UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA
Y DESARROLLO SOCIAL

PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021.

TESIS

PRESENTADO POR:

REDER JORGE CARCAUSTO CCORI

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA
Y DESARROLLO SOCIAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

Folio N° 013

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [✓]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [ ]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
Resolucion de Facultad N° 092 - 2023 - FACCS-UNAM
Fecha: 09 Noviembre 2023

III. El Jurado ha dictaminado la (el) tesis, TITULADO:
Percepcion sobre gestion del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Direccion Regional de Energía y Minas, Moquegua 2021

Bachiller: Reder Jorge Corauste Coa
Asesor Principal: Dra. Florencia Beatriz Herrera Cordova
Co- Asesor:.....

IV. Se dictamina:
Como: aprobado por unanimidad la sustentación de manera:

Presencial [✓] Virtual [ ]

Con nota: Doce (12) por lo que; Sí [✓] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 12:32 horas, del 13 de Noviembre del año 2023 se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE
Dr. Jorge Pinchuña Huallpa

PRIMER MIEMBRO
Dr. Eduar Cordova Alvarado

SEGUNDO MIEMBRO
Cesar Macedo Gonzales

TESISTA

DEDICATORIA

A mis padres y mi familia, por su apoyo incondicional, motivación y esfuerzo, que me han permitido culminar mis estudios universitarios, a mi hija, por el estímulo en todo y cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiarme por el buen camino, por la sabiduría y la prudencia durante esta etapa de mi vida, a los docentes de la universidad, al personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas que me permitieron culminar esta investigación muy importante para mi etapa académica.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO ii
DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTOS iv
RESUMEN 9
ABSTRACT 10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 11
1.1. Descripción y formulación del problema 11
1.1.2. Formulación del problema general 16
1.2. Objetivos 16
1.3. Justificación e importancia 17
1.3.1. Justificación teórica 17
1.3.2. Justificación práctica 17
1.3.3. Justificación metodológica 18
1.4. Hipótesis 19
1.4.1. Hipótesis general 19
1.4.2. Hipótesis específicas 19
1.5. Variables 20
1.5.1. Operacionalización de variables 20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 22
2.1. Antecedentes 22
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1. Definición de la gestión del conocimiento 28
2.2.2. Dimensiones de la gestión del conocimiento 35
2.2.3. Definición de la productividad laboral 36
2.2.4. Dimensiones de la productividad laboral 40
2.3. Definición de términos 41
CAPÍTULO III METODOLOGÍA 44
3.1. Tipo y nivel de investigación 44
3.1.1. Tipo de investigación 44
3.1.2. Diseño de la investigación 44
3.1.3. Nivel de investigación 45
3.3. Población y muestra 45
3.3.1. Población 45
3.4. Instrumentos 46
3.5. Procedimientos 46
3.5.1. Técnica 46

3.5.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos **46**
3.5.3. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos **47**
3.5.4. Análisis de datos **47**
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN **50**
4.1. Presentación de resultados **50**
4.2. Descripción de los resultados principales **54**
4.3. Comprobación de hipótesis **65**
4.3.1. Prueba de normalidad **65**
4.3.2. Hipótesis general **66**
4.3.2.1 Prueba de hipótesis específicas **67**
V. CONCLUSIONES **75**
VI.RECOMENDACIONES **77**
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **79**
VIII. ANEXOS **82**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del conocimiento 20
Tabla 2 Operacionalización de la variable productividad laboral 21
Tabla 3 Personal administrativo según condición laboral 45
Tabla 4 Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach 48
Tabla 5 Estadística de fiabilidad para la variable gestión del conocimiento 49
Tabla 6 Estadística de fiabilidad para la variable productividad laboral 49
Tabla 7 Edad del personal administrativo de la DREM 50
Tabla 8 Sexo del personal administrativo 51
Tabla 9 Nivel de educación del personal administrativo 52
Tabla 10 Tiempo de servicio del personal administrativo 53
Tabla 11 Baremos para el análisis de la variable Gestión del Conocimiento 54
Tabla 12 Baremos para el análisis de la variable productividad laboral 55
Tabla 13 Variable Gestión del conocimiento 55
Tabla 14 Dimensión Creación de conocimiento 56
Tabla 15 Dimensión Transferencia y almacenamiento 57
Tabla 16 Dimensión Aplicación y uso 58
Tabla 17 Dimensión Empoderamiento 59
Tabla 18 Variable Productividad Laboral 60
Tabla 19 Dimensión Eficiencia 62
Tabla 20 Dimensión Eficacia 63
Tabla 21 Dimensión Competitividad 64
Tabla 22 Pruebas de normalidad 65
Tabla 23 Rango de correlación 66
Tabla 24 Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis general 67
Tabla 25 Prueba de Hipótesis específica 1 68
Tabla 26 Prueba de Hipótesis específica 2 70
Tabla 27 Prueba de Hipótesis específica 3 71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modos para la creación del conocimiento 31
Figura 2 Edad del personal administrativo de la DREM 50
Figura 3 Sexo del personal administrativo 51
Figura 4 Nivel de educación del personal administrativo..... 52
Figura 5 Tiempo de servicio del personal administrativo..... 53
Figura 6 Variable Gestión del conocimiento..... 55
Figura 7 Dimensión Creación de conocimiento..... 57
Figura 8 Dimensión Transferencia y almacenamiento 58
Figura 9 Dimensión Aplicación y uso 59
Figura 10 Dimensión Empoderamiento..... 60
Figura 11 Variable Productividad laboral 61
Figura 12 Dimensión Eficiencia..... 62
Figura 13 Dimensión Eficacia 63
Figura 14 Dimensión Competitividad 64

RESUMEN

La presente investigación titulada “Percepción sobre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021” tuvo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. La investigación presentó una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 28 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Energía y Minas, el instrumento aplicado fueron dos cuestionarios, ambos validados y con un Alpha de Cronbach de 0,937 y 0,867 lo cual fueron altamente confiables, Asimismo, se utilizó para el procesamiento y análisis de los datos, el software estadístico SPSS versión 24, para una correcta interpretación de los resultados, para la comprobación de hipótesis según los datos procesados y pruebas estadísticas empleadas, chi cuadrada de Pearson se obtuvo un 0,001 lo que significa que sí existe relación significativa entre ambas variables, es decir, a mejor gestión del conocimiento, mayor será la productividad laboral. Asimismo, se ha obtenido un p- valor = 0,000 menor que el 0,005 por lo que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la percepción de la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, 2021. Finalmente, se logró determinar que el 46,43 % de los trabajadores encuestados han percibido ocasionalmente una gestión del conocimiento para mejorar la productividad laboral en la institución, mientras que el 53,57% sostuvieron que raramente y/o nunca han percibido algún tipo de acción o momento dónde se haya resaltado las retroalimentaciones, fortalecimiento de capacidades, involucramiento, incentivos u otras actividades que fortalezcan su desempeño en la entidad en mención.

PALABRAS CLAVES: percepción, gestión, conocimiento, desempeño.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Perception on knowledge management and labor productivity in the administrative staff of the Regional Directorate of Energy and Mines, Moquegua, 2021" had as its main objective: To determine the relationship that exists between the Perception on Knowledge Management and Labor Productivity in the Administrative Staff of the Regional Directorate of Energy and Mines, Moquegua, 2021. The research presented a basic type methodology, with a quantitative approach, descriptive correlational level. The population was made up of 28 administrative workers from the Regional Directorate of Energy and Mines, the instrument applied was two questionnaires, both validated and with a Cronbach's Alpha of 0.937 and 0.867, which were highly reliable. Likewise, it was used for the processing and data analysis, statistical software SPSS version 24, for a correct interpretation of the results, for hypothesis testing according to the processed data and statistical tests used, Pearson's chi square was 0.001, which means that there is a significant relationship between both variables, that is, the better knowledge management, the greater labor productivity. Likewise, a p-value = 0.000 less than 0.005 has been obtained, so there is sufficient statistical evidence to affirm that the perception of knowledge management is significantly related to labor productivity in the administrative staff of the Regional Directorate of Energy and Minas, 2021. Finally, it was possible to determine that 46.43% of the workers surveyed have occasionally perceived knowledge management to improve labor productivity in the institution, while 53.57% stated that they have rarely and/or never perceived some type of action or moment where feedback, capacity building, involvement, incentives or other activities that strengthen their performance in the entity in question have been highlighted**.**

KEY WORDS: perception, management, knowledge, performance.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción y formulación del problema

A nivel internacional, en la actualidad, la sociedad en la que vivimos es la llamada sociedad del conocimiento, considerada por ser una tendencia en que el conocimiento, las capacidades y la propiedad intelectual es un recurso tan significativo o incluso más que el capital y la mano de obra; esta otorga una gran importancia a la generación, difusión y uso de información. Gil, (2011).

La situación social en el mundo ha conllevado que la globalización conduzca a un aumento de las expectativas de las personas y una mayor competitividad; Por lo tanto, diferentes organizaciones han decidido comprometerse a anticipar los cambios continuos que tienen lugar en su entorno y del mismo modo, deben demostrar su adaptabilidad. Por tal motivo, las instituciones actuales conceden mayor importancia a factores tangibles como las tecnologías y la infraestructura; y a factores intangibles como la información y el conocimiento. García (2017).

Asimismo, Hernández (2019) argumenta que los conocimientos que poseen los empleados, expertos y técnicos no pertenecen a la organización como parte de su patrimonio y, por lo tanto, no pueden ser reclamados a cambio de lo recibido cuando el empleado decide abandonar el lugar de trabajo.

Diversos expertos concuerdan unánimemente en que la gestión del conocimiento en las instituciones de información generalmente no se realiza, a pesar de ser muy necesaria para mejorar el desempeño que a largo plazo favorece a su mercado meta y por constituir una labor inherente a ellas, porque parte de la misión de las organizaciones de información es el manejo intensivo de la información y, por tanto, del conocimiento. León et al (2017).

León (2012) las organizaciones basadas en conocimiento son “una estructura en la que compartir conocimiento es esencial para mantener la eficacia, mientras los problemas son resueltos por un tipo especial de empleados llamados trabajadores del conocimiento”. En este tipo de organizaciones, hay dos elementos importantes. En primer lugar, el Talento Humano es un factor determinante, al que se le atribuyen los éxitos o fracasos de la organización.

La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que este involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso. (Torres & Lamenta, 2015).

A nivel nacional, En el Perú la Gestión Pública está en proceso de cambios y modernización, buscando mejorar su cercanía al ciudadano y la Sociedad, fortaleciendo la legitimidad y la gobernabilidad democrática. En este contexto, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública define como el quinto pilar para la Gestión del Cambio la creación de un Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento se ocupa de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias en las organizaciones para compartirlas y utilizarlas entre sus miembros, y para que sean evaluadas y asimiladas. En el Estado aún no se ha evidenciado la existencia de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten. Según la Política de Modernización de la gestión pública.

El bajo desempeño del Estado se refleja en la poca confianza de la población en el Estado y bajos niveles de satisfacción ciudadana. Según el Latinobarómetro (2021), La satisfacción con la democracia es un indicador de desempeño, a diferencia del apoyo a la democracia, que es un indicador sobre el tipo de régimen. En el Perú se aprecia la increíble hazaña de que la elección presidencial se haya resuelto por la vía institucional, en hecho que marcará un antes y un después en la historia política de América Latina. La elección de Pedro Castillo en Perú simboliza un punto de partida a otro tipo de política donde surge un candidato de la soberanía (74% de participación electoral) por encima de los partidos, cuando estos han sido incapaces de representar las demandas de un pueblo.

“Perú tiene uno de los Estados más disfuncionales de América Latina”. Muchas instituciones estatales no funcionan, y en algunas zonas, ni siquiera existen. En muchas partes del interior del País, los principales servicios públicos (educación, salud, agua potable, infraestructura) no llegan, y si llegan, son plagados por la corrupción y la ineficiencia. Los gobiernos locales y regionales carecen de un mínimo de capacidad administrativa. Y la seguridad y la justicia - funciones básicas del Estado - no son ni mínimamente garantizadas.

Las deficiencias del Estado tienen impacto en la vida de los ciudadanos y en las actividades empresariales, lo que tiene consecuencias en el bienestar de las personas, en la competitividad empresarial, en la legitimidad de los gobiernos y, por lo tanto, en el sistema democrático y sus instituciones. Tomando en cuenta las consecuencias que tienen las deficiencias de desempeño del Estado en la vida de las personas y en la competitividad y gobernabilidad democrática del país, es que se requiere una política integradora de modernización de la gestión pública, para asegurar que todas las entidades de los tres niveles de gobierno actúen de manera articulada y consistente en dirección de mejorar el desempeño general del Estado en el servicio a sus ciudadanos. SGP (2018).

Tal como se señala en la Política, modernizar la gestión pública es una responsabilidad de todas las autoridades, funcionarios y servidores del

Estado en cada uno de sus organismos y niveles de gobierno. En ese sentido, cualquier esfuerzo que apunte a elevar los niveles de desempeño de las entidades del Estado a favor de los ciudadanos, debe involucrar a los diversos sectores y niveles de gobierno.

A nivel local, en la Dirección Regional de Energía y Minas, organo de línea del Gobierno Regional de Moquegua, no es ajena al contexto de modernización en la gestión pública, siendo esta una de las primeras direcciones administrativas que ha resultado de vital interés en profundizar sobre sus diversos mecanismos y actos funcionales que están sumando en la actualidad a buscar mejoras de cambio y desarrollo institucional en su personal administrativo, sin embargo, por las limitadas restricciones y el latente problema que se viene atravesando por el virus denominado covid-19, ha sido sin lugar a duda, causal de una gestión del conocimiento ausente, evidenciando una limitada atención y desarrollo de actividades administrativas de forma presencial en sus oficinas, del mismo modo, la ausencia de su personal de fiscalización en campo, ha sido generadora de una demora en atenciones, solicitudes y reclamos por parte de la ciudadanía, que califican desde una percepción negativa como una de las entidades con bajo desempeño laboral en algunas solicitudes del administrado.

La gestión del conocimiento y la productividad laboral, implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de estas. Relacionado con los principales problemas descritos líneas arriba, actualmente, en el Estado no existe de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten. SGP (2018).

En ese contexto de las causas y razones identificadas desde un panorama de percepción externa hacia la Dirección Regional de Energía y Minas, a continuación se describen las posibles causas que estarían afectando en el desarrollo de su gestión del conocimiento de manera directa y son:

- Limitada creación y contribución del conocimiento con el personal administrativo.
- Baja transferencia y almacenamiento de datos y fortalecimiento de conocimientos a todo el personal en competencia de sus funciones administrativas en la DREM.
- Regular aplicación y uso de lo aprendido y puesto en práctica con los colegas de la organización, es decir, no se evidencian frecuentemente las retroalimentaciones.
- Ausencia del empoderamiento en la asignación de tareas y actividades con el personal administrativo.

Por otro lado, con respecto a la productividad laboral, desde un enfoque de gestión para resultados en la atención a sus usuarios, según las teorías mencionadas en el marco teórico sobre la productividad laboral, diversos autores nos sugieren investigar algunos indicadores, asimismo, desde un punto de experiencia laboral *in situ*, es que se describe las posibles causas en la productividad laboral en la organización, las que pasamos a detallar:

- Regular eficiencia en el uso de los recursos públicos asignados en la DREM.
- Regular capacidad de gestión en la contratación de bienes y servicios tecnológicos para una calidad de servicio en fiscalización minera en la región.
- Limitada asignación de recursos ordinarios para la contratación de personal para el cumplimiento de las actividades planificadas.
- Regular comunicación oportuna con el personal administrativo que viene laborando de manera remota, es decir, desde sus casas, debido a las limitaciones y estado de emergencia sanitaria que actualmente se viene atravesando por el covid-19.
- Bajo cumplimiento de tareas planificadas en el Plan Operativo Institucional-POI.
- Bajo cumplimiento en el logro de las metas y objetivos planificados.

- Regular competitividad en el sector y atención de bienes y servicios para con el ciudadano, es decir, pequeñas y medianas empresas mineras formales e informales.

1.1.2. Formulación del problema general

- **Interrogante general**

  ¿Qué relación existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?

- **Interrogantes específicas**

  a) ¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?

  b) ¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?

  c) ¿Qué relación existe entre empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?

1.2. Objetivos

- **Objetivo General**

  Determinar la relación que existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

- **Objetivos Específicos**

  a) Analizar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en

el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

b) Determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

c) Describir la relación que existe entre el empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

1.3. Justificación e importancia

1.3.1. Justificación teórica

Según el Decreto Supremo N°004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública para el sector público, la cual tiene como quinto pilar de la PNMGP: Información, seguimiento, evaluación y Gestión del conocimiento, es que la presente investigación resultó relevante para su aplicación en la Dirección Regional de Energía y Minas, ya que la misma, se sostiene bajo su marco teórico de diversos autores que respaldan la relevancia de investigar sobre las variables en mención, así mismo, cuenta con un marco legal y antecedentes que dan soporte científico a la presente, en esa línea, lo que se investigará será la relación percepción de la gestión del conocimiento con la productividad laboral, es decir, el desempeño de la institución a través del grado de cumplimiento de sus metas, de su asignación de los recursos, en función de las prioridades establecidas a nivel funcional y territorial en sus planes estratégicos, planes operativos y presupuesto asignado para el desarrollo de todas sus actividades administrativas.

1.3.2. Justificación práctica

Junto con los resultados de la aplicación de este estudio, se presentó un informe técnico con los principales hallazgos y recomendaciones que puedan servir como estándar principal para la gestión actual en la

Dirección Regional de Energía y Minas, proporcionando los resultados más relevantes en beneficio para mejorar la construcción institucional, a partir de la respuesta directa del personal administrativo y sus motivos subyacentes, tales como limitaciones en su gestión del conocimiento y productividad, sirviendo esta investigación, como una herramienta de análisis para mejoras en sus planes de trabajo de la Dirección Regional de Energía y Minas, así mismo se canalizó la información recogida de las dimensiones de la gestión del conocimiento y la productividad laboral del personal administrativo.

La investigación propuesta se justificó debido a la contribución que realizó en cuanto a la mejora de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Energía y Minas, contribuyendo a que el desempeño laboral crezca y de esa manera lograr que la organización incremente la participación de sus colaboradores, estos puedan ser más competitivos, innovadores, puedan distinguirse de los demás direcciones, incentivando la cultura colaborativa entre ellos logrando así el aporte de nuevas ideas sin olvidarse de los valores de la institución.

1.3.3. Justificación metodológica

Metodológicamente, la presente investigación se justifica, a medida que su única finalidad fue: cumplir con los objetivos planteados del presente trabajo de investigación, responder las interrogantes específicas y determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la productividad social en la dirección regional de energía y minas, asimismo, se aplicó la metodología de diseño: descriptiva correlacional, no experimental, de tipo básica, con la finalidad de levantar la información más relevante para bien de la investigación, del mismo modo, el mecanismo y técnica que se aplicó fue de forma presencial, directa con los trabajadores de la entidad pública, así mismo siendo conocedores de las limitaciones y acceso a toda la entidad, por los protocolos y planes de covid-19, se empleó otros canales de comunicación para terminar de recoger toda la información necesaria.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) Existe relación significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

b) Existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

c) Existe relación significativa entre el empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

1.5. Variables

1.5.1. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión del conocimiento

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Técnica
Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento es "el proceso dinámico de creación, almacenamiento y transferencia, y aplicación y uso del conocimiento, con el fin de mejorar los resultados de una organización. Tarí y García (2010).	La gestión del conocimiento se medirá con un cuestionario tipo escala de Likert en cuatro dimensiones: Creación; Transferencia y almacenamiento; Aplicación y uso y Empoderamiento con un total de 30 ítems.	Creación de conocimiento	Adquisición de la información. Diseminación de la información. Interpretación compartida.	Encuesta	Cuestionario
			Transferencia y almacenamiento	Almacenar conocimiento. Transferencia de conocimiento.	Encuesta	Cuestionario
			Aplicación y uso	Trabajo en equipo.	Encuesta	Cuestionario
			Empoderamiento	Compromiso en el aprendizaje.	Encuesta	Cuestionario

Variable 2: Productividad Laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Técnica
Productividad Laboral	"Habilidad de los trabajadores y su motivación, es decir, valora que la gente pueda y quiera, donde el desarrollo tecnológico es una variable clave" (Rivas, 2016, p. 37).	La productividad laboral de los trabajadores se medirá con un cuestionario tipo escala de Likert en tres dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Competitividad con un total de 30 ítems.	Eficiencia	Uso de recursos. Capacidad de gestión. Comunicación oportuna.	Encuesta	Cuestionario
			Eficacia	Cumplimiento de tareas. Logro de metas. Objetivos.	Encuesta	Cuestionario
			Competitividad	Rendimiento. Esfuerzo.	Encuesta	Cuestionario

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Pacheco (2019) en su trabajo de investigación titulado *"Propuesta de un modelo de gestión de conocimiento enfocado en el proceso del grupo de servicios administrativos del Ministerio de Minas y Energía",* cuyo objetivo fue*:* Proponer un modelo de gestión del conocimiento enfocado en el proceso del Grupo de Servicios Administrativos del Ministerio de Minas y Energía. La metodología fue: el método cuantitativo, el cual nos permite la implementación de herramientas procedimentales como lo es la encuesta, para realizar un análisis del estado de madurez actual de la gestión del conocimiento y el estado de la cultura organizacional, haciendo uso de instrumentos que ya han sido validados. Dónde arribo a las siguientes conclusiones**:** El nivel de madurez de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional es medio, lo que conduce a la creación de brechas en el desarrollo de los procesos internos, y por ende a la reiteración de errores en el modelo de formulario de propuesta. De GC planteada en este trabajo de grado, se pretende reducir los errores y las fallas que se presentan en el desarrollo de actividades diarias y rutinarias.

Arias (2019) en su artículo de investigación denominado *"La gestión del conocimiento: una alternativa para la solución de problemas educacionales"* cuyo objetivo fue: examinar la forma en que la gestión del conocimiento facilita la resolución de problemas educativos en la actual economía globalizada. La metodología empleada fue**:** un análisis epistemológico-documental de modelos educativos exitosos basados en el conocimiento, donde se identifican áreas relevantes de cambio en las instituciones de educación superior (IES). Dónde sus principales conclusiones fueron: se puede afirmar que, gracias al uso de la gestión del conocimiento, se alcanzan mejores codificaciones, currículos y estructuras educativas. A través de una adecuada gestión del conocimiento, las facultades y departamentos de las IES tener amplias oportunidades de

desarrollo a nivel de investigación interdisciplinaria; Además de reducciones de costos, nuevos servicios para sus estudiantes, estilos de aprendizaje, instrucción y personalización.

González (2013) en su trabajo de investigación titulado *"La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos en su agencia matriz, cantón quito, provincia de Pichincha*", donde su principal objetivo fue**:** La presente investigación se fundamenta en formular una Propuesta de Manejo de Inteligencia Emocional y su incidencia en la Productividad Laboral del personal que labora en la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos, de su Agencia Matriz, Cantón Quito, Provincia de Pichincha. La metodología fue**:** paradigma crítico-propositivo con un corte cuantitativo cualitativo porque la investigación de campo es procesada con datos numéricos a través de la estadística; y, cualitativa, porque estos resultados serán sometidos a análisis crítico con apoyo del marco teórico. Sus principales conclusiones fueron**:** concluye que efectivamente los funcionarios de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos, en su Agencia Matriz, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Tienden a no ser conscientes de sus errores cuando los cometen, y esto a su vez afecta su trabajo, creando un ambiente de trabajo inapropiado.

León et al,(2007) en su artículo de investigación titulado *"La gestión del conocimiento en las organizaciones de inforrmación: procesos y métodos para medir"* su objetivo general fue**:** analizar los procesos estratégicos de la gestión del conocimiento, específicamente en las organizaciones de información, con énfasis en el proceso de medición. La metodología empleada fue**:** Cuantitativa, descriptiva, a partir de criterios preestablecidos. Se comenta una comparación realizada entre varias metodologías de medición, que muestra, en forma general, su aplicación en las organizaciones de información. Sus conclusiones fueron: La gestión del conocimiento es la base de las organizaciones modernas, las organizaciones de información son organizaciones altamente calificadas para realizar la gestión del conocimiento, finalmente está claro que la mayoría de los métodos internacionales de medición del conocimiento La

economía puede ser un punto de referencia importante para las aplicaciones en las organizaciones de información y sus características.

(Calderón, 2014) en su trabajo de investigación titulado *"Motivación y productividad laboral". Estudio realizado en la empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX.* Su objetivo principal fue**:** Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. Su metodología aplicada fue**:** cuantitativa, descriptiva, que se realizó con 50 colaboradores del área de campo y de oficina de los 86 trabajadores de la empresa. Viendo la necesidad de la empresa en mejorar la productividad laboral de sus empleados, se llevó a cabo una evaluación oral para darles la oportunidad a todos los que en la empresa laboran de expresar sus necesidades o inquietudes. Sus conclusiones fueron: La propuesta propone una serie de ejercicios prácticos destinados a aumentar la motivación de todos los empleados que trabajan en equipo, trabajando bajo presión y tiempo, pero nutriendo la motivación de cada persona que participa en los ejercicios.

Martínez (2019), en su trabajo de investigación titulado *"Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTD",* el objetivo general fue**:** Determinar cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de la empresa TORONTO DE COLOMBIA LTDA sede Santa Marta. Su metodología fue**:** Tipo de investigación documental y descriptiva con diseño no experimental y transeccional en la cual se hace una recolección de información de libros, revistas, artículos y datos informativos de la misma organización; así mismo, se aplicó encuestas para identificar la realidad del clima organizacional y la productividad de la empresa. Sus principales conclusiones fueron: Se diseñó un control continuo de las estrategias que presentan en este documento, ya que los esfuerzos realizados por esta son buenos, pero, se pueden mejorar aún más para fines de aumentar la productividad laboral y se genere una estabilidad mental general de la estructura de la organización.

A nivel nacional

Alcarraz (2021), en su trabajo de investigación titulado *"Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal"* cuyo objetivo general fue: correlacionar las dimensiones de gestión del conocimiento e innovación organizacional, para luego realizar una propuesta de mejora que genere cambios estratégicos en la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV). Su metodología**:** el presente estudio fue no experimental, de alcance descriptivo correlacional. Se ha correlacionado la gestión del conocimiento y la innovación organizacional desde un enfoque cuantitativo. A una muestra de 299 docentes se aplicó dos cuestionarios con escala Likert para facilitar el procesamiento de los datos; estos instrumentos presentan validez y confiabilidad de 0,893 y 0,896 alfa de Cronbach. Sus conclusiones fueron**:** Para la UNFV es un desafío mejorar la calidad de los servicios que proporciona mediante la generación de nuevos conocimientos, así como elevar su producción intelectual, gestionar las competencias de sus docentes, promover aprendizajes y desarrollo estratégico de la innovación.

Advíncula (2017), en su trabajo de investigación titulado *"Gestión del Conocimiento e Innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva"* dónde su principal objetivo fue: determinar si existe relación entre las variables Prácticas de Gestión del Conocimiento e Innovación en las oficinas dependientes del Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva de Tingo María. La metodología empleada fue**:** El enfoque de la investigación es cuantitativo, con clasificación de Estudio de Caso, de tipo aplicado y alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental de tipo transeccional. Los resultados obtenidos fueron**:** Existe relación estadísticamente significativa entre las variables Prácticas de Gestión del Conocimiento e Innovación, P-valor < α (0.008 < 0.05), con un grado de relación del 44%. Sus conclusiones fueron**:** Para la dimensión Bases de la GC, Cultura Organizacional (Bueno), existe buena interacción y comunicación entre compañeros de trabajo. Talento Humano (Muy Malo), no se está reconociendo el aporte del trabajador. Estructura

Organizacional - Estilo Directivo (Bueno), los directivos son abiertos a su personal y los tienen en cuenta en las decisiones. Estructura Organizacional – Procesos (Muy Malo), los procesos están mal definidos y no documentados, no se tiene una estructura de acción clara. Medios que permiten la comunicación – TI (Malo), la infraestructura de TI es decadente, con equipos obsoletos y por ende inutilidad al momento de ejercer eficazmente las funciones.

Jamanca (2017), en su trabajo de investigación titulado *"Gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 4 de Ventanilla Callao, 2017"* su objetivo general fue**:** determinar la relación que existe entre la gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 04 Ventanilla Callao, 2017. La metodología fue**:** bajo un enfoque cuantitativo y de tipo teórico, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población censal fue de 132 docentes y la muestra seleccionada es de tipo no probabilístico, con un total de 132 docentes de tres instituciones educativas de educación secundaria de la red 4 de Ventanilla Callao- 2017. Los resultados obtenidos**:** demuestran la relación entre las variables Gestión de Procesos y Gestión del Conocimiento. En cuanto al grado de correlación, se determinó que existe correlación alta positiva entre las variables (Rho de Spearman = 0,675), siendo el p valor significativo (p = 0,000 < 0,05). Sus conclusiones fueron**:** la Dirección de las tres instituciones educativas de secundaria de la red 4 Ventanilla Callao, establecer grupos de interaprendizaje entre el personal directivo y docentes para la sistematización de la gestión de conocimiento, expresado en las buenas prácticas pedagógicas e institucionales orientada a la mejora continua de la calidad educativa.

Ñope (2020), en su tesis titulada *"Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019",* dónde su objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay. La metodología fue: de tipo básica con diseño no experimental, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica, la encuesta y los

instrumentos, los cuestionarios que fueron validados por un juicio de expertos. Para la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.883 para la variable gestión del capital humano y 0.871 para la variable productividad laboral. Sus conclusiones fueron**:** Existe relación directa y significativa entre la gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .615**), el nivel de relación es moderada.

Cervantes (2018), en su trabajo de investigación titulado *"Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018",* su objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral, según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018. La metodología aplicada fue: Bajo el enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 136 funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica. Sus conclusiones fueron**:** La gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral, según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlación de Rs = 0.322, lo cual indica una relación positiva débil y p = 0.000 < 0.01, es decir a mejor gestión del conocimiento es mejor la productividad laboral.

A nivel local

En su trabajo de investigación titulado *"Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018".* Su objetivo general fue*:* establecer la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, la metodología**:** fue una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; a los cuales se aplicó dos cuestionarios de encuesta utilizando en ambos instrumentos la escala de Likert. Sus conclusiones fueron**:** La gestión del conocimiento se relaciona de manera muy significativa con el desempeño

laboral en los trabajadores administrativos, finalmente se deben desarrollar talleres de integración a fin de un mejor conocimiento entre todos los trabajadores que coadyuve a un desempeño laboral más eficiente en los trabajadores administrativos.

Paquera (2019), en su trabajo de investigación denominado "Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas – Moquegua, 2018", cuyo objetivo general fue: determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas - Moquegua, 2018. Su metodología fue: Tipo de investigación según su profundidad es de tipo correlacional y según su alcance temporal es de tipo transversal o transeccional; el diseño es no experimental. Dicha investigación tiene una muestra censal de 27 trabajadores, según el área de recursos humanos de la Gerencia Regional de Energía y Minas, para la recopilación de datos de las variables, comunicación organizacional y desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que tiene una valoración según la escala de Likert. Según los resultados obtenidos, se demuestra y se concluye que existe una relación directa, en donde p-valor = 0,001 (sig. Bilateral) es menor a 0.05, estos resultados se confirman con el coeficiente de correlación de Pearson (r=0.593) el cual indica que existe una correlación directa y moderada entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas - Moquegua, 2018.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de la gestión del conocimiento

Fundamentalmente, la gestión del conocimiento aplicada a las organizaciones se produce cuando se transfieren conocimiento y experiencias de una persona o grupo hacia otra persona o grupo que forman parte de una organización.

Claro está que el conocimiento lo poseen las personas o el capital humano que forma parte de una organización. Sin embargo, los elementos más importantes que interesan en la gestión del conocimiento son las habilidades y la información que poseen las personas. Quiroa, (2020).

Por otro lado, (ATLASSIAN, 2020), conceptualiza que la gestión de conocimientos es el proceso de crear, seleccionar, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de toda una organización e incluso de distintos sectores. Por lo que sostiene, que; la gestión de conocimientos pretende garantizar que las partes interesadas obtengan la información correcta, en el formato adecuado, en el nivel correspondiente y en el momento indicado, de acuerdo con su nivel de acceso y otras políticas relevantes. Esto requiere un procedimiento de adquisición de los conocimientos, lo que incluye el desarrollo, la captura y la recopilación de los conocimientos no estructurados, ya sean formales y documentados o informales y tácitos.

La globalización, el acelerado desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación y su consecuente derivación en lo que muchos llaman Sociedad de la Información están generando profundos cambios en las sociedades, la organización social y el funcionamiento de las empresas, donde la información y principalmente la posibilidad de disponer de ella en forma inmediata, surgen como elementos determinantes. Stiftung (2003).

La principal tarea de la Gestión del Conocimiento, es manejar, administrar y aprovechar esta avalancha de información y para ello debe formar y reorganizar el Capital Intelectual de las personas que trabajan, por ejemplo, en una organización con el propósito de desarrollar la “capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe”. Este concepto también puede ser aplicado a la gestión de los procesos que generan información dentro de las organizaciones o instituciones, para su uso provechoso. Stiftung (2003).

La gestión del conocimiento es un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, "experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su

evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información." Davenport y Prusak (2001).

La Gestión de Conocimiento se desarrolla en el marco de la llamada “nueva economía” o “Economía del conocimiento”, en la que académicos y empresarios reconocen la importancia del conocimiento para lograr y mantener la ventaja competitiva de las organizaciones. Giraldo (2017).

Nonaka et al. (1999), respecto a la pregunta ¿Qué es gestión del conocimiento?, responde que es un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma, en la medida que permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico.

La gestión del conocimiento es un nuevo enfoque gerencial que se basa en el reconocimiento y la utilización del valor más importante de las organizaciones: los recursos humanos, su conocimiento y su disposición a colocarlos a su servicio.

Para Tarí y García (2010, p. 155), la gestión del conocimiento es “el proceso dinámico de creación, almacenamiento y transferencia, y aplicación y uso del conocimiento, con el fin de mejorar los resultados de una organización”.

Nonaka y Takeuchi (1995) manifiestan que la gestión del conocimiento es un proceso de creación, cuyo ingrediente principal es el conocimiento disponible, el cual necesita ser capitalizado y transferido a aquellos trabajadores que participen en el proceso, para así evitar pérdidas de capital intelectual.

Nonaka (1994), a pesar de que el conocimiento es un concepto multifacético, la historia en su parte filosófica nos muestra desde el periodo griego clásico como la búsqueda interminable de información nos lleva hacia un significado del verdadero conocimiento. En la epistemología

tradicional se adopta una definición de conocimiento como creencia verdadera justificada", el autor relata que si bien los argumentos de la epistemología tradicional se centran en "veracidad" como el atributo esencial del conocimiento, también forma parte importante considerar el conocimiento como una creencia personal que se destaca partiendo de la importancia en la justificación de conocimientos.

Desde el punto de vista epistemológico tradicional, la teoría de la creación del conocimiento enfatiza la naturaleza absoluta, estática y no humana del conocimiento, a menudo expresada en forma de proposiciones lógicas, este último considera el conocimiento como un proceso humano dinámico para justificar las creencias personales como parte de una aspiración a la verdad que maneja cada uno de los individuos.

Figura 1 *Modos para la creación del conocimiento*



Nota: Tomado de I. Nonaka "*Dynamic Theory of organizational Knowledge Creation"* 1994.

De acuerdo a lo descrito por Nonaka, (1994), existen cuatro modos de conversión del conocimiento, esto se da a través de una conversión entre el conocimiento tácito y el explícito que permite postular diferentes modos de conversión del conocimiento: (1) de conocimiento tácito al conocimiento tácito, (2) del conocimiento explícito al conocimiento explícito, (3) del

conocimiento tácito al conocimiento explícito, y (4) del conocimiento explícito al conocimiento tácito.
(Giraldo O. C., 2018)
Existe un nuevo enfoque gerencial, esto se da en el reconocimiento y la utilización del valor más importante de todas las organizaciones, como son los recursos humanos, en su conocimiento y la disposición de colocarlos para que puedan dar un servicio de calidad.

Ventajas de la gestión de conocimientos

Los servicios cada vez son más complejos, así que ahora los equipos de TI tienen que mantenerse al día con la amplia gama de tecnologías y procedimientos necesarios para dar un soporte eficaz a los ciudadanos. Por eso la gestión de conocimientos es más importante que nunca. Una buena gestión de conocimientos aglutina el conocimiento de todas las personas de la organización y permite compartirlo fácilmente. Además, no se pierde ninguna información cuando alguien se va de vacaciones, se pone enfermo o deja la organización. ATLASSIAN, (2020).

- **Aporta valor.** Proporciona la información adecuada a las personas indicadas en el momento oportuno.

- **Fomenta la innovación**. Aprovecha el intercambio de conocimientos en las lluvias de ideas, la colaboración y la búsqueda de grandes ideas.

- **Alcanza los objetivos.** Ayuda a los equipos a establecer objetivos y a alcanzarlos.

Herramientas utilizadas en la gestión del conocimiento
Las principales herramientas que define Quiroa, (2020), pueden utilizar en la gestión del conocimiento son:

- **Educación corporativa**: Incluye todo tipo de cursos y talleres de formación que los empleados reciben fuera de la empresa. Es un proceso formal de recibir los conocimientos, por lo que incluso podrían asistir a las universidades.

- **Gestión de habilidades**: Es un modelo estratégico en el que se determinan y gestionan las habilidades y actitudes que deben poseer los empleados de la organización. Esto para poder cumplir con los objetivos establecidos.
- **Gestión de información:** Se refiere a los sistemas de información que tienen ordenada y organizada la información. Para que llegue de manera fácil a todos los que la requieran y con ello sea más fácil el proceso de la toma de decisiones.
- **Aprendizaje en la organización:** Motiva al aprendizaje colectivo, para que se genere un proceso de innovación constante. Donde se entiende que los errores no son un fracaso, sino que los errores ayudan a la mejora continua de la empresa.
- **Inteligencia competitiva**: Se trata de mantenerse en contacto con los mercados para poder encontrar nuevas oportunidades de negocio y/o atención directa con el ciudadano. De igual manera, permite que la organización se anticipe a los riesgos que le pueden afectar y los enfrente de forma más adecuada.

Importancia de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento es importante porque fomenta la creación y difusión de una cultura organizacional y un entorno de colaboración que favorezca dichas acciones mediante la presencia de un liderazgo, la cooperación mutua y las comunidades de práctica. Asimismo, posibilita la implementación de políticas en la organización, que estimula la capacitación, el aprendizaje y la motivación de cada miembro de la organización, según sus necesidades, además de crear las condiciones necesarias para que la información fluya en forma idónea sobre la base de un soporte tecnológico que facilite y agilice el flujo de la información y el conocimiento. Así, se facilita la toma de decisiones en función del cumplimiento de la misión, visión, metas y objetivos de la organización. León et al (2006).

Es así que las organizaciones generan nuevos conocimientos a partir de la experiencia, las aptitudes y actitudes en el desarrollo de una cultura propia; ellas deben crear un ambiente que estimule el conocimiento en el que converjan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de

gestionar la información y la presencia de un modelo organizativo capaz de implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados para involucrarse completamente en el proceso de creación del conocimiento. León et al (2006).

Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, según PCM

Un elemento imprescindible de la gestión por resultados es el proceso continuo de recolección y análisis de datos que tienen como objetivo el seguimiento y monitoreo de los indicadores de insumo, proceso y producto, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por una entidad, con el propósito de mejorar o garantizar la provisión de productos o servicios a los ciudadanos. Por lo tanto, busca medir el desempeño de una organización en términos de qué tan bien está cumpliendo con las metas de asignación de recursos con base en las prioridades establecidas a nivel funcional y territorial en los planes estratégicos, operativos y presupuestarios de esa organización. En tal sentido, se busca medir, con transparencia, la eficacia en el cumplimiento de los objetivos, la eficiencia en el uso de recursos y la calidad o el grado de satisfacción percibida por los ciudadanos atendidos. Esta información finalmente debe generar el conocimiento adecuado para la mejora continua de la calidad de la acción del Estado en el servicio al ciudadano.

La gestión del conocimiento es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El propósito es gestionar el conocimiento y el aprendizaje organizacional para mejorar las operaciones de la organización, teniendo en cuenta las mejores prácticas de terceros o de terceros, para retroalimentar el desarrollo e implementación de sus estrategias operativas y así garantizar resultados positivos y significativos. Cuando la gestión del conocimiento se implementa formalmente en el sector público, los sistemas se vuelven cada vez más interconectados, los procesos se hacen más visibles y dinámicos, se puede optimizar los

recursos y mejora la transparencia en el manejo de los asuntos públicos. SGP (2018).

Servicio civil meritocrático

La gestión de recursos humanos es un área importante en todo tipo de organizaciones porque son las personas las que establecen objetivos, dan forma a planes y políticas, asignan recursos y los gestionan a través de procesos. En el sector privado, la gestión de recursos humanos incluye un sistema de empleo relacionado con la provisión y gestión del personal adecuado para lograr los objetivos de la organización. En el sector público, la gestión de personal implica dos dimensiones adicionales muy importantes: en primer lugar, una diferente relación entre agente (la entidad y su personal) y principal (los ciudadanos), intermediada por autoridades políticas elegidas o designadas (mandatarios) que constantemente deben re-legitimarse ante los ciudadanos (mandantes)25; en segundo lugar, los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultado el mayor valor público posible en beneficio de las personas, lo que agrega complejidad a la definición de sus perfiles y a la evaluación de su desempeño. (SGP, 2018).

2.2.2. Dimensiones de la gestión del conocimiento

Tarí y García (2010), consideraron cuatro dimensiones para medir la gestión del conocimiento: (a) Creación; (b) Transferencia y almacenamiento; (c) Aplicación y uso y (d) Empowerment.

Dimensión 1: Creación

“Es el proceso dinámico de creación y desarrollo de conocimiento a través del aprendizaje” (Tarí y García, 2010, p. 155).

La creación del conocimiento es el término utilizado por Nonaka y Takeuchi desde el año 1995, en la que indicó que se gestiona el conocimiento según los términos convencionales y que es necesario la interacción y conversión para lograr conocimientos innovadores donde se involucra la razón y la

emoción, asimismo indicó que la “creación del conocimiento es un proceso de intercambio de conocimientos y es importante crear espacios y tiempo para compartirlos” (Arboníes, 2013, p. 277).

Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento

El conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida. En este sentido, el conocimiento puede almacenarse y/o transferirse. Si este se transfiere, puede crear nuevo conocimiento (Tarí y García, 2010, p.155).

Dimensión 3: Aplicación y uso

Tarí y García (2010) indicaron:

Una organización que aprende es una institución que tiene la capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento, utilizar y descubrir sus recursos, adaptar y cambiar el entorno, e investigar y desarrollar el conocimiento para convertirlo en nuevo conocimiento. En este sentido, y a partir de la literatura, tomamos el término “organización de aprendizaje” como “la organización que aplica y usa correctamente el conocimiento”. (p. 154)

Dimensión 4: Empowerment o Empoderamiento

Tarí y García (2010) indicaron:

En este sentido, la gestión del conocimiento permite mejorar la recopilación de datos y la interpretación compartida del conocimiento, a través del trabajo en equipo y el empowerment, lo que facilita el desarrollo de la innovación en las organizaciones. De este modo, capturar, almacenar, compartir y distribuir conocimiento permite innovar. (p. 155)

2.2.3. Definición de la productividad laboral

Ortiz, et al. (2019), señalan que el desarrollo de un buen clima organizacional puede tener efectos positivos como: productividad laboral alta, buen nivel de satisfacción, baja rotación del personal y aumento de la creatividad. De esta manera se tiene una organización más competitiva, lo cual beneficiará el desarrollo y evolución de la misma. Uno de los aspectos

más importantes es la productividad laboral, ya que al ser el personal el recurso más importante de la organización, una forma de medir la satisfacción laboral es verificando el nivel de productividad laboral, y si la misma es alta, se confirma que el personal se encuentra a gusto en la entidad.

Por otro lado, desde el punto de vista del proceso, la productividad se define como la correspondencia entre la cantidad producida y la cantidad de insumos empleados en el proceso productivo. Es, por tanto, que la productividad laboral, se evalúa por medio de la relación entre la producción alcanzada y la cantidad de labor aportada al proceso en un tiempo determinado. También se puede calcular a través de la relación entre la cantidad producida y la cantidad de trabajadores que participan en el proceso. Cabe destacar que se debe evaluar la productividad laboral, ya que esto permite saber el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia. Abramova & Grishchenko (2020).

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios.

Para mejorar la productividad, el propietario de una organización puede hacer dos cosas:

• Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y rentabilidad/económica o social).

• Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la organización) OIT (2016).

Para aumentar la productividad laboral es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico. Según el MEF, la productividad del trabajo en el Perú creció en 20 % entre el 2001 y el 2006.

Productividad y eficiencia en el sector público

Alcanzar un mayor nivel de productividad en el uso de los recursos públicos es importante tanto en la micro como en la macroeconomía. Por un lado, la medición de la productividad de las instituciones públicas contribuye significativamente al control, análisis y crecimiento de la productividad, como también a las proyecciones y el proceso presupuestario, la reducción de costos, el incremento de beneficios directos por el aumento de los niveles de producción y una mejor calidad de bienes y servicios. CEPAL (2000).

La productividad del trabajo (PT) es la cantidad de producción obtenida con cierto nivel del insumo trabajo, independientemente de la cantidad de los otros insumos utilizados y el grado de eficiencia en que estos últimos se utilicen. Como se mencionó anteriormente, es un indicador parcial y sesgado, en tanto excluye cambios en la cantidad e intensidad de uso del resto de factores de producción. Guardia, (2000).

Convencionalmente, la productividad se expresa en términos de la producción por trabajador-hora. Sin embargo, el PT en el sector público mide la producción de bienes y servicios públicos en relación con los insumos laborales, medidos en unidades de empleados por año, no en unidades de tiempo trabajado. Esto se debe a que los horarios regulares de trabajo, las horas extras y las vacaciones pagadas para todo tipo de servidores públicos (tiempo completo, tiempo parcial o permanente) son más fáciles y se reflejan mejor en todo el año. Ahora bien, el crecimiento real de la producción de bienes y servicios públicos puede descomponerse en dos factores: productividad (cambio de la producción por hora trabajada) y variación en las horas trabajadas. Así, la PT puede elevarse a través de:

a) Mejor calidad de la fuerza de trabajo, es decir, mejorías en la capacidad y habilidades que permiten a los trabajadores cumplir las mismas tareas en menos tiempo (mayor capital humano por trabajador a través de educación, entrenamiento y capacitación).
b) Mayor cantidad y mejor calidad del stock de capital público, promoviendo la inversión en equipos y estructura, e infraestructura pública.

c) Mejores y nuevas tecnologías que incrementen la eficiencia en el uso de los factores de producción.
d) Fomento de la competencia en los mercados a través de un marco regulatorio adecuado que promueva, simultáneamente, el logro más eficaz de objetivos y mayor eficiencia en la economía. Guardia, (2000).

Diferencia entre desempeño y productividad laboral

La diferencia entre rendimiento y productividad no es pequeña. Estos no son sinónimos. Son diferentes aproximaciones a una misma realidad: las actividades de los empleados. Si bien no son del todo prestados de un lenguaje común, lo que sería posible si el concepto de productividad se incluyera en este dúo, es igualmente cierto que la idea de productividad está indisolublemente ligada al campo de la productividad del sector económico. Pero en el momento de importarla a la Ciencia de la Administración, por las características que tiene una Administración pública, no podemos dar por descontado "su claridad y univocidad de significado" (Bartolini, 1986:48).

Cabe recalcar que para que la eficiencia y la productividad sean igualmente significativas, los resultados del trabajo deben tener un impacto en los resultados programados por la organización; es un atributo integral que determina el desempeño, no el desempeño. El trabajo realizado lo definimos con (i) qué hace, (ii) cómo lo hace y (iii) qué logra. Por contraposición a la actividad se suele hablar de absentismo, pero este tipo de no actividad —la ausencia del puesto de trabajo sin justificación lícita— debe abordarse en la medida que signifique que deja de hacer, que hace mal o que no logra lo que se espera de él (Martínez y Jané, 2014a).

La distinción entre desempeño y productividad es necesaria. Chevalier y Loschak reconocen que "existe un conflicto latente entre administraciones e investigadores, debido a la incomprensión e incluso a la recíproca desconfianza que impregna sus relaciones, y a la incompatibilidad de los objetivos respectivos que asignan a la investigación". Y este conflicto tiene consecuencias tanto sobre la determinación de los temas de la investigación como sobre su desarrollo y la explotación de sus resultados" (1986:153).

La distinción entre productividad y desempeño es útil por varias razones; dos de ellas merecen especial atención por su relación con la gestión de recursos humanos. Primero, porque al evaluar por separado diferentes aspectos del desempeño de los empleados, se vuelve más fácil afinar el diagnóstico de posibles problemas.

Si no se reconoce el esfuerzo del empleado porque en un período concreto ha tenido problemas de salud, se le desmotiva. Cuando se obliga al empleado a valorar su actitud ante el trabajo, sin haberle explicado qué se espera de él y haberle facilitado los medios necesarios, puede mostrarse contrariado y desmotivarse. Instar al empleado a incrementar su rendimiento sin que este pueda percibir cómo su desempeño contribuye a alcanzar las metas de la Organización, desconecta al empleado y lo aboca a la rutina. La motivación —implicación y compromiso— del empleado es el único factor productivo sobre el que la Organización no tiene el control. Roca (2017).

Segundo, porque nos permite liberarnos del corsé normativo desligando lo que es un derecho —la ED— de lo que puede ser un instrumento de gestión —la EP. La regulación de la Función Pública es tremendamente garantista. Ello dificulta la introducción de las medidas de flexibilidad en la gestión de los RRHH que reclaman los gestores públicos (Longo, 2004a y 2004b; Ramió, 2015).

Sin embargo, si se tiene clara la diferencia entre desempeño y productividad, nada impide cambiar el marco normativo y, respetando los derechos de los empleados públicos, introducir elementos que incentiven su buen desempeño y rendimiento, y que permitan a la Administración orientar su actividad al logro de objetivos. Roca (2017).

2.2.4. Dimensiones de la productividad laboral

Rivas (2016), la productividad tiene tres dimensiones: (a) Eficiencia; (b) Eficacia y (c) Competitividad.

Dimensión 1: Eficiencia

"Es la administración más racional de los recursos que puede hacerse para realizar una tarea" (Rivas, 2016, p. 35), es decir, para lograr la eficiencia se tiene que evitar gastos innecesarios y utilizar cada recurso según la necesidad que exista en cada área de la organización.

Dimensión 2: Eficacia

"Es la realización de una tarea sin importar el uso de medios de que se disponga; lo importante es cumplir con el objetivo establecido" (Rivas, 2016, p. 35).

Chiavenato (2003), definió la eficacia como "una medida normativa del logro de resultados" […] En términos económicos, la eficacia de una empresa consiste en la capacidad de satisfacer una necesidad por medio de los productos, bienes y/o servicios que brinda (p. 22).

Dimensión 3: Competitividad

"Es la medición comparativa del rendimiento que tiene una persona o una organización en relación con otras personas u organizaciones que realizan esfuerzos semejantes" (Rivas, 2016, p. 36).

Actualmente, la competitividad laboral es la comparación entre diferentes profesionales que ofrecen sus servicios y de la calidad de sus productos, para ellos la organización debe realizar una adecuada selección del personal de acuerdo a los conocimientos y experiencias con al que cuenta el personal.

2.3. Definición de términos

Almacenamiento. - Función de apoyo a la gestión, para controlar los bienes materiales, por ingreso y egreso, salvaguardar y dar protección a todos los materiales y suministros, como materias primas, piezas compradas, medicinas, equipos y otros bienes.

Actitud. - Es la facultad de obrar, es el conjunto de acciones que nos permiten ejecutar los programas trazados.

Acto Administrativo. - Decisiones de autoridad u órgano de la Administración pública que, en ejercicio de sus propias funciones, resuelven sobre intereses, obligaciones o derechos de las entidades administrativas o de los particulares respecto a ellas.

Adiestramiento. - Es un proceso sistematizado relacionado con la instrucción de un oficio o actividad manual, tendiente a obtener de la persona celeridad y seguridad en determinadas acciones en base a ejercicios repetitivos, con el fin de hacerlo más diestro y eficiente en el trabajo.

Administración. - Ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr.

Administración de personal. - Es parte de las ciencias administrativas que estudia las relaciones, actitudes y normas entre el Estado y sus funcionarios y servidores civiles.

Desempeño. - Capacidad de un individuo, grupo u organización para llevar a cabo los procesos que aumentan la probabilidad de obtener los resultados que se buscan.

Desempeño en el cargo. - Es cuando un servidor o funcionario, efectúa un conjunto de tareas dirigidas al logro de objetivos institucionales, exigiéndose un mínimo de requisitos acordes con el tipo de función que desempeña.

Destreza. - Rapidez y habilidad que se requiere para ejecutar un trabajo determinado.

Responsabilidad administrativa. - Es la expresión utilizada para señalar las obligaciones que se derivan del ejercicio de las funciones de un cargo;

si los actos que se ejecutan son faltas administrativas se aplican sanciones señaladas por ley.

Gestión administrativa. - Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Gobierno regional. - Constituyen instancias de gobierno con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, les corresponden, dentro de su jurisdicción, la coordinación y ejecución de los planes y programas socio-económicos regionales.

Información. - Es todo dato o fenómeno que proporciona un nuevo conocimiento o incrementa el actual, sobre la realidad social en que opera una entidad.

Mejora de la calidad. - Acciones emprendidas en toda organización con el fin de incrementar la eficiencia y la eficacia de las actividades y los procesos para dar beneficios adicionales a la propia organización y sus beneficiarios.

CAPITULO III
METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

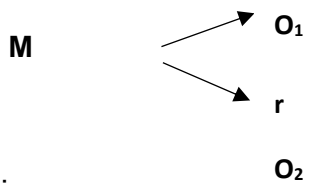
3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación estuvo enfocada en la aplicación de la metodología cuantitativa, de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Según Sampieri (2014), la investigación fue de tipo Básica. “La básica, denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes”.

3.1.2. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se enmarcó en el diseño no experimental / transversal. La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables. En pocas palabras, no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto con otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio
O_1 = Variable 1: Gestión del conocimiento
O_2 = Variable 2: Productividad laboral
R = Relación entre las variables estudiadas

3.1.3. Nivel de investigación

Según Tamayo (2003), la presente investigación es de nivel correlacional. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas.

