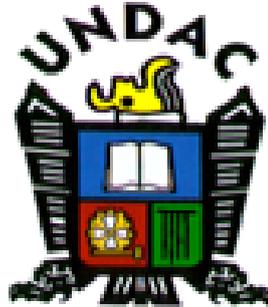


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Gestión del conocimiento y cultura organizacional de los  
colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de  
Pasco, 2023.**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Jheann Miguel VACAS ESPINOZA**

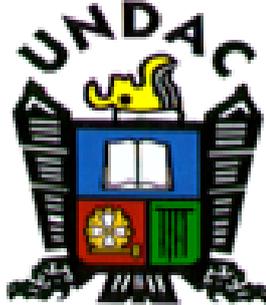
**Asesor:**

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Gestión del conocimiento y cultura organizacional de los  
colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de  
Pasco, 2023.**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA  
PRESIDENTE**

---

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO  
MIEMBRO**

---

**Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ  
MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Escuela de Posgrado**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0129-2024- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Jheann Miguel VACAS ESPINOZA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN**  
**MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNIDAD MÉDICO LEGAL II DEL DISTRITO FISCAL DE PASCO, 2023”**

**ASESOR (A):** Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud:  
**27%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 24 de julio del 2024



Firmado digitalmente por:  
BALDEON DIEGO Jheysen  
Luis FAU 20154805048 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24/07/2024 20:52:42-0500

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis amados padres Miguel Vacas Zelaya e Ida Vid Espinoza Caire, a quienes le debo todo, gracias padres por todas sus enseñanzas y sé que siempre estarán a mi lado. A mi abuela, a mi hermana y a mi querido sobrino, que siempre están para aconsejarme y apoyarme en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme puesto en mi camino personas de buen corazón que me ha ayudado a cumplir esta meta tan preciada. A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por haber brindado a los docentes de los diversos cursos y que facilitaron mi desempeño como estudiante. Al Dr. José Antonio Cárdenas Sinche por su asesoramiento y apoyo en la elaboración de la presente investigación. A la Unidad Médico Legal II Pasco por haberme brindado todas las facilidades para poder realizar esta investigación, a los colaboradores que me apoyaron en todo momento. A mi familia por su apoyo en el desarrollo metodológico de la investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal, Determinar el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

Para lograr dicha finalidad, se ha utilizado el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, como métodos se emplearon el método descriptivo, analítico – sintético, inductivo – deductivo, de diseño no experimental transeccional, la muestra estuvo compuesta por 25 colaboradores, para la recolección de los datos se empleó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario en la escala de Likert. El procesamiento de datos se ejecutó con la aplicación del análisis estadístico de datos, para ello se manejó el SPSS V. 26, que nos permitieron darnos los resultados mediante tablas y figuras; la prueba de hipótesis fue mediante la correlación de Rho de Spearman, la misma que nos dio como resultado ,789, lo cual nos muestra que existe una correlación alta entre nuestras variables, así mismo su significación aproximada (Sig.0.000) la misma que es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). por lo tanto, se puede manifestar que:

Es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

**Palabras Clave:** Gestión del conocimiento, cultura organizacional, colaboradores.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the level of influence of knowledge management on the organizational culture of collaborators in the Medical Legal Unit II of the Pasco Fiscal District, 2023.

To achieve this purpose, the type of applied research has been used, at a correlational level, as methods the descriptive, analytical - synthetic, inductive - deductive, non-experimental transectional design was used, the sample was made up of 25 collaborators, for the Data collection was used as a survey technique, with its instrument being the questionnaire on the Likert scale.

Data processing was carried out with the application of statistical data analysis, for which SPSS V. 26 was used, which allowed us to give the results through tables and figures; The hypothesis test was using Spearman's Rho correlation, which gave us a result of .789, which shows us that there is a high correlation between our variables, likewise its approximate significance (Sig.0.000) is the same as less than the significance level ( $\alpha = 0.05$ ). Therefore, it can be stated that:

The level of influence of knowledge management on the organizational culture of the collaborators in the Medical Legal Unit II of the Pasco Fiscal District, 2023, is high.

**Keywords:** Knowledge management, organizational culture, collaborators.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la gran mayoría de las organizaciones ponen especial énfasis en el desarrollo del conocimiento de sus colaboradores. De acuerdo con Farfán y Garzón (2006) “La gestión del conocimiento resulta altamente ventajosa, ya que con ella se logra alinear los objetivos individuales, proporcionar canales efectivos de comunicación iguales para todas las partes” (p. 7).

