribuyen al fortalecimiento del desempeño de los trabajadores en el ámbito universitario.

En relación con el primer objetivo específico, se comprobó que las capacitaciones se asocian significativamente con el desempeño de tareas ($\rho = 0.543$; $p = 0.000$). Este resultado es consistente con Briones y D'Armas (2024), quienes reportaron una relación positiva entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral ($\rho = 0.592$; $p = 0.002$), así como con Santos (2022), quien encontró que la gestión por competencias favorece significativamente la productividad del personal universitario. A la luz del modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi, estos hallazgos permiten interpretar que los procesos de capacitación facilitan la transformación del conocimiento individual en conocimiento organizacional, fortaleciendo las competencias necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones administrativas.

Respecto al segundo objetivo específico, el aprendizaje organizacional presentó una relación significativa con el desempeño contextual ($\rho = 0.564$; $p = 0.000$). Este resultado coincide con los hallazgos de Ufomba et al. (2025), quienes evidenciaron una asociación significativa entre las actividades de aprendizaje y el

desempeño del personal docente ($\rho = 0.836$; $p = 0.000$), y con Heredia (2021), quien identificó una relación positiva entre el conocimiento implícito y la productividad laboral en trabajadores universitarios. Desde la teoría del desempeño propuesta por Campbell, estos resultados sugieren que el aprendizaje colaborativo fortalece comportamientos relacionados con la cooperación, el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, elementos esenciales para el desempeño contextual.

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que la gestión por competencias mantiene una relación significativa con la productividad individual ($\rho = 0.509$; $p = 0.000$). Este hallazgo guarda correspondencia con lo informado por Lovin y Savu (2025), quienes demostraron que el desarrollo de competencias durante la formación profesional se relaciona con mejores niveles de desempeño laboral, así como con Ordoñez et al. (2025), quienes identificaron una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Bajo la perspectiva de la teoría de fijación de metas de Locke, estos resultados permiten inferir que el fortalecimiento de las competencias favorece el logro de objetivos y mejora el rendimiento individual dentro de la organización.

De manera global, el objetivo general confirmó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo ($\rho = 0.541$; $p = 0.000$). Este resultado coincide con Figueroa et al. (2024), quienes encontraron una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, así como con Cuba et al. (2022), quienes también reportaron una asociación significativa entre ambas variables en el contexto universitario. Por otra parte, Azim et al. (2026) identificaron una correlación de mayor magnitud entre la justicia organizacional y el desempeño laboral, lo que evidencia que

el rendimiento de los trabajadores también está influenciado por otros factores organizacionales. En este contexto, la teoría de la expectativa de Vroom permite interpretar que el desempeño mejora cuando los trabajadores perciben que la aplicación de sus conocimientos y competencias favorece el logro de resultados y beneficios valorados por la organización.

Conclusiones

- Las capacitaciones se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño de tareas del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ($\rho = 0.543$; $p < 0.05$), evidenciando que el fortalecimiento de la formación favorece el desempeño de las funciones laborales.
- El aprendizaje organizacional mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño contextual ($\rho = 0.564$; $p < 0.05$), resaltando la importancia del intercambio de conocimientos y del aprendizaje colaborativo para fortalecer el compromiso y la cooperación institucional.
- La gestión por competencias presenta una relación positiva y significativa con la productividad individual ($\rho = 0.509$; $p < 0.05$), confirmando que el desarrollo de competencias laborales se asocia con un mejor rendimiento del personal administrativo.
- La gestión del conocimiento se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ($\rho = 0.541$; $p < 0.05$), confirmando la hipótesis general del estudio.

Referencias bibliográficas

Azim, Z., Wahid, H., Hashimi, S., & Quraish, H. (2026). Examining the Relationship Between Organizational Justice and Administrative Staff Performance: A Case Study of Kabul University. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(1), 15-31. Obtenido de <https://doi.org/10.62810/jssh.v3i1.215>

Bermeo, M., Acevedo, Y., Palacios, L., Benjumea, M., & Arango, D. (2020). Evolución y tendencias investigativas sobre estrategias de gestión de conocimiento en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (60), 202 -227. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1170>

Briones, V., & D'Armas, M. (2024). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior. *Revista De Ciencias Sociales*, 3(4), 306-322. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

Castillo, G., González, V., Soto, M., & Guerrero, J. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7555-7570. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.865

Cuba, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/178/189>

Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3). <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>