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. Ámbito temporal

La presente investigación se realizó al personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua.

3.2.2. Ámbito espacial

La presente investigación se realizó en la Provincia de Mariscal Nieto, Distrito de Moquegua, Región Moquegua.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Carrasco (2006), señala que la población es el total de individuos que comparten ciertas características en común y que se encuentran agrupados en un determinado lugar que se desea estudiar en la cual desea hacer la investigación.

Tabla 3

Personal administrativo según condición laboral

N°	Régimen Laboral	Cantidad
1	CAS	07
2	276	13
3	1057	08
	Total	**28**

Fuente: Oficina de Administración de la DREM (2021)

Para la presente investigación no se empleó alguna fórmula de muestra, debido a que la población fue controlada al total del personal administrativo y funcionarios públicos de la entidad.

3.4. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables y como instrumentos dos cuestionarios que, siguiendo a Sabino (1992), son recursos para aproximarnos a los fenómenos y sirven para extraer de ellos los datos o información que está buscando.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la entrevista de forma directa en un primer momento con la muestra determinada, el instrumento fue a través de cuestionarios para la recolección de los datos.

Sabino (1992), las técnicas son un conjunto de mecanismos, medios y sistemas que tienen la finalidad de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos.

3.5.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos, a quienes se les proporcionó el cuestionario y emitieron su veredicto en relación a los ítems a ser evaluados.

Variable 1: Para la aplicación de la investigación de la variable gestión del conocimiento, se tomó el cuestionario desarrollado y adaptado por Tarí y García (2010).

Variable 2: Para la aplicación de la investigación de la variable productividad laboral, se tomó el cuestionario desarrollado y adaptado por Rivas (2016).

3.5.3. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

El método científico es el medio por el cual tratamos de dar respuesta a las interrogantes acerca del orden de la naturaleza. (Ruiz, 2007).

Por lo tanto, en la presente investigación se aplicó las principales etapas del método científico:

- Se enunció preguntas bien formuladas y verosímilmente fecundas.
- Se contrastó la información antes de ser aplicada a través de los instrumentos.
- Se contrastó e interpretó los resultados.
- Se aplicó dos cuestionarios validados por juicio de expertos y estadísticamente.
- Se aplicó una prueba piloto al personal administrativo en la DREM.

3.5.4. Análisis de datos

- Para el desarrollo del procesamiento y ordenamiento de datos de ambas variables se utilizó tablas de frecuencia y figuras de barras a través del software estadístico SPSS v.24.

- Para el análisis de datos se aplicó dos encuestas para ambas variables, al personal administrativo de la DREM, los resultados de la investigación serán procesados en un primer momento; a una hoja de cálculo de Excel, como segundo momento, a un análisis profundo de las respuestas según la escala de Likert que hayan tachado, como tercer momento, a la identificación de las respuestas completas por cada cuestionario, como cuarto momento a la exportación hacia el software estadístico SPSS v.24.

- Posterior de la tabulación de los datos estadísticos, se analizó los datos obtenidos en función de las variables establecidas a efecto de establecer cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la DREM, conforme a las opiniones vertidas por los propios trabajadores de dicha entidad pública.

- Finalmente, se dedujo, analizó y recomendó algunas propuestas de acción para que tome en cuenta el director responsable de la Dirección Regional de Energía y Minas-DREM, conforme los objetivos planteados y que den respuesta a las preguntas de investigación de este trabajo respecto a la gestión del conocimiento y la productividad laboral, según las dimensiones antes descritas. Y como último momento, se realizó la redacción de los resultados obtenidos, aterrizando en las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

3.5.5. Confiabilidad de los instrumentos

La prueba de confiabilidad se realizó a través de una muestra piloto con unidades similares, con la finalidad de aplicarse en la recolección de datos, ajustando el instrumento y otorgándole la confiabilidad al instrumento para su aplicación.

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos empleados, se determinó mediante el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach (α), cuya fórmula es la siguiente:
Donde:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_i^2}\right]$$

K : Número de reactivos en la escala
r S^2 : Varianza de cada reactivo
i S^2 : Varianza del instrumento

Los rangos para la interpretación del índice de confiabilidad Alfa de Cronbach (α), se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0,01 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,40	Baja
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Alta
0,81 a 1,00	Muy alta

Fuente: Elaboración propia

a) Fiabilidad del cuestionario gestión del conocimiento

Los resultados mostraron que, el índice de confiabilidad es muy alto (α = ,937), esto significa que el instrumento: el cuestionario de gestión del conocimiento es de muy alta confiabilidad.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad para la variable gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,937	28

Fuente: Cuestionario, Elaboración propia.

b) Fiabilidad del cuestionario productividad laboral

Los resultados mostraron que, el índice de confiabilidad es muy alto (α =,867), esto significa que el instrumento: el cuestionario de productividad laboral es de muy alta confiabilidad.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad para la variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,867	28

Fuente: Cuestionario, Elaboración propia.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Tabla 7

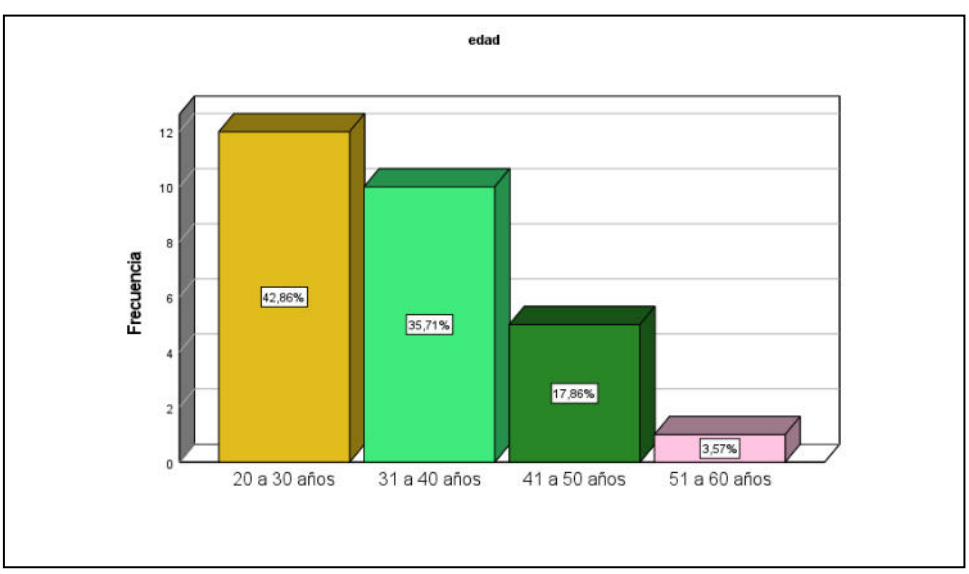
Edad del personal administrativo de la DREM

	Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 a 30 años	12	42,9
	31 a 40 años	10	35,7
	41 a 50 años	5	17,9
	51 a 60 años	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 2

Edad del personal administrativo de la DREM



Nota: El gráfico representa la edad del personal administrativo de la DREM

Análisis e interpretación de la tabla 7 y la figura 2

Según la tabla 7 y la figura 2 se observa que cerca del 42.86 % de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas, tienen una edad de entre 20 a 30 años, seguidamente con un 35.71% tiene una edad de 31 a 40 años, por otro lado, con un 17.86% están con 41 a 50 años y

finalmente solo con el 3.57% tienen una edad de entre 51 a 60 años en el personal administrativo de la DREM.

Tabla 8

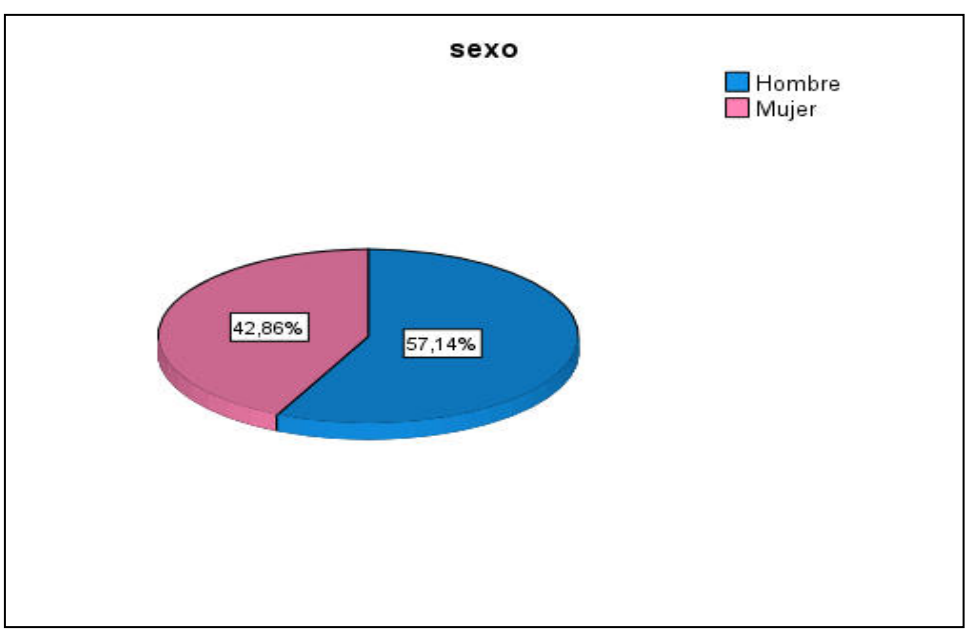
Sexo del personal administrativo

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	16	57,1
	Mujer	12	42,9
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 3

Sexo del personal administrativo



Nota: El gráfico representa el sexo del personal administrativo de la DREM

Análisis e interpretación de la tabla 8 y la figura 3

Según la tabla 8 y la figura 3, se observa que el 57.14 % del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, es de sexo; Hombre, mientras que, por otro lado, el 42.86 % es de sexo; Mujer, es decir, el personal administrativo de la DREM, cuenta con más varones trabajando en la institución que mujeres, con una diferencia mínima.

Tabla 9

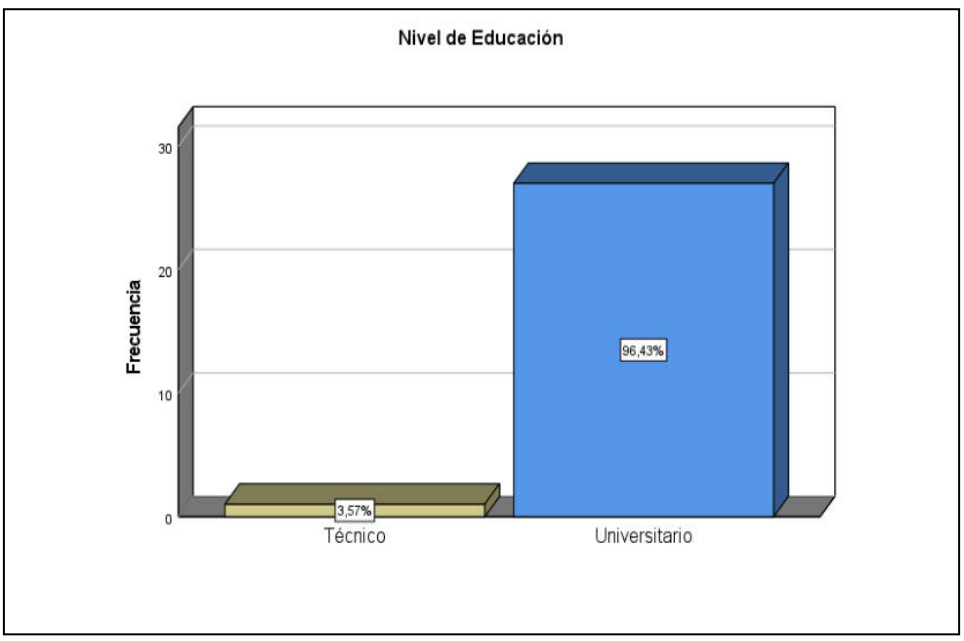
Nivel de educación del personal administrativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Técnico	1	3,6
	Universitario	27	96,4
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 4

Nivel de educación del personal administrativo



Nota: El gráfico representa el nivel de educación del personal administrativo de la DREM

Análisis e interpretación de la tabla 9 y la figura 4

Según la tabla 9 y la figura 4, se observa que el 96,43 % del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, cuenta con estudios universitarios, es decir, son profesionales, mientras que el 3,57% de la diferencia del total cuentan con estudios técnicos, por lo que se concluye que en gran porcentaje los trabajadores de la DREM son profesionales en sus materias.

Tabla 10

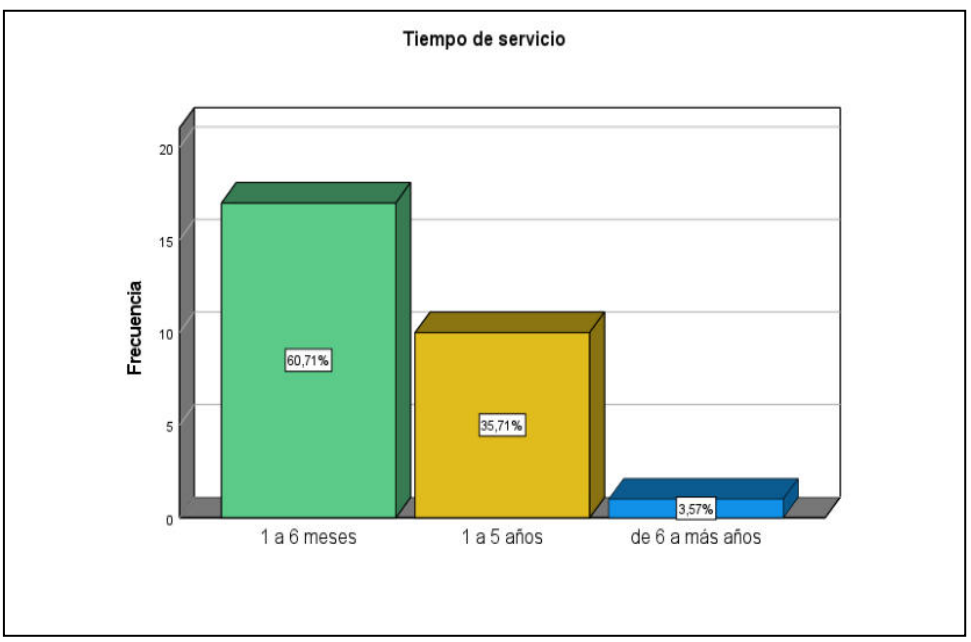
Tiempo de servicio del personal administrativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1 a 6 meses	17	60,7
	1 a 5 años	10	35,7
	de 6 a más años	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 5

Tiempo de servicio del personal administrativo



Nota: El gráfico representa tiempo de servicio del personal administrativo de la DREM

Análisis e interpretación de la tabla 10 y la figura 5

Según la tabla 10 y la figura 5, se observa que el 60,71% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, tiene un tiempo de permanencia laboral de entre 1 a 6 meses en la institución, mientras que el 35,71 % lleva de 1 a 5 años, por otro lado, el 3,57 % ya se encuentra estable debido a que ha permanecido más de 6 años en la entidad, por lo que se puede concluir que el personal de la DREM, trabaja por cortos tiempos y/o tiene contratos reducidos en la institución.

4.2. Descripción de los resultados principales

En esta sección se presenta los resultados obtenidos, producto de la aplicación de los instrumentos de investigación debidamente validados y adaptados a la realidad de la institución y la problemática planteada, citando al autor según corresponde, en esa línea de acuerdo a las dos variables de estudio que son: gestión del conocimiento con 30 ítems distribuido en 4 dimensiones, las cuales son: creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento, aplicación y uso, empoderamiento, las que fueron aplicadas a las 28 personas de la entidad, entre los cuales fueron técnicos y profesionales de sus respectivas áreas de trabajo, por otro lado, la segunda encuesta fue con base la variable: productividad laboral, distribuido en 3 dimensiones; eficiencia, eficacia y productividad, estos dos instrumentos han sido de vital importancia para un análisis más consistente y relevante con base a sus resultados sobre las variables de estudio, por lo que a continuación se presentan los principales resultados por dimensiones y variables:

Tabla 11

Baremos para el análisis de la variable Gestión del Conocimiento

Niveles y rango	**Excelente**	**bueno**	**regular**	**deficiente**	**totalmente deficiente**
Creación del Conocimiento	1-38	9-76	17-114	25-152	33-191
Transferencia y Almacenamiento	2-38	10-76	18-114	26-152	34-191
Aplicación y uso	3-38	11-76	19-114	27-152	35-191
Empoderamiento	4-38	12-76	20-114	28-152	36-191
Variable: Gestión del Conocimiento	0-38	39-76	77-114	112-154	153-191

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Tabla 12

Baremos para el análisis de la variable productividad laboral

Niveles y rango	Excelente	bueno	regular	deficiente	totalmente deficiente
Eficiencia	1-25	9-50	17-75	25-100	33-135
Efectividad	2-25	10-50	18-75	26-100	34-135
Productividad	3-25	11-50	19-75	27-100	35-135
Variable: Productividad laboral	1-25	26-50	51-75	76-100	101-135

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Tabla 13

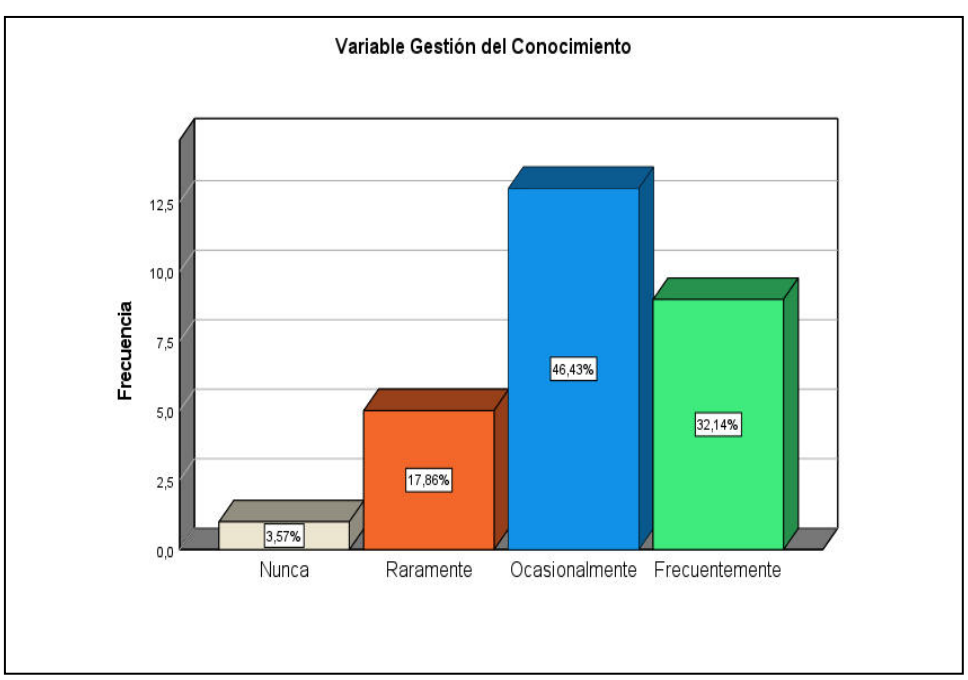
Variable Gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	3,6
	Raramente	5	17,9
	Ocasionalmente	13	46,4
	Frecuentemente	9	32,1
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 6

Variable Gestión del conocimiento



Nota: El gráfico representa los resultados de la variable gestión del conocimiento.