En contexto organizacional de la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, el año 2023 se exterioriza un período decisivo en el que la gestión del conocimiento y la cultura organizacional emergen como elementos fundamentales para potenciar el desempeño y el desarrollo integral de los trabajadores. En un entorno donde la excelencia en la prestación de servicios y la toma de decisiones son cruciales, la sinergia entre el conocimiento acumulado y la cultura que se desarrolla dentro de la institución, se establece como un pilar esencial. La gestión del conocimiento, entendida como “el proceso sistemático de capturar, organizar, compartir y utilizar el conocimiento”, se presenta como un instrumento estratégico para optimizar la eficiencia operativa y fomentar la innovación en las organizaciones. En paralelo, la cultura organizacional, moldeada por los valores, creencias y comportamientos compartidos, influye directamente en el modo en que los colaboradores interactúan, aprenden y se adaptan a los desafíos cotidianos en el cumplimiento de las labores que realizan. En este contexto, la presente tesis se plantea explorar en profundidad la interrelación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco. A través de un análisis minucioso, se buscará percibir cómo estos elementos influyen en la eficacia de los procesos internos, la calidad de los servicios brindados y el bienestar de los colaboradores. Asimismo, se intenta identificar posibles áreas de mejora y proponer recomendaciones concretas que favorezcan al fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la consolidación de una cultura organizacional proactiva y adaptativa. En última instancia, esta investigación no solo

aspira a facilitar una visión integral de la confluencia entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la Unidad Médico Legal II, sino también a brindar a la institución herramientas prácticas y estratégicas para promover su desarrollo sostenible en un entorno cada vez más desafiante y complejo.

Considero que la importancia de nuestra indagación reside en su potencial para generar conocimiento que suscite un ambiente laboral favorable y potencie el desempeño individual y colectivo de sus colaboradores, para ello se fundamenta en el reglamento vigente de grados y títulos de nuestra universidad, así como en las normas APA. Para ello se mantiene la estructura siguiente para desarrollar nuestra tesis, y que es en el consecutivo orden; en el capítulo I, de desarrollo el problema de investigación; en el capítulo II se consideró el marco teórico; en el capítulo III se desplegó la metodología y técnicas de investigación; y en el capítulo IV se exterioriza los resultados y discusión. Y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Bajo este argumento ponemos a vuestra disposición la presente investigación, permaneciendo atento a sus contribuciones y críticas las mismas que servirán para engrandecer el presente estudio.

El autor

## INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema .....	4
	1.3.1. Problema General.....	4
	1.3.2. Problemas Específicos .....	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
	1.4.1. Objetivo general.....	5
	1.4.2. Objetivos específicos .....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	8
2.2.	Bases Teóricas – Científicas .....	13
2.3.	Definición de términos básicos .....	19
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	23
	2.4.1. Hipótesis General .....	23
	2.4.2. Hipótesis Específicas.....	23
2.5.	Identificación de Variables.....	23

2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores .....	24
------	---	----

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación:.....	25
3.2.	Nivel de Investigación:.....	25
3.3.	Métodos de investigación: .....	25
3.4.	Diseño de investigación:.....	26
3.5.	Población y muestra .....	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	28
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9.	Tratamiento estadístico .....	29
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica.....	30

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo .....	31
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	31
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	41
4.4.	Discusión de resultados.....	46

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Población en estudio .....	27
CUADRO N° 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable gestión del conocimiento .....	28
CUADRO N° 3 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable cultura organizacional.....	28
CUADRO N° 4 Gestión del conocimiento (Agrupada).....	31
CUADRO N° 5 Gestión Interna del Conocimiento.....	32
CUADRO N° 6 Gestión Externa del Conocimiento.....	33
CUADRO N° 7 Gestión Individual del Conocimiento.....	34
CUADRO N° 8 Cultura Organizacional (Agrupada).....	35
CUADRO N° 9 Decisiones.....	36
CUADRO N° 10 Comunicación.....	37
CUADRO N° 11 Relaciones interpersonales.....	38
CUADRO N° 12 Recompensas y sanciones.....	39
CUADRO N° 13 Interpretación del coeficiente de correlación de rho de Spearman...	41
CUADRO N° 14 Nivel de correlación entre gestión del conocimiento y cultura organizacional.....	42
CUADRO N° 15 Nivel de correlación entre gestión interna del conocimiento y cultura organizacional.....	43
CUADRO N° 16 Nivel de correlación entre gestión externa del conocimiento y cultura organizacional.....	44
CUADRO N° 17 Nivel de correlación entre gestión individual del conocimiento y cultura organizacional.....	45

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 Diseño de la investigación .....	26
Gráfico N° 2 Gestión del conocimiento (Agrupada).....	32
Gráfico N° 3 Gestión Interna del Conocimiento.....	33
Gráfico N° 4 Gestión Externa del Conