



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA ESTE (PERÚ), 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Sandra Céspedes Pulido (0000-0002-2848-2393)

Asesor:

Hugo Jesús Salas Canales (0000-0003-2754-9514)

Lima – Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 12 de diciembre de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1	LUIS FRANCISCO GUANIPA RAMIREZ
Miembro 2	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMA ESTE (PERÚ), 2023”

Presentado por el(la) bachiller.

SANDRA CÉSPEDES PULIDO

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

HUGO JESÚS SALAS CANALES

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	SANDRA CÉSPEDES PULIDO		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

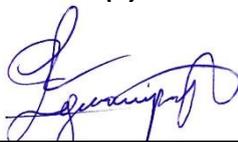
Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Presidente(a) del Jurado



HUGO JESÚS SALAS CANALES
Asesor(a)



LUIS FRANCISCO GUANIPA RAMIREZ
Miembro 1



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 14 de diciembre del 2023

Señor,

Dr. Carlos Zavalaga Reyes
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: **Sandra Céspedes Pulido**, egresada de la carrera de **Administración de Empresas** de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis **Hugo Jesús Salas Canales**, declaro que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: **“Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Lima Este (Perú), 2023”** sustentado para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas** es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos ², que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 10247399



Firma del asesor de tesis
DNI: 46160527

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Lima Este (Perú), 2023

Autores. Sandra Cespedes Pulido.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2273455186).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras, se excluyeron citas.



Dedicatoria

A mis padres por creer en mí y darme su apoyo incondicional.

A mis hijas Gia y Mia por ser mi alegría y razón de vivir.

A mi hermana Yvana por su cariño y fortaleza durante toda mi vida.

Agradecimientos

Agradezco a mi alma mater y docentes por los conocimientos recibidos que han logrado fortalecer mis habilidades y capacidades.

A mi asesor de tesis, el Mg. Hugo Jesús Salas Canales, por su invaluable orientación para llevar a cabo esta investigación.

**Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal
administrativo de una municipalidad distrital de Lima Este (Perú), 2023**

**Influence of knowledge management on the job performance of administrative staff
in a district municipality of East Lima (Peru), 2023**

Sandra Céspedes-Pulido¹

Hugo Jesús Salas-Canales¹

¹**Afiliación institucional:** Grupo de Investigación “Interdisciplinary Research in Business Sciences” de la Universidad Científica del Sur, Lima, Perú.

Resumen

En un mundo cada vez más competitivo, la gestión del conocimiento se ha convertido en un factor clave para el desempeño laboral en las organizaciones del siglo XXI. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Lima Este (Perú), 2023. Para lograr un mejor análisis, se desglosó la variable gestión del conocimiento en tres dimensiones: capacitaciones, aprendizaje organizacional y gestión por competencias; por otro lado, la variable desempeño laboral se subdividió en otras tres dimensiones: eficiencia, manejo de habilidades y capacidades. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, alcance correlacional y utilizó el diseño no experimental transeccional correlacional-causal; los participantes fueron 70 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital objeto de estudio a los cuales se les aplicó un cuestionario tipo Likert compuesto por 22 ítems. Los resultados revelaron que la gestión del conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral, con un coeficiente de Nagelkerke de 0.565.

Asimismo, se detectó una influencia positiva de dicha variable en la eficiencia y manejo de habilidades con coeficientes de Nagelkerke de 0.867 y 0.581 respectivamente. Sin embargo, existe una brecha en la capacidad del personal (coeficiente de Nagelkerke de 0.391) para resolver problemas y alcanzar los objetivos de la entidad, lo que resalta la necesidad de mejorar los métodos de generación de conocimiento, enfatizando el papel crucial de la gestión del conocimiento en el sector público y proporcionando perspectivas valiosas para futuras políticas y prácticas.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, eficiencia, manejo de habilidades, capacidades.

Abstract

In an increasingly competitive world, knowledge management has become a key factor for job performance in 21st century organizations. This research aimed to determine the influence of knowledge management on the job performance of administrative staff in a district municipality of East Lima (Peru), 2023. For a better analysis, the knowledge management variable was broken down into three dimensions: training, organizational learning and competency management; on the other hand, the job performance variable was subdivided into three other dimensions: efficiency, skills management and capabilities. The research was developed under the quantitative approach, correlational scope and used the non-experimental cross-sectional correlational-causal design; the participants were 70 administrative workers from the district municipality under study to whom a Likert-type questionnaire composed of 22 items was applied. The results revealed that knowledge management significantly influences job performance, with a Nagelkerke coefficient of 0.565. Likewise, a positive influence of this variable on efficiency and skills management was detected with Nagelkerke coefficients of 0.867 and 0.581 respectively. However, there is a gap in the staff's capacity (Nagelkerke coefficient of 0.391) to solve problems and achieve the entity's objectives, which highlights the need to improve knowledge generation methods, emphasizing the crucial role of knowledge management in the public sector and providing valuable perspectives for future policies and practices.

Keywords: Knowledge management, job performance, efficiency, skills management, capabilities.

INTRODUCCIÓN

La sociedad está experimentando cambios acelerados debido a la globalización y a las transformaciones tecnológicas, científicas e industriales; este constante cambio ha impulsado la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, métodos, técnicas e ideas innovadoras para administrar las actividades en las organizaciones (Malpartida-Meza et al., 2022; Salas-Canales, 2021). El objetivo es crear valor a través de los valores de la organización, con la finalidad de obtener ventajas competitivas en todos los niveles, tal como lo indican Morocho et al. (2019). Además, la generación de conocimiento desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social, ya que surge de la combinación de información, tradiciones, valores y procedimientos internos, como señalan Villasana et al. (2021).

En el contexto organizacional, los empleados desempeñan un papel estratégico y esencial, guiado por su compromiso y esfuerzo para alcanzar metas, esperando recompensas como salarios y desarrollo profesional. Guijarro-Cagua (2020) enfatiza que el desarrollo efectivo de la gestión del conocimiento requiere concordancia y organización, dirigiendo el proceso hacia la eficiencia, esto implica la formación de equipos de trabajo multidisciplinarios que permitan el intercambio de conocimientos técnicos para una toma de decisiones efectiva y mejora de la gestión pública (Chiavenato, 2019). El conocimiento, valioso activo organizacional, conduce a nuevas formas de trabajo y comunicación, siendo transformado por la acción socializadora y el aprendizaje humano. Así, las organizaciones líderes fomentan el uso del conocimiento para resolver problemas, innovar y alcanzar la excelencia, integrando la gestión del conocimiento como una práctica fundamental (Chiavenato, 2019).

Siguiendo las ideas de Bohórquez et al. (2020), el desempeño laboral implica la evaluación del cumplimiento de las tareas y objetivos de los empleados en relación con la organización. Además, tiene el propósito de identificar tanto los aspectos positivos como los negativos en distintas áreas, con el fin de mejorarlas y alcanzar los objetivos