Análisis e interpretación de la tabla 13 y la figura 6

Según la tabla 13 y la figura 6 se observa que con referencia a la variable gestión del conocimiento, se obtuvo un 46,43 % de calificación con base a la percepción de esta variable por parte del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas que manifiestan que ocasionalmente la gestión del conocimiento viene siendo impulsada en la DREM, seguidamente con un 32,14 % tiene una percepción que frecuentemente, mientras que el 17,86% del personal ha respondido que raramente se desarrolla alguna actividad con la variable en mención, finalmente el 3,57 % respondieron que nunca han percibido algún tipo de incidencia sobre la gestión del conocimiento. Por lo que se concluye que el 44,43% del personal administrativo de la DREM, ocasionalmente ha percibido algunas acciones en base a la gestión del conocimiento.

Tal como lo sostiene**, Quiroa (2020)**, que el conocimiento lo poseen las personas o el capital humano que forma parte de una organización. Sin embargo, los elementos más importantes que interesan en la gestión del conocimiento son las habilidades y la información que poseen las personas.

Tabla 14

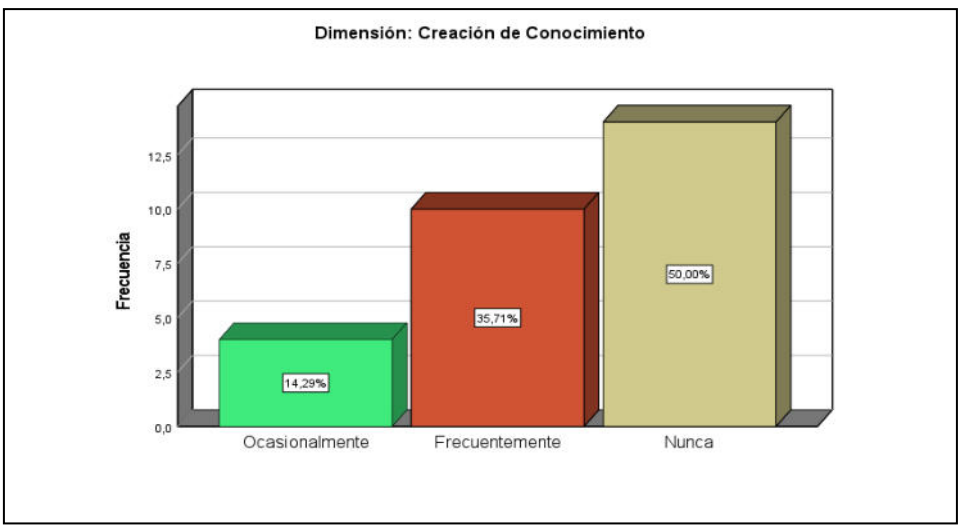
Dimensión Creación de conocimiento

	Frecuencia		Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	4	14,3
	Frecuentemente	10	35,7
	Nunca	14	50,0
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 7

Dimensión Creación de conocimiento



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión creación de conocimiento.

Análisis e interpretación de la tabla 14 y la figura 7

Según la tabla 14 y la figura 7, se observa, según sus resultados, que con un 50,00% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que nunca se ha percibido algún tipo de acciones o actividades con relación a la creación del conocimiento, mientras que el 35,71 % sostuvieron que frecuentemente si percibieron algún tipo de acciones, por otro lado, solo el 14,29 % percibieron ocasionalmente algún tipo de actividad con base a la creación del conocimiento. Por lo que se concluye que el 50,00% del personal administrativo ha percibido alguna relación con la creación del conocimiento en sus quehaceres diarios en la entidad.

Tabla 15

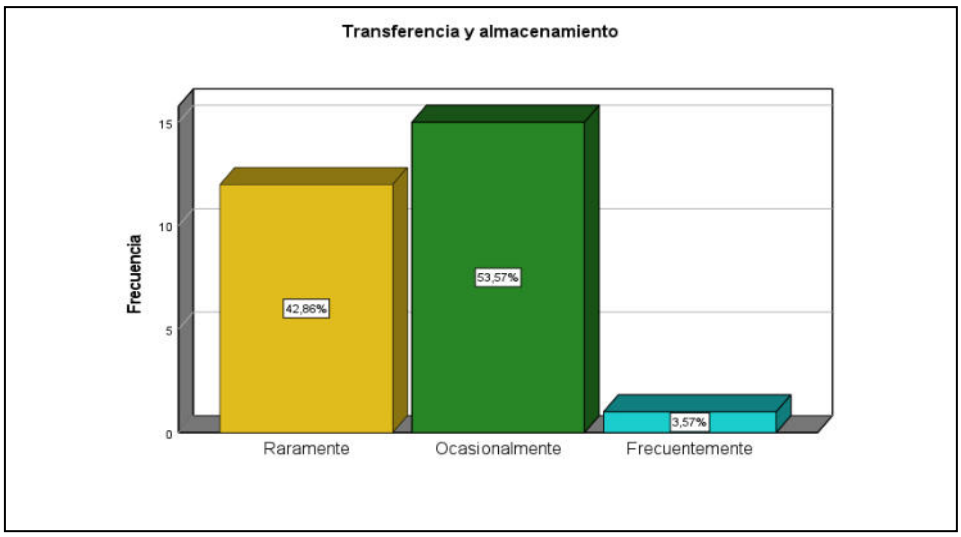
Dimensión Transferencia y almacenamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	12	42,9
	Ocasionalmente	15	53,6
	Frecuentemente	1	3,6
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 8

Dimensión Transferencia y almacenamiento



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión transferencia y almacenamiento.

Análisis e interpretación de la tabla 15 y la figura 8

Según la tabla 15 y la figura 8, se observa, según sus resultados, que con un 53,57% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que ocasionalmente se ha percibido algún tipo de acciones o actividades con relación a la creación del conocimiento, mientras que el 42,86% sostuvieron que raramente si percibieron algún tipo de acciones, por otro lado, solo el 3,57% percibieron frecuentemente algún tipo de actividad con base a transferencia y almacenamiento de información en la entidad para beneficio y contribución del personal administrativo. Por lo que se concluye que, el 53,57% del personal administrativo ha percibido alguna relación con la transferencia y almacenamiento de información y gestión del conocimiento en sus días laborables.

Tabla 16

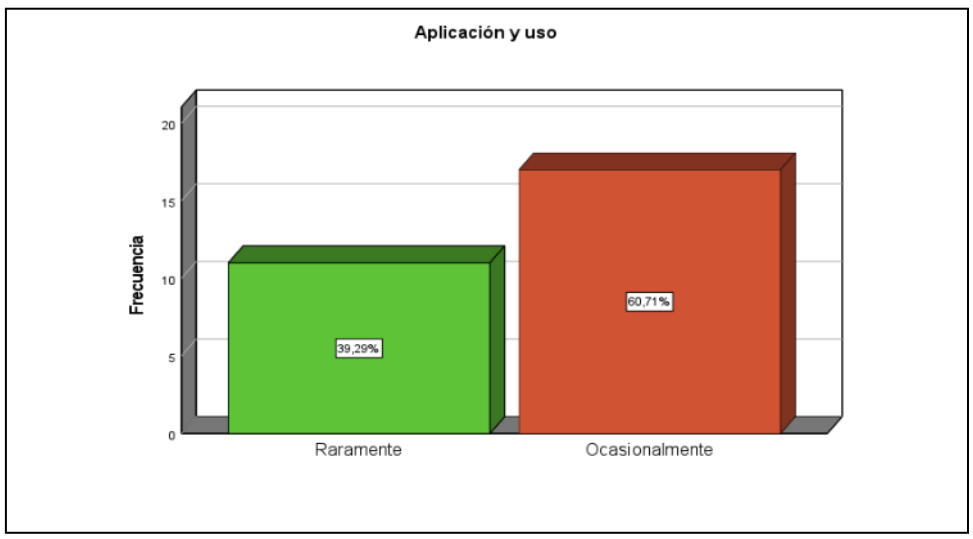
Dimensión Aplicación y uso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	11	39,3
	Ocasionalmente	17	60,7
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 9

Dimensión Aplicación y uso



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión aplicación y uso.

Análisis e interpretación de la tabla 16 y la figura 9

Según la tabla 16 y la figura 9, se observa, según sus resultados, que con un 60,71% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que ocasionalmente se ha percibido algún tipo de acciones o actividades con relación a la aplicación y uso del conocimiento en la entidad, mientras que el 32,29% sostuvieron que raramente si percibieron algún tipo de acciones. Por lo que se concluye que, el 60,71% del personal administrativo ha percibido alguna relación con la aplicación y uso, gestión del conocimiento en sus oficinas administrativas.

Tabla 17

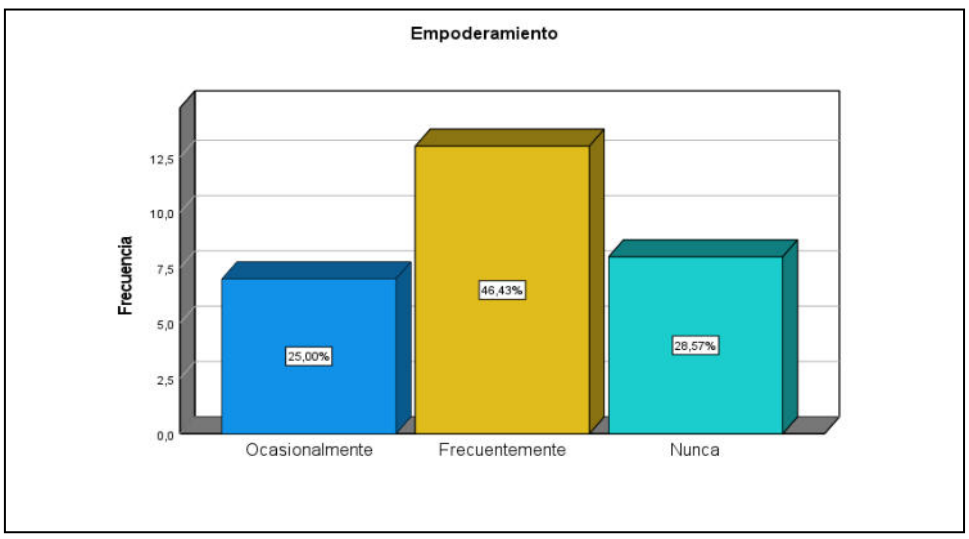
Dimensión Empoderamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	7	25,0
	Frecuentemente	13	46,4
	Nunca	8	28,6
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 10

Dimensión Empoderamiento



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión empoderamiento.

Análisis e interpretación de la tabla 17 y la figura 10

Según la tabla 17 y la figura 10, se observa, según sus resultados, que con un 46,43% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que frecuentemente se ha percibido algún tipo de acciones o actividades con relación al empoderamiento en la entidad, mientras que el 28,57% sostuvieron que nunca percibieron algún tipo de acciones, finalmente el 25,00% respondió que ocasionalmente percibió algún tipo de empoderamiento en la DREM por parte de sus jefes inmediatos y/o compañeros de trabajo. Por lo que se concluye que, el 46,43% del personal administrativo sí ha percibido alguna relación con el empoderamiento en sus labores en la institución pública.

Tabla 18

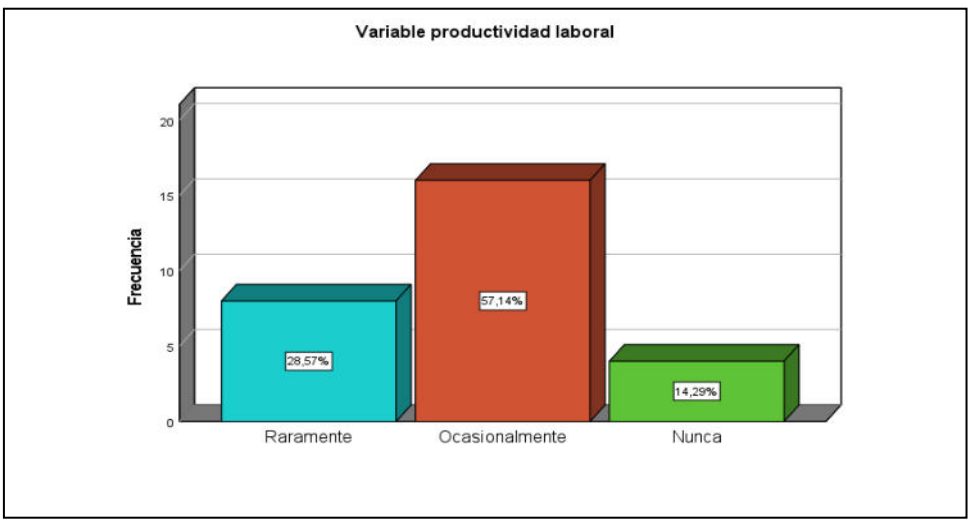
Variable Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	8	28,6
	Ocasionalmente	16	57,1
	Nunca	4	14,3
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 11

Variable Productividad laboral



Nota: El gráfico representa los resultados de la variable productividad laboral.

Análisis e interpretación de la tabla 18 y la figura 11

Según la tabla 18 y la figura 11, se observa, según sus resultados, que con un 57,14% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que ocasionalmente se ha percibido algún tipo de acciones o actividades que impulsen su productividad laboral en la entidad, mientras que el 28,57% sostuvieron que raramente percibieron algún tipo de acciones, finalmente el 14,29% respondió que nunca percibió algún tipo de estímulo para mejorar su productividad laboral en la DREM por parte de sus jefes inmediatos y/o compañeros de trabajo. Por lo que se concluye que, el 57,14% del personal administrativo sí ha percibido actividades y/o situaciones donde se ha visto afectada de forma positiva su productividad laboral en la entidad pública, logrando mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

Ortiz, et al. (2019), señalan que el desarrollo de un buen clima organizacional puede tener efectos positivos como: productividad laboral alta, buen nivel de satisfacción, baja rotación del personal y aumento de la creatividad. De esta manera se tiene una organización más competitiva, lo cual beneficiará el desarrollo y evolución de la misma.

Tabla 19

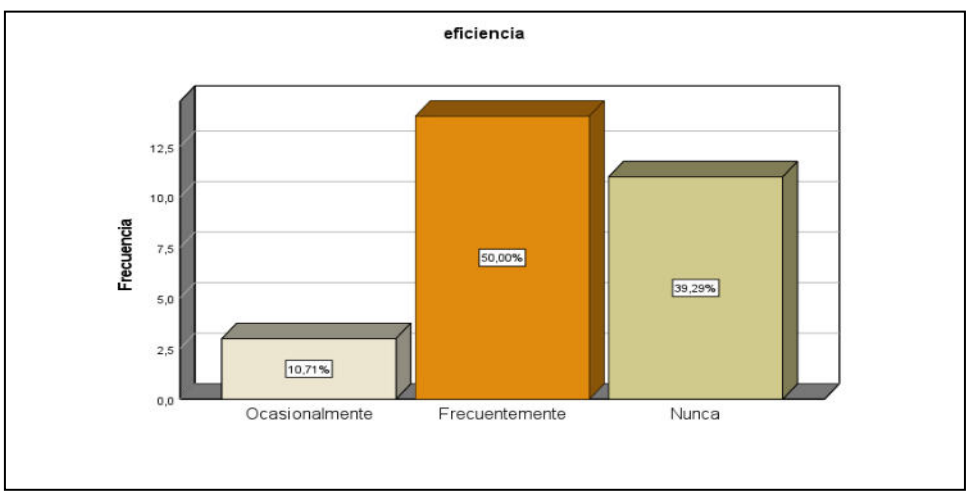
Dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	3	10,7
	Frecuentemente	14	50,0
	Nunca	11	39,3
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 12

Dimensión Eficiencia



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión eficiencia.

Análisis e interpretación de la tabla 19 y la figura 12

Según la tabla 19 y la figura 12, se observa, según sus resultados, que con un 50,00% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que frecuentemente impulsan de forma eficiente sus actividades y tareas administrativas, mientras que el 32,29% sostuvieron que nunca se desarrolla algún tipo de estímulo para promover la eficiencia en la entidad, finalmente el 10,71% respondió que nunca percibió algún tipo de estímulo para mejorar su eficiencia en la DREM por parte de sus jefes inmediatos y/o compañeros de trabajo. Por lo que se concluye que, el 50,00% del personal administrativo sí ha percibido algún tipo de eficiencia en el desarrollo de sus funciones administrativas.

Tabla 20

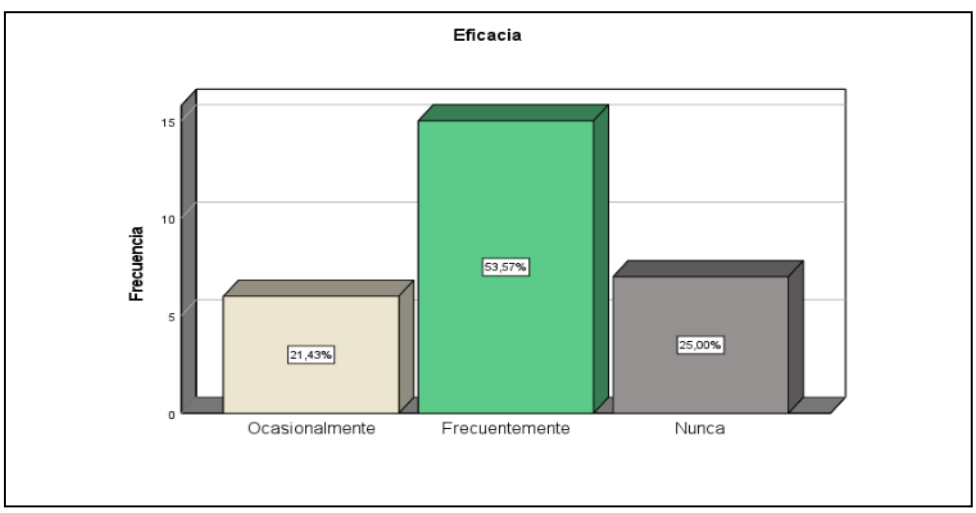
Dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	6	21,4
	Frecuentemente	15	53,6
	Nunca	7	25,0
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 13

Dimensión Eficacia



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión eficacia.

Análisis e interpretación de la tabla 20 y la figura 13

Según la tabla 20 y la figura 13, se observa, según sus resultados, que con un 53,57% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que frecuentemente impulsan de forma eficaz sus actividades y tareas administrativas, mientras que el 25,00% sostuvieron que nunca se desarrolla algún tipo de estímulo para promover la eficacia en la entidad, finalmente el 21,43% respondió que ocasionalmente percibió algún tipo de estímulo para mejorar la eficacia en la DREM por parte de sus jefes inmediatos y/o compañeros de trabajo. Por lo que se concluye que, el 53,57% del personal administrativo sí ha percibido algún tipo de eficacia en el desarrollo de sus funciones administrativas.

Tabla 21

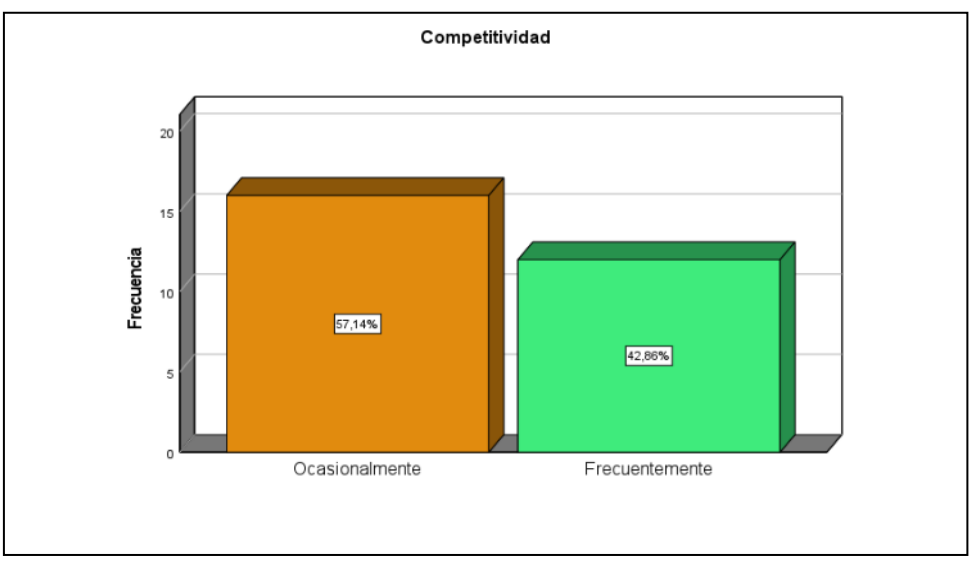
Dimensión Competitividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	16	57,1
	Frecuentemente	12	42,9
	Total	28	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

Figura 14

Dimensión Competitividad



Nota: El gráfico representa los resultados de la dimensión competitividad.

Análisis e interpretación de la tabla 21 y la figura 14

Según la tabla 21 y la figura 14, se observa, según sus resultados, que con un 57,14% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, respondieron que ocasionalmente se ha percibido algún tipo de acciones o actividades que impulsen su competitividad laboral en la entidad, mientras que el 42,86% sostuvieron que frecuentemente del personal administrativo sí ha percibido actividades y/o situaciones donde se ha visto la competitividad laboral en la entidad pública, logrando mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades.

4.3. Comprobación de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad

Ho: Las muestras de las variables relacionales: Gestión del Conocimiento y la productividad laboral, cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos.
H1: Las muestras de las variables relacionales: Gestión del Conocimiento y la productividad laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos.
Nivel de significancia: p-valor = 0,005; α= 0,05 (5 % de error).

Regla de decisión: Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor = 0,05) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Estadístico
Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

Tabla 22

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Gestión del Conocimiento	,251	28	,000	,840	28	,001
Variable Productividad laboral	,357	28	,000	,735	28	,000

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia, a través del software SPSS.v25

Interpretación:

Los resultados muestran que los p-valor calculado, a través del estadístico Kolmogorov- Smirnov (KS), (Sig. = 0,00; Sig. = 0,000), son menores a 0,05 de significancia. Por tal razón, la decisión de la hipótesis recae en la Hipótesis alterna. Esto quiere decir que, las muestras en ambas variables (Gestión del conocimiento y la productividad laboral), no cumplen con el supuesto de normalidad. Entonces, para la comprobación de hipótesis de

la investigación, utilizamos el coeficiente de Chi cuadrado. La valoración del coeficiente correlación es la siguiente:

Tabla 23

Rango de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
De -0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
De -0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
De -0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
De -0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
De -0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Fuente: Hernández et al, (1988).

4.3.2. Hipótesis general

a. Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

  Ho: La percepción de la gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

- **Hipótesis alterna**

  H1: La percepción de la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

b. Estadística de prueba de hipótesis general

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis general es la "Prueba de Hipótesis de Chi cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 24, para realizar los cálculos de la prueba estadísticas, los resultados son los siguientes:

Tabla 24

Prueba de chi-cuadrado para la hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,023[a]	6	,002
Razón de verosimilitud	,039	6	,003
Asociación lineal por lineal	,067	1	,021
N de casos válidos	28		

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia.

a. Toma de decisión de hipótesis general

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que existe relación significativa entre la percepción de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Dirección Regional de Energía y Minas, 2021.

4.3.2.1 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 1

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

Ho: La dimensión de empoderamiento y la productividad laboral en

el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, no se relacionan significativamente.

- **Hipótesis alterna**

  H1: La dimensión de empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, sí se relacionan significativamente.

  Estadística de prueba de hipótesis general

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis general es la "Prueba de Hipótesis de Chi cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 24, para realizar los cálculos de la prueba estadísticas, los resultados son los siguientes:

Tabla 25

Prueba de Hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,885[a]	4	,001
Razón de verosimilitud	20,008	4	,000
Asociación lineal por lineal	12,705	1	,000
N de casos válidos	28		

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia.

b. Toma de decisión de hipótesis específica 1

Como p-valor = 0,00 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa,

para afirmar que Existe relación significativa entre el empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

Hipótesis específica N° 2

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

  Ho: La dimensión de transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, no se relacionan significativamente.

- **Hipótesis alterna**

  H1: La dimensión de transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, sí se relacionan significativamente.

Estadística de prueba de hipótesis específica 2

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis general es la “Prueba de Hipótesis de Chi cuadrada”, cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 24, para realizar los cálculos de la prueba estadísticas, los resultados son los siguientes:

Tabla 26

Prueba de Hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,350[a]	4	,00
Razón de verosimilitud	9,055	4	,060
Asociación lineal por lineal	4,667	1	,031
N de casos válidos	28		

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia.

c. Toma de decisión de hipótesis general

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que Existe relación significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

Hipótesis específica N° 3

Formulación de la hipótesis nula (Ho) y alterna o investigación (Hi).

- **Hipótesis nula**

Ho: La dimensión de aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, no se relacionan significativamente.

- **Hipótesis alterna**

H1: La dimensión de aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, sí se relacionan significativamente.

Estadística de prueba de hipótesis específica 3

El estadístico de prueba utilizado para probar la hipótesis general es la "Prueba de Hipótesis de Chi cuadrada", cuya fórmula es la siguiente:

$$X^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^{F} \sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Se utilizó el software estadístico IBM SPSS 24, para realizar los cálculos de la prueba estadísticas, los resultados son los siguientes:

Tabla 27

Prueba de Hipótesis específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,754[a]	2	,003
Razón de verosimilitud	13,497	2	,001
Asociación lineal por lineal	8,254	1	,004
N de casos válidos	28		

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia.

d. Toma de decisión de hipótesis general

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa, para afirmar que Existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.

DISCUSIÓN

En esta sección se desarrolla la comparativa de los resultados que se lograron conseguir con los resultados de otros tipos de investigaciones y similares estudios que se han optado por citar a nivel internacional y nacional, ya que estos han sido de principal soporte teórico y metodológico considerando en la fundamentación científica, para ello, lo que se ha buscado es responder al problema general mediante la interrogante: ¿Qué relación existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?, así mismo se respondió la hipótesis general que buscó determinar que: existe relación significativa entre la percepción de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Dirección Regional de Energía y Minas, 2021.

A nivel del Objetivo General

En esa línea se determinó la percepción de la gestión del conocimiento con la productividad laboral en el personal administrativo de la DREM, para determinar la percepción de la gestión del conocimiento, se determinó con el coeficiente de correlación de chi cuadrada de Pearson, con un valor de sig. asintótica bilateral con p= 0,000, menor que 0,005 por lo que se determinó según la regla de decisión de la hipótesis general que sí existe relación significativa entre la percepción de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas.

Según los resultados obtenidos de las dos variables empleadas en la presente investigación, con respecto al objetivo general; se logró determinar que el 46,43 % del personal administrativo sostuvo que su percepción frente a la gestión del conocimiento es ocasionalmente, es decir, solo en eventualidades circunstancias se desarrolla algún tipo de actividades y/o acciones que impulsen nuevas capacitaciones, charlas, inducciones, fortalecimiento de capacidades, pasantías u otros a fines. En esa misma línea, el 32,14 % respondió que frecuentemente, 17,86% raramente y con un 3,57% respondió que nunca percibió algún tipo de gestión del conocimiento dentro de la institución.

Para la variable productividad laboral, se obtuvo un 57,14% por parte del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, que

respondieron que ocasionalmente han percibido algún tipo de actividades dónde se impulse o promueva su productividad laboral, es decir, la mitad del personal de su totalidad encuestada, han tenido algún tipo de situaciones de estímulo dónde se han visto afectado positivamente el desarrollo de sus funciones con base a sus resultados. Del mismo modo, el 28,57 % respondieron que raramente, mientras que el 14,29% nunca han percibido un impulso o consideración en base a su productividad laboral.

A nivel de los Objetivos Específicos

Con relación a los objetivos específicos planteados, se determinó que el 53,57 % del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, ocasionalmente percibieron algún tipo de transferencia y almacenamiento de información, es decir, más de la mitad del personal administrativo no ha visto o haya sido beneficiario de la información que se comparte y/o almacena en su base de datos de la institución para ser utilizada con el propósito de mejorar sus capacidades y habilidades dentro de la institución, mientras que el 42,86% respondió que raramente y el 3,57 % frecuentemente.

Consecutivamente, para el segundo objetivo específico, se determinó que el 60,71% del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas ocasionalmente han percibido algún tipo de aplicación y uso con relación a la gestión del conocimiento, es decir, no ha usado o aplicado la información relevante que haya conseguido o tenga la entidad de manera complementaria en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 39,29% raramente si ha usado y aplicado esta información para bien de sus actividades laborales dentro de la institución.

Por otro lado, para el tercer objetivo específico, se determinó que el 46,43 % del personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, frecuentemente si han percibido algún tipo de acción por parte de su jefe inmediato o sus compañeros de trabajo un empoderamiento para mejorar en sus funciones laborales dentro de la institución, mientras que el 28,57 % respondieron que nunca, y finalmente el 25,00 % ocasionalmente, es decir, casi la mitad del personal de alguna u otra forma si habrían tenido una situación de empoderamiento en sus áreas encargadas y funciones designadas para demostrar sus capacidades y habilidades como profesionales en la institución.

Según el autor Alcarraz (2021) concluye en su trabajo de investigación que para la UNFV es un desafío mejorar la calidad de los servicios que proporciona mediante la generación de nuevos conocimientos, así como elevar su producción intelectual, gestionar las competencias de sus docentes, promover aprendizajes y desarrollo estratégico de la innovación. Asimismo, el autor Pacheco (2019) en su trabajo de investigación concluye que el nivel de madurez de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional es medio, lo que conduce a la creación de brechas en el desarrollo de los procesos internos, y por ende a la reiteración de errores en el modelo de formulario de propuesta. De GC planteada en este trabajo de grado, se pretende reducir los errores y las fallas que se presentan en el desarrollo de actividades diarias y rutinarias.

En esa misma línea, el autor Cervantes (2018), en su artículo de investigación, concluye que la gestión del conocimiento se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral, según los trabajadores del DIRESA de Ica, 2018, con un coeficiente de correlación de Rs = 0.322 lo cual indica una relación positiva débil y p = 0.000 < 0.01, es decir a mejor gestión del conocimiento es mejor la productividad laboral. Por otro parte, el autor Ticona (2018) en su tesis de pregrado concluye que la gestión del conocimiento se relaciona de manera muy significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, finalmente se deben desarrollar talleres de integración a fin de un mejor conocimiento entre todos los trabajadores que coadyuve a un desempeño laboral más eficiente en los trabajadores administrativos. Así también, González (2013) en su artículo de investigación concluye que efectivamente los funcionarios de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos, en su Agencia Matriz, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Tienden a no ser conscientes de sus errores cuando los cometen, y esto a su vez afecta su trabajo, creando un ambiente de trabajo inapropiado. Finalmente, para los autores León et al, (2007) en su artículo de investigación concluyen que la gestión del conocimiento es la base de las organizaciones modernas, las organizaciones de información son organizaciones altamente calificadas para realizar la gestión del conocimiento, finalmente está claro que la mayoría de los métodos internacionales de medición del conocimiento La economía puede ser un punto de referencia importante para las aplicaciones en las organizaciones de información y sus características.

V. CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en el presente estudio de investigación, se logró determinar la relación que existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, Para lo cual, se analizó las teorías que sustentan la gestión del conocimiento y la productividad laboral para un eficiente y mejora continua en el desarrollo de sus actividades, de los cuales se arribaron a las siguientes conclusiones:

PRIMERA

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. Para demostrar ello, se empleó la prueba estadística chi-cuadrada de Pearson obteniendo un p= valor 0,00 (sig. asintótica bilateral) menor que el 0,05 de valor de significancia. Es decir, la percepción de la gestión del conocimiento sí se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal administrativo de la DREM, teniendo un resultado general dónde el 46,43% de los trabajadores sostuvieron que ocasionalmente han percibido relaciones y/o actividades dónde se haya impulsado el trabajo articulado y fortalecimiento de capacidades para una mejor productividad laboral.

SEGUNDA

La Transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. Sí se relaciona significativamente, ya que se determinó con la prueba estadística de chi- cuadrada de Pearson, dónde se obtuvo un p= valor a 0,00 (sig. asintótica bilateral) menor que el 0,05 de significancia, lo que indica que la dimensión transferencia y almacenamiento de la variable gestión del conocimiento, sí se relaciona con la productividad laboral, con un resultado del 53,57 %. Por otro lado, el análisis de los resultados evidencia que la transferencia y almacenamiento del conocimiento, no solo estaría en ese porcentaje, sino no que, la diferencia del 42,86 % respondió que raramente han percibido un manejo adecuado en el desarrollo de sus funciones, por lo tanto, existe una regular transferencia y almacenamiento del conocimiento en la DREM.

TERCERA

La Aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021, sí se relaciona significativamente, ya que se determinó con la prueba estadística de chi- cuadrada de Pearson, dónde se obtuvo un p= valor a 0,00 (sig. asintótica bilateral) menor que el 0,05 de significancia, lo que indica que la dimensión, aplicación y uso de la variable gestión del conocimiento sí se relaciona con la productividad laboral con un resultado del 60,71 %. Por otro lado, el análisis de los resultados evidencia que la aplicación y uso del conocimiento, no solo estaría en ese porcentaje, sino no que, la diferencia del 32,29 % respondió que raramente han percibido que se aplique y use la información o los conocimientos adquiriros en el desarrollo de las tareas en las instalaciones de la DREM, por lo tanto, es regular la aplicación y uso de la gestión del conocimiento en el personal administrativo de la DREM.

CUARTA

El empoderamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021 sí se relaciona significativamente, ya que se determinó con la prueba estadística de chi- cuadrada de Pearson, dónde se obtuvo un p= valor a 0,00 (sig. asintótica bilateral) menor que el 0,05 de significancia, lo que indica que la dimensión empoderamiento de la variable gestión del conocimiento sí se relaciona con la productividad laboral con un resultado del 46,43 %. Por otro lado, el análisis de los resultados evidencia que el empoderamiento del conocimiento, no solo estaría en ese porcentaje, sino no que, la diferencia del 53,57 % sostuvieron que ocasional y raramente han percibido un empoderamiento hacia su persona, por lo tanto, más de la mitad de los trabajadores administrativos de la DREM, no perciben en su totalidad situaciones de empoderamiento para la mejora continua y mejora atención en labores administrativas.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Promover una gestión del conocimiento más inclusiva e integral para todos los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Energía y Minas, incentivando e incidiendo en la eficiencia y desarrollo de sus funciones para mejorar su productividad laboral, es decir, impulsar más espacios y mecanismos dónde la información y fortalecimiento de capacidades se considere desde el más alto nivel hasta el último trabajador de la entidad, esto con la finalidad de incentivar a todo el personal en mejorar su desempeño y crear un ambiente más productivo y propositivo para el desarrollo de todos los trabajadores en la DREM.

SEGUNDA

Impulsar e implementar programas y softwares dónde el personal reconozca, aplique y participe de las nuevas tecnologías de la información, haciendo uso de la transferencia y almacenamiento del conocimiento con la finalidad de mejorar los espacios de retroalimentación y las actividades dónde se interrelacionen los temas y/o conocimientos adquiridos para el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, es decir, el gobierno regional debería ir renovando y mejorando sus equipos y nuevas tecnologías dónde la administración pública no solo se base en talleres o capacitaciones presenciales o virtuales, sino, se cuente con tecnologías dónde se tenga información actualizada, base de datos nacional e internacional, de experiencias por otras entidades, dónde el personal, comparta y se retroalimente de estos, con la finalidad de mejorar sus aprendizajes y por consecuencia mejoren su productividad laboral en la institución.

TERCERA

Generar espacios donde se vea la aplicación y uso del conocimiento obtenido, es decir, evaluar a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Energía y Minas, a través de encuestas periódicas, acerca de sus principales logros, principales aportes y principales dificultades que han

presentado durante un periodo de prueba, esto; con la finalidad de identificar sus habilidades y capacidades, contribuyendo en su propio desarrollo y por ende incentivándole a participar en los concursos o ascensos según su meritocracia que promueva la DREM.

CUARTA

Promover el reconocimiento y empoderamiento en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, es decir, desarrollar temas como liderazgo, autoconfianza, empatía, trabajo en equipo, generando y contribuyendo en fortalecer sus habilidades blandas de los profesionales en las principales funciones y metas que tenga la entidad, esto con la finalidad de ver su desenvolvimiento y capacidad de respuesta en el desarrollo de sus actividades diarias, considerando que, a mayor empoderamiento, mayor será el alcance de metas institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Advíncula, L. M. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María, Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Alcarraz, E. Q. (2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villareal.* Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3095

ANA. (2019). La gestión del conocimiento: uno de los pilares de la Modernización de la Gestión Pública. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Arias, A. M. (2019). La gestión del conocimiento: una alternativa para la solución de problemas educacionales. Medellín, Colombia: Revista Electrónica Educare, Scielo.sa.cr.

ATLASSIAN. (2 de abril de 2020). *atlassian.com*. Obtenido de https://www.atlassian.com/es/itsm/knowledge-management

Calderón, K. A. (2014). *Motivación y productividad laboral.* Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf

Cervantes, R. M. (2018). *Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29440/Velez_CRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, C. V. (2017). Gestión tecnológica del conocimiento en unidades de información de administración y negocios, para la mejora del proceso de generación del conocimiento: caso ESAN/CENDOC. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gil, M. M. (2011). La gestión de la información como base de una iniciativa de gestión del conocimiento. Ingeniería Industrial.

Giraldo, O. C. (2017). *La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf

Giraldo, O. C. (23 de mayo de 2018). *Scielo.org.co*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf

González, M. d. (2013). *La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos en su agencia matriz, cantón quito, provincia de Pichincha.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5817/1/TESIS%20FINAL%20SRA.%20MIRIAM%20RUEDA%209-MAYO-2013%20PARA%20EMPASTADO%20Y%20CD.pdf

Guardia, R. M. (2000). Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7636/S00080661_es.pdf

Guardia, R. M. (2000). *Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/S00080661_es.pdf

IPE. (2007). *Instituto Peruano de Economía.* Obtenido de https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/

Jamanca, F. I. (2017). Gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 4 de Ventanilla, Callao, 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Magda León Santos, D. C. (2007). La gestión del conocimiento en las organizaciones de información: procesos y métodos para medir. Ciudad de la Habana: ACIMED v.15, scielo.cu.

Magda León Santos, G. P. (2006). *Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento.* Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v14n2/aci08206.pdf

Martínez, J. L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTD.* Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf

Ñope, G. R. (2020). Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

OIT, O. I. (2016). *Mejore su negocio, el recurso humano y la productividad.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Pacheco, L. P. (2019). Propuesta de un modelo de gestión de conocimiento enfocado en el proceso del grupo de servicios administrativos del

Ministerio de Minas y Energía. Bogotá, DC, Colombia: Universidad Externa de Colombia.

Paquera, S. L. (2019). Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Energía y Minas – Moquegua, 2018. Universidad José Carlos Mariateguí.

Quiroa, M. (16 de abril de 2020). *Ecnomipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/gestion-del-conocimiento.html

Roca, P. J. (2017). *La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña (2009-2014).* Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/457563/PJR_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, R. (2007). El método Científico y sus etapas. México.

SGP. (2018). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Secretaría de Gestión Pública, Presidencia del Consejo de Ministros.

Stiftung, K. A. (2003). *Gestión del conocimiento.* Obtenido de https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8bb44546-c584-3a98-e37d-9e2f5ea0833e&groupId=252038

Ticona, E. W. (2018). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.* Obtenido de https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/99/T095_47726454_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, K., & Lamenta, P. (noviembre de 2015). *redalyc.org*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf

VIII. ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistência

Título: "Percepción de la gestión del conocimiento y la productividad laboral en la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO, DISEÑO, POBLACIÓN, INSTRUMENTO Y TÉCNICA
¿Qué relación existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS:** a) ¿Qué relación existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021? b) ¿Qué relación existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021? c) ¿Qué relación existe entre empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**: a) Analizar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. b) Determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. c)Describir la relación que existe entre el empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.	Existe relación significativa entre la Percepción sobre Gestión del Conocimiento y la Productividad Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. **HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:** a) Existe relación significativa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. b) Existe relación significativa entre la aplicación y uso del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021. c)Existe relación significativa entre el empoderamiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021.	**V.I. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO** **Dimensiones:** Creación Transferencia y almacenamiento Aplicación y uso Empoderamiento **V.D. Productividad Laboral** **Dimensiones:** Eficiencia Eficacia Competitividad	**Tipo:** Básica **Diseño:** No experimental/ Correlacional **Nivel:** Descriptiva-Explicativa, Correlacional **Población:** Población: 28 trabajadores administrativos de la DREM. **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

ANEXO N° 2: Instrumento de Medición para la percepción de la gestión del conocimiento y la productividad laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

Estimado servidor (a) público:

El presente cuestionario pertenece a la investigación denominada:

"Percepción sobre Gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas, Moquegua, 2021"

Datos Generales:

Por favor Marque con una (X) en el recuadro que corresponda:

- Edad: …….
- Sexo: (M) - (F)
- Nivel de Educación: Primaria ( ) Secundaria ( ) Técnico ( ) Universitario ( )
- Tiempo de servicio en la DREM: 01 a 6 meses ( ), 1 a 5 años ( ), 6 a más años ( )

Por favor, leer bien las preguntas y marque su respuesta con un ***(X),*** teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NUNCA	***CASI NUNCA***	***AVECES***	***CASI SIEMPRE***	***SIEMPRE***

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	CREACIÓN DE CONOCIMIENTO	1. ¿La DREM recaba regularmente información de los trabajadores, con relación a los sistemas administrativos?					
		2. ¿La DREM recaba regularmente información de sus usuarios, con relación a los sistemas administrativos?					
		3. ¿La DREM realiza estudios de campo, con relación a las demandas de la población?					
		4. ¿Los archivos y bases de datos de la DREM proporcionan la información necesaria para la realización del trabajo?					
		5. ¿La DREM comparte información formal, frecuentemente y sin trabas burocráticas?					
		6. ¿Comparte información haciendo uso de los recursos tecnológicos?					
		7. ¿La DREM elabora periódicamente informes que distribuye a los trabajadores donde se informan los avances producidos en la misma?					
		8. ¿Los sistemas de información facilitan que los individuos compartan información?					
		9. ¿Los funcionarios normalmente están de acuerdo en cómo la nueva información contribuye en la toma de decisiones para la DREM?					
		10. ¿Los trabajadores tienen una comprensión común de los temas de la unidad en la que trabajan?					
		11. ¿La DREM es capaz de desechar la información obsoleta y buscar nuevas alternativas?					
		12. ¿Existe algún tipo de ordenamiento laboral o protocolo para realizar las funciones de la organización?					

	Transferencia y almacenamiento	13. ¿Cómo trabajador administrativo se tiende a guardar el conocimiento como fuente de poder y se resisten a compartirlo con otros?					
		14. ¿La rotación de personal supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la DREM?					
		15. ¿En la DREM existen procedimientos para recoger las propuestas de los trabajadores y fortaleciendo así el conocimiento colectivo?					
		16. ¿Se cuenta con una base de datos para almacenar las experiencias y conocimientos que son utilizados posteriormente?					
		17. ¿La DREM dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas?					
		18. ¿En la DREM existen procedimientos para distribuir las propuestas de los trabajadores, una vez evaluadas y/o diseñadas?					
		19. ¿Se puede acceder a la base de datos y documentos de la organización a través de algún enlace web p link abierto?					
		20. ¿El conocimiento se encuentra disperso en la organización?					
	Aplicación y uso	21. ¿La DREM incita el trabajo en equipo?					
		22. ¿Los equipos y/o grupos de trabajo interfuncionales son utilizados con frecuencia?					
		23. ¿La DREM normalmente resuelve problemas mediante el trabajo en equipo?					
		24. ¿Los equipos proponen soluciones innovadoras mediante el diálogo, a cuestiones que afectan a toda la organización?					
		25. ¿La organización adopta las recomendaciones de los grupos, ante situaciones que puedan afectar en el desarrollo institucional?					
		26. ¿Se realizan periódicamente reuniones donde se informa a los trabajadores de las novedades que hubo en la DREM?					

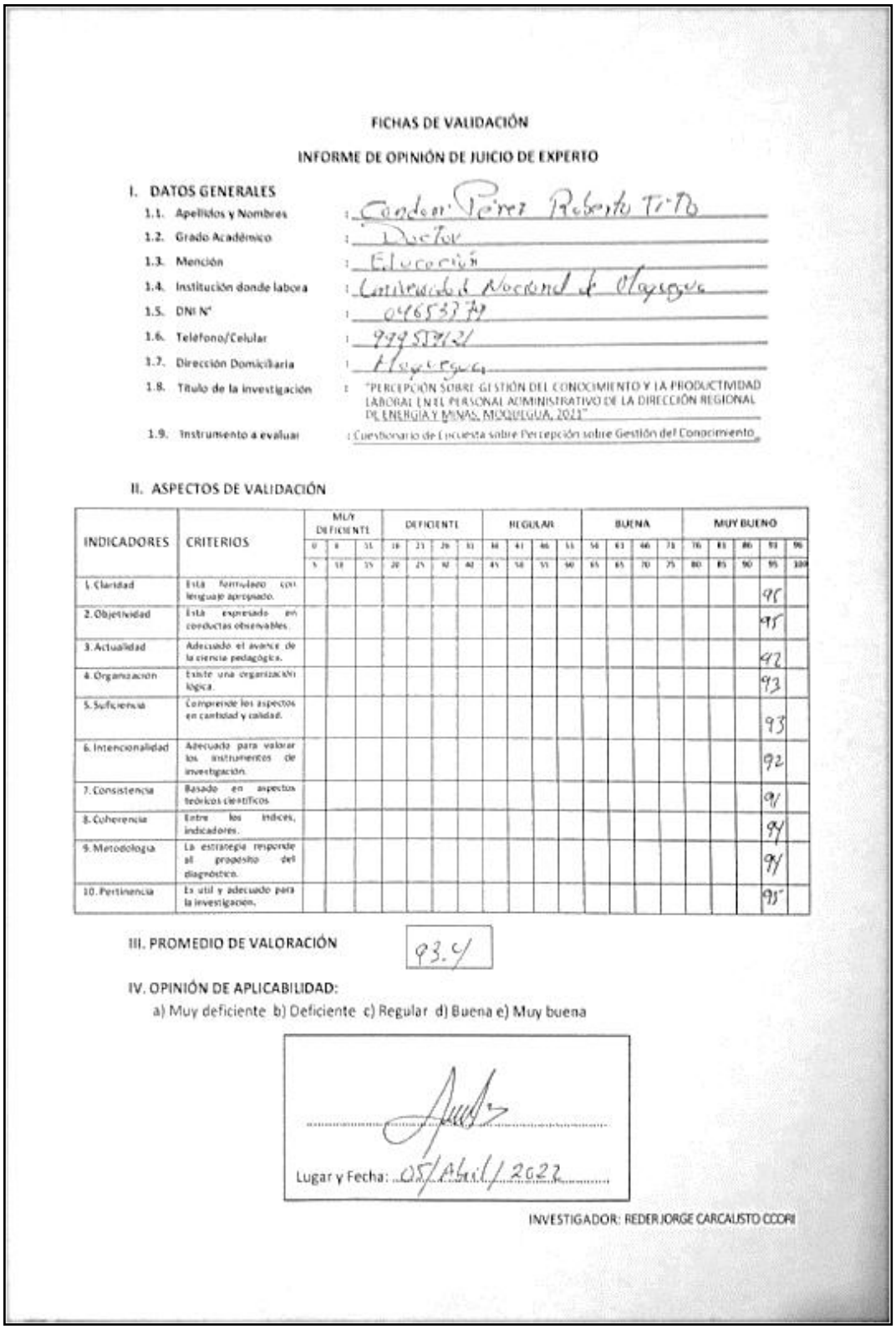
	Empoderamiento	27. ¿Los trabajadores de la DREM, contribuyen a redefinir las estrategias de trabajo de la dirección?					
		28. ¿Los trabajadores controlan y son responsables de su trabajo?					
		29. ¿La autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones ha aumentado?					
		30. ¿Las sugerencias de los trabajadores, ha ido han aumentado, a tal punto, que se tomen en cuenta para decisiones que beneficien el desarrollo institucional?					

CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFIEICNEICA	1. Se utiliza adecuadamente los recursos y materiales solicitados.					
		2. Los objetivos de la organización se relacionan con la asignación de los recursos asignados.					
		3. Se utiliza las todas las horas disponibles por la organización.					
		4. Se configura (conforman) los equipos que se utilizan en la organización.					
		5. Se responde a tiempo las solicitudes de información (productos)					
		6. Se realiza a tiempo las solicitudes de los usuarios (servicios)					
		7. Se gestiona los recursos de acuerdo al Plan Operativo Institucional-POI.					
		8. Se incrementa la capacidad de gestión (bienes, servicios y/o convenios interinstitucionales)					
		9. La comunicación en la DREM es horizontal.					
		10. Se comunica a las jefaturas y/o encargados la adquisición de nuevos bienes y servicios para la organización.					
		11. Se delega tareas para el cumplimiento de las actividades según lo planificado.					
	Eficacia	. Se cumple con todas las tareas asignadas.					
		13. Se organiza para cumplir con las tareas asignadas y programadas.					
		14. Se lleva a cabo la motivación y trabajo en equipo en la DREM.					
		15. Se identifica con la misión, visión y valores institucionales de la DREM.					

		16. Se trabaja en equipo para lograr las metas propuestas.					
		17. Cada trabajador cumple con la asignación de sus funciones.					
		18. Los objetivos son compartidos por todos los trabajadores.					
		19. Participa en la elaboración de las actividades de la organización.					
		20. La organización es la más innovadora en la región.					
		21. Participa en la priorización de los planes institucionales.					
	Competitividad	22. Se cumple rápidamente con la ejecución de servicios ofrecidos por la DREM.					
		23. Introduce rápidamente nuevos métodos de atención o de servicios al ciudadano.					
		24. En comparación con sus compañeros de trabajo, ha sido más innovadora (or).					
		25. La organización (DREM) utiliza las últimas innovaciones tecnológicas en las visitas de campo y/o fiscalizaciones mineras.					
		26. Observa una disminución de defectos en proporción al volumen de atención de su trabajo.					
		27. En la DREM los resultados de los servicios y atenciones se mejoran constantemente.					
		28. Utiliza el tiempo de descanso para terminar una tarea o actividad laboral.					
		29. Se capacita constantemente (como mínimo una vez al año).					
		30. Considera que la DREM cumple con sus objetivos institucionales y refleja una calidad de atención a sus usuarios.					

ANEXO N° 3: FICHAS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : Condori Perez Roberto Tito
1.2. Grado Académico : Doctor
1.3. Mención : Educación
1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional de Moquegua
1.5. DNI N° : 04653749
1.6. Teléfono/Celular : 959538121
1.7. Dirección Domiciliaria : Moquegua
1.8. Título de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Percepción sobre Gestión del Conocimiento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			98	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			92	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			93	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			93	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			92	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			91	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			94	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			91	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			95	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93.4

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Lugar y Fecha: 05/Abril/2022

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCALISTO CCORI

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : MAQUERA LUQUE PEDRO JESUS

1.2. Grado Académico : DOCTOR

1.3. Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

1.4. Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

1.5. DNI N° : 00495044

1.6. Teléfono/Celular : 998000102

1.7. Dirección Domiciliaria : MOQUEGUA

1.8. Título de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"

1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Percepción sobre Gestión del Conocimiento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagogica.																			92	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			93	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			93	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			92	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			91	
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores.																			94	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			94	
10. Pertinencia	Es util y adecuado para la investigación.																			95	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

93.4

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena X Muy buena

.....

Lugar y Fecha: Moquegua, 05 abril de 2022

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCAUSTO CORI

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : MORALES ROCHA JOSE LUIS
1.2. Grado Académico : DOCTOR
1.3. Mención : ESTADISTICA E INFORMATICA
1.4. Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
1.5. DNI N° : 01311419
1.6. Teléfono/Celular : 951639577
1.7. Dirección Domiciliaria : MOQUEGUA
1.8. Titulo de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Percepción sobre Gestión del Conocimiento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	72	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																			92	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			93	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			93	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			92	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			91	
8. Coherencia	Entre los indices, indicadores.																			94	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			94	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			95	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93.4

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Dr. José Luis Morales Rocha
INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA
INGENIERO ESTADISTICO
CIP. 80680

Lugar y Fecha: .....

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCAUSTO CCORI

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : Condori Perez Roberto Tito
1.2. Grado Académico : Doctor
1.3. Mención : Educación
1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional de Moquegua
1.5. DNI N° : 04653379
1.6. Teléfono/Celular : 999559121
1.7. Dirección Domiciliaria : Moquegua
1.8. Título de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"
1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Productividad Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95	
3.Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																			92	
4.Organización	Existe una organización lógica.																			93	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			93	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			92	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			9	
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			95	
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			91	
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			95	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93.4

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a] Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Lugar y Fecha: 05/Abril/2022

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCAUSTO CCORI

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : MAQUERA LUQUE PEDRO JESUS

1.2. Grado Académico : DOCTOR

1.3. Mención : GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

1.4. Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

1.5. DNI N° : 00495044

1.6. Teléfono/Celular : 998000102

1.7. Dirección Domiciliaria : Moquegua90

1.8. Titulo de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"

1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Productividad Laboral

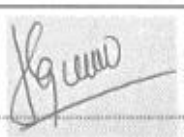
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	13	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		90		
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		92		
3.Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																		93		
4.Organización	Existe una organización lógica.																		93		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		94		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		94		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		92		
8.Coherencia	Entre los indices, indicadores.																		94		
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		94		
10.Pertinencia	Es util y adecuado para la investigación.																		95		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93.1

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena



Lugar y Fecha: Moquegua, 05 abril de 2022

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCAUSTO CORI

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres : MORALES ROCHA JOSE LUIS

1.2. Grado Académico : DOCTOR

1.3. Mención : ESTADISTICA E INFORMATICA

1.4. Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

1.5. DNI N° : 01311419

1.6. Teléfono/Celular : 951638577

1.7. Dirección Domiciliaria : MOQUEGUA

1.8. Título de la investigación : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021"

1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Productividad Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		90		
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		92		
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																		93		
4.Organización	Existe una organización lógica.																		93		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		94		
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		94		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		92		
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		94		
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		94		
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		95		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 93.1

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Dr. José Luis Morales Rocha
INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA
INGENIERO ESTADISTICO
CIP. 60680

Lugar y Fecha: .....

INVESTIGADOR: REDER JORGE CARCAUSTO CCORI

ANEXO N° 4: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS



DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS – MOQUEGUA

GORE MOQUEGUA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Moquegua, 10 de Junio de 2022

CARTA Nº 106-2022-GRM/DREM.MOQ.

Señor:
REDER JORGE CARCAUSTO CCORI
DNI: 43686752

Presente. –

ASUNTO : TRASLADO DE DOCUMENTO

REFERENCIA : INFORME N° 219-2022-RHCCC/ADM/DREM.M
EXPEDIENTE N° 2022-1327
SOLICTUD S/N DE FECHA 01/06/2022

Sirva el presente para saludarlo, en atención a los documentos de la referencia respecto a la solicitud de aplicación de cuestionario, se remite las encuestas aplicadas al personal administrativo de la DREM, del proyecto de investigación "percepción sobre gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas 2021", para sus fines e interés de formación profesional.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS
ING. ROBERT GERMAN CARAZAS FLORES
DIRECTOR REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS

RGCF/DREM
C.c. Archivo

Av. Balta N° 401 mesadepartes@energiayminasmoquegua.gob.pe Telefax N° 053-463335

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS
08 JUN 2022
RECIBIDO
Reg

INFORME Nº 219- 2022-RHCCC/ADM/DREM.M.

A : **Ing. ROBERT GERMAN CARAZAS FLORES**
Director Regional de Energía y Minas–Moquegua

ASUNTO : **APLICACIÓN DE CUESTIONARIO PROYECTO DE TESIS**

FECHA : Moquegua 2022 junio 8.

****

Mediante el presente me dirijo a usted., para saludarlo cordialmente y a la vez adjuntar cuestionarios llenados por el personal de la Dirección Regional de Energía y Minas en favor de la aplicación del proyecto de investigación "Percepción sobre gestión del conocimiento y la productividad laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Energía y Minas Moquegua, 2021" de la carrera profesional de Gestión Pública de la Universidad Nacional de Moquegua para su entrega al interesado.

Es cuanto informo para su conocimiento y atención correspondiente.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS
Ing. Rider H. Carcausto Ocuri
Jefe OFICINA DE ADMINISTRACION

DIRECCION REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS
Fecha: 09/06/2022
Pase a: Secretaria
Para: Remitir encuesta a interesado
V°B° DIRECCION

c.c. Archivo
Adm. GREM

ANEXO 5: BASE DE DATOS

gc01	gc02	gc03	gc04	gc05	gc06	gc07	gc08	gc09	gc10	gc11	gc12	gc13	gc14	gc15	gc16	gc17	gc18	gc19	gc20	gc21	gc22	gc23	gc24	gc25	gc26	gc27	gc28	gc29	gc30
3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	4	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4
3	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	3	4	2	3	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2	4	2	2	4	1	4	4	4	3	2	4	3	2
3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	3	4	2	3
3	1	5	2	3	1	1	1	2	4	1	1	5	5	1	3	2	1	1	5	3	3	4	5	3	3	1	3	2	1
2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	1	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4
4	5	3	5	5	3	1	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	5	5	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	1	3	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	2	3	3	5	5	1	3	3	3	3	2	3	1	5	3	2	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3
5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3
5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
2	2	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	2	5	1	2	1	1	1	4	3	1	2	3	2	3	3	4	5	1
3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	5	3	5	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5

Fuente: Base de datos del cuestionario gestión del conocimiento. Elaboración Propia.

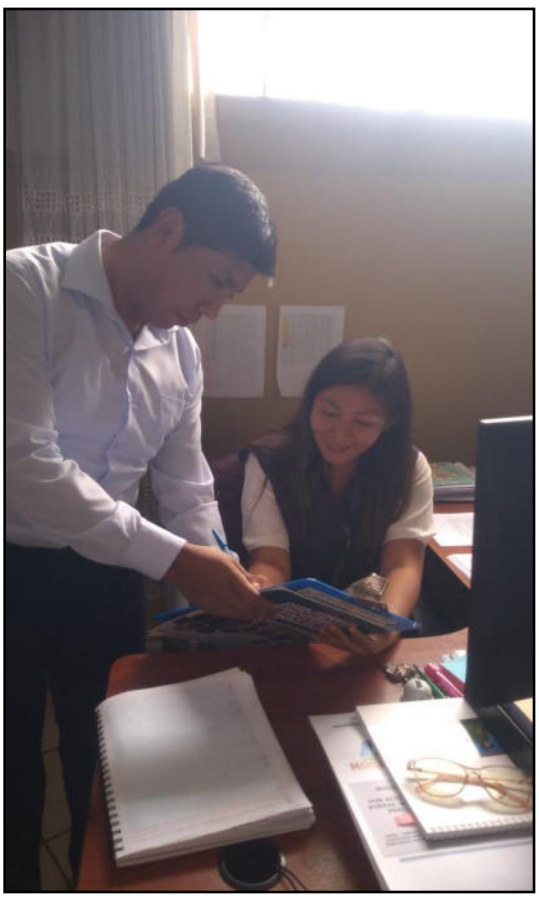
pl01	pl02	pl03	pl04	pl05	pl06	pl07	pl08	pl09	pl10	pl11	pl12	pl13	pl14	pl15	pl16	pl17	pl18	pl19	pl20	pl21	pl22	pl23	pl24	pl25	pl26	pl27	pl28	pl29	pl30
5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
5	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4

5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	5	3
4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	4
5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2
3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5
3	1	5	3	3	3	3	2	1	1	2	5	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	4	5	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	1	1	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4

Fuente: Base de datos del cuestionario productividad laboral. Elaboración Propia.

ANEXO 6: PANEL FOTOGRÁFICO





Nota: Dirección Regional de Energía y Minas, aplicación de encuestas**.**

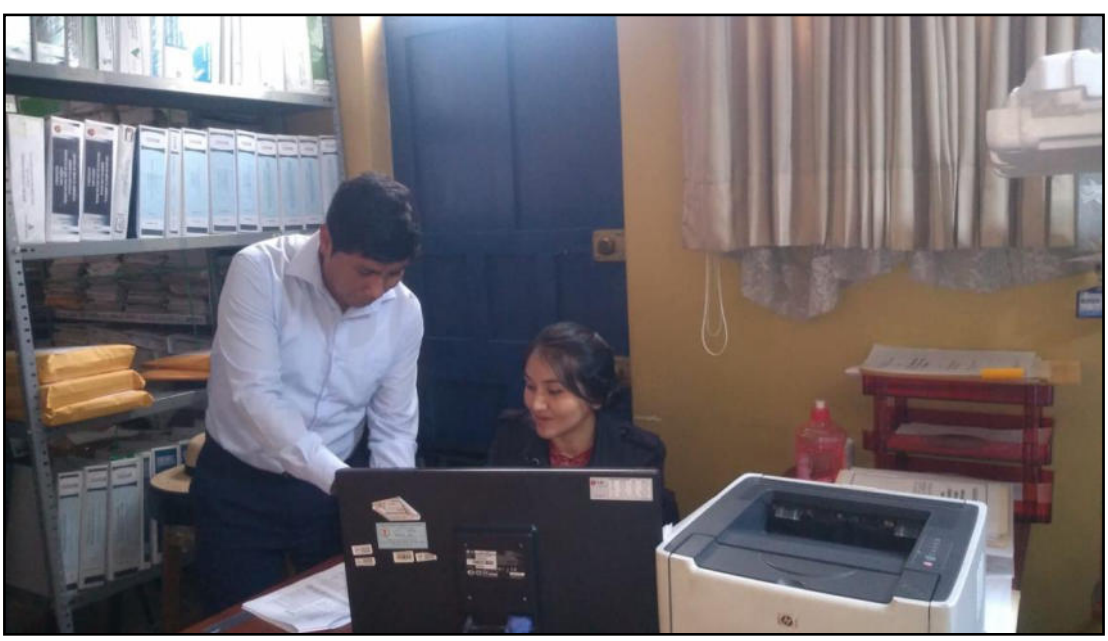


Nota: Dirección Regional de Energía y Minas, aplicación de encuestas**.**

PANEL FOTOGRÁFICO



Nota: Dirección Regional de Energía y Minas, aplicación de encuestas**.**



Nota: Dirección Regional de Energía y Minas, aplicación de encuestas**.**

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos	: Reder Jorge Carcausto Ccori
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°	: 43686752
Correo electrónico	: reder.ccori@gmail.com
Teléfono/Celular	: 941813341

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (x)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis **(x)**
b) Trabajo de Investigación **( )**
c) Trabajo de suficiencia profesional **( )**
d) Trabajo académico **( )**

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título: PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021.
b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.06.02
c) Fecha de publicación: 2024

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : Dra. Florencia Beatriz Herrera Córdova
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 04431420
c) ORCID : 0000-0002-7584-9549

FIRMA : .....
DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 43686752
NOMBRES Y APELLIDOS : Reder Jorge Carcausto Ccori

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 43686752

NOMBRES Y APELLIDOS : Reder Jorge Carcausto Ccori

FECHA : 8 de marzo de 2024



4

ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS / TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo, **REDER JORGE CARCAUSTO CCORI**, bachiller de la **ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL** de la Universidad Nacional de Moquegua, identificado con DNI Nº **43686752**, autor del Trabajo de Investigación / Tesis / Trabajo de suficiencia profesional denominado: **PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021.**

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
2. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.

Soy consciente de que, el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en el trabajo de investigación, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Moquegua, 8 de marzo del 2024



Reder Jorge Carcausto Ccori
DNI: 43686752

Huella digital

Document Information

Analyzed document	TESIS REDER C 2023.pdf (D176874970)
Submitted	2023-10-25 19:14:00
Submitted by	Florencia Beatriz Herrera Cordova
Submitter email	fherrerac@unam.edu.pe
Similarity	18%
Analysis address	HERRERA CORDOVA.unampe@analysis.urkund.com

Sources included in the report

SA	**TESIS FINAL NOVIEMBRE 2022.pdf** Document TESIS FINAL NOVIEMBRE 2022.pdf (D152370283)	4
SA	**Universidad Nacional de Moquegua / PROYECTO TESIS REDER MAYO 2022.pdf** Document PROYECTO TESIS REDER MAYO 2022.pdf (D136219164) Submitted by: jjinchunah@unam.edu.pe Receiver: jjinchunah.unampe@analysis.urkund.com	2
SA	**Universidad Nacional de Moquegua / TESIS REDER JORGE CARCAUSTO CORI.pdf** Document TESIS REDER JORGE CARCAUSTO CORI.pdf (D170658097) Submitted by: jjinchunah@unam.edu.pe Receiver: jjinchunah.unampe@analysis.urkund.com	15
W	URL: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/457563/PJR_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 2023-10-25 19:16:00	1

Entire Document

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA Nº 272-2024-UNAM/CO

Moquegua, 22 de abril de 2024

LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

VISTOS:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 17 de abril de 2024; PROVEÍDO N° 9030-2024 de fecha 17 de abril de 2024 emitido por la Presidencia de la Comisión Organizadora; INFORME N° 273-2024-UNAM-CO-P/SG de fecha 17 de abril de 2024 emitido por la Secretaría General; CARTA Nº 029-2024-GYT/UNAM-PCAS de fecha 17 de abril de 2024 emitido por el Especialista de Grados y Títulos; Sobre el otorgamiento del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social y demás documentos que escoltan el expediente administrativo, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 18º prevé que cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y el artículo 8º de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, establece que la referida autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica las organizaciones de su sistema académico, económico y administrativo, así como la administración de sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley;

Que, de conformidad con la Ley N° 28520 de fecha 23/05/2005, se creó la Universidad Nacional de Moquegua, cuyo artículo 1º dispone: "créase la Universidad Nacional de Moquegua como persona jurídica de derecho público interno, con sede en la ciudad de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua";

Que, el artículo 29° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que, aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora integrada por tres (3) académicos de reconocido prestigio, que cumplan los mismos requisitos para ser Rector (...). Esta Comisión tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan";

Que, mediante Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU de fecha 31/01/2024, se reconformó la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, integrada por los académicos: Dr. Jorge Lázaro Franco Medina, como Presidente; Dr. Edwin Molina Porcel, como Vicepresidente Académico y Dr. Avid Roman Gonzalez, como Vicepresidente de Investigación;

Que, el artículo 58° de la Ley Universitaria, Ley Nº 30220, concordado con el artículo 14º del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora Nº 578-2021-UNAM, establecen que el **Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad.** En el caso de la Universidad Nacional de Moquegua, dada su condición y naturaleza, corresponde ejercer dicha atribución a la Comisión Organizadora quien hace las veces de Consejo Universitario, disposición relacionada con la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias;

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

Que, el artículo 44° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, señala que las universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y los Títulos Profesionales que correspondan, a nombre de la Nación (...);

Que, el numeral 45.2 del artículo 45° de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, precisa **los requisitos mínimos para la obtención del título profesional, como son: el grado de Bachiller y la aprobación de una tesis** o trabajo de suficiencia profesional. Asimismo, establece que el título profesional solo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller;

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora Nº 1153-2021-UNAM, se aprobó el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que fue modificado a través de las Resoluciones de Comisión Organizadora N° 410; 453 y 890-2022 y N° 880-2023-UNAM el cual establece los requisitos y norma los procedimientos para la obtención de los grados académicos y títulos profesionales conferidos por esta Casa Superior de Estudios;

Que, mediante la Carta N° 029-2024-GYT/UNAM-PCAS, el Especialista del Área de Grados y Títulos, remite a Secretaria General, la relación de tres (3) bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quienes se encuentran aptos para la expedición del Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social, al haber cumplido satisfactoriamente con los requisitos legales y reglamentarios[1], exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, conforme lo señala la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, razón por la cual la Secretaría General incluye el expediente como punto de agenda para ser tratado en Sesión de Comisión Organizadora de fecha 17 de abril de 2024;

Que, se ha establecido como atribución de la Comision Organizadora de la UNAM, la facultad de conferir los grados académicos y los títulos profesionales (...), por lo que en mérito al pedido del Secretario General y debatido el caso en Sesión Ordinaria de fecha 17 de abril de 2024, se acordó por unanimidad **conferir a nombre de la Nación el Título Profesional de Licenciado en Gestión Pública y**

---

[1] Artículo 122°. - Requisitos para la obtención del Título Profesional
Para obtener el Título Profesional el interesado deberá presentar ante su Escuela Profesional un expediente con la siguiente documentación:

a. Solicitud dirigida al Director de la Escuela Profesional o quien haga sus veces, indicando la fecha y numero de comprobante de pago.
b. Dos (2) fotografías de frente, tamaño pasaporte a color con fondo blanco (con traje formal); para garantizar la seguridad ciudadana.
c. Dos ejemplares de la Tesis, del Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe del Examen Profesional en físico, uno para la Biblioteca y otro para la Escuela Profesional, y un CD con la versión digital.
d. Formulario de autorización del graduado para la publicación de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional en el repositorio.
e. Declaración Jurada de originalidad de la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Informe de Examen Profesional.

La Escuela Profesional es responsable de completar el expediente del bachiller en un plazo máximo de 3 días hábiles y derivar a la Oficina de Secretaría General, adjuntando los siguientes documentos:

a. Copia del acta de sustentación indicando la modalidad de obtención del título profesional.
b. Constancia de "no adeudo" de Bienes a la Universidad, bienes a los Laboratorios Básicos y de Especialidad, material bibliográfico; dichos documentos deberán ser refrendados por los responsables a cargo.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

///... **Resolución de Comision Organizadora Nº 272-2024-UNAM/CO**

Desarrollo Social, por la modalidad de la Sustentación de Tesis, a tres (3) Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua;

Estando en uso de las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 18° de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el Documento Normativo denominado: "Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución", aprobado mediante la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, y en la Resolución Viceministerial Nº 011-2024-MINEDU, así como en el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y demás normas concordantes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFERIR, a nombre de la Nación el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL,** por la modalidad de la Sustentación de Tesis, a los Bachilleres de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Moquegua, que se consigna en el listado siguiente:

1. **LUIS DAVID COMETIVOS ALVARADO**

   TESIS : "FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL NO EMPADRONAMIENTO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA NO REGISTRADAS POR LA UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO DEL SISFOH EN EL DISTRITO DE SAMEGUA, 2021".

2. **ALISSA MONICA GARCIA ALBERTO**

   TESIS : "NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE CONTROL POSTERIOR EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA 2018-2021".

3. **REDER JORGE CARCAUSTO CCORI**

   TESIS : "PERCEPCIÓN SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS, MOQUEGUA, 2021".

ARTÍCULO SEGUNDO: AUTORIZAR, a la Secretaría General de la Universidad Nacional de Moquegua, expedir y registrar los Diplomas correspondientes para su otorgamiento.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR al Área de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Moquegua, para que realice las acciones pertinentes conducentes, relacionadas con la inscripción de los grados y títulos en el Registro de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, la presente Resolución a todas las instancias y dependencias administrativas y académicas de la Universidad Nacional de Moquegua, para su conocimiento, cumplimiento y demás fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente Resolución en el portal de transparencia de la Universidad Nacional de Moquegua.

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

///... **Resolución de Comision Organizadora Nº 272-2024-UNAM/CO**

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

DR. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Moquegua

ABOG. KEVIN YUVER CHIHUAN QUISPE
Secretario General
Universidad Nacional de Moquegua

Domicilio Fiscal: Prolongación Av., Ancash S/N - Moquegua
RUC: 20449347448 - Teléfono: (053) 670168
Página Web: www.unam.edu.pe