Figuerola, G., Tortolero, R., Herrera, M., & Sotelo, J. (2024). Management of human talent and work performance of administrative staff in academia. *Revista Academia & Negocios*, 10(2), 210-221. Obtenido de <https://doi.org/10.29393/RAN10-13GTER40013>

Ordoñez, S., Zurita, S., Ordoñez, G., & Bejar, A. (2025). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en una dependencia de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIÉENDO*, 28(2), 145-152. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2025.019>

Santos, M. C. A. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202-223. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494

Ufomba, R., Agbaeze, E., Monyei, F., Amanze, H., Kelvin, L., & Ukpere, W. (2025). A CORRELATIONAL ASSESSMENT OF MOONLIGHTING AND THE PERFORMANCE OF ACADEMICS IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING. *Veredas Do Direito*, 22. Obtenido de <https://doi.org/10.18623/rvd.v22.n6.4025>



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0095-2026-UNSCH-EPG/KBA**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. YOVANA MENDIVIL ROJAS
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	9% de similitud
N° DE TRABAJO	3012572303
FECHA	14 de agosto de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

14 de agosto de 2026.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
(ESCUELA DE POSGRADO)
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/

Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025

por Yovana MENDIVIL ROJAS

Fecha de entrega: 14-ago-2026 05:03p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 3012572303

Nombre del archivo: Yovana_MENDIVIL_ROJAS_T.docx (987.02K)

Total de palabras: 17203

Total de caracteres: 107090

Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	10%	9%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	2%
	Trabajo del estudiante	
3	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unsch.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	api-repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uss.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.continental.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	Roxana Galindo Salazar. "Competency-Based Management and Its Impact on the Productivity of Public Servants: Empirical Evidence in a Peruvian Municipality", Nexus Research Journal, 2025	<1%
	Publicación	
12	repositorio.isil.pe	<1%
	Fuente de Internet	
13	repositorio.unh.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
14	Submitted to unasam	
	Trabajo del estudiante	

<1 %

15

repositorio.unach.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00265-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 04:00 p.m. del 20 de mayo de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. EDGAR HUARANCCA AGUILAR** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. EUSTERIO ORE GUTIERREZ** y el **Dr. VICTOR RAUL RODRIGUEZ HURTADO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, 2025**, presentado por el **Bach. YOVANA MENDIVIL ROJAS**. Teniendo como asesor al **Dr. PELAYO HILARIO VALENZUELA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

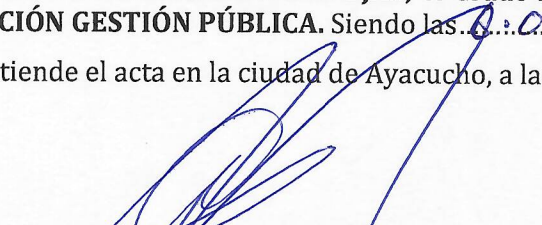
A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciséis (16).

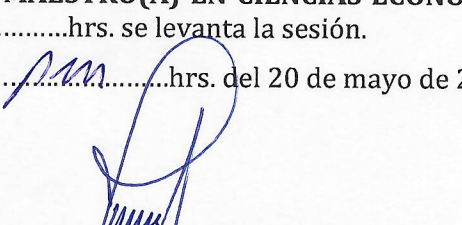
CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

Marcar con un aspa (x).

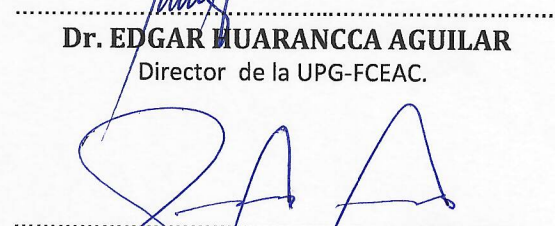
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. YOVANA MENDIVIL ROJAS**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 6:00 p.m. hrs. se levanta la sesión.

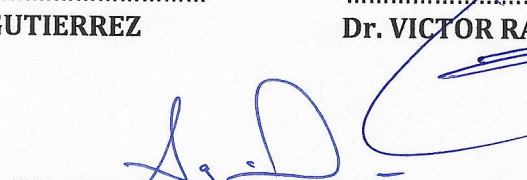
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 6:00 p.m. hrs. del 20 de mayo de 2026.


.....
Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. EDGAR HUARANCCA AGUILAR
Director de la UPG-FCEAC.


.....
Dr. EUSTERIO ORE GUTIERREZ
Miembro.


.....
Dr. VICTOR RAUL RODRIGUEZ HURTADO
Miembro.


.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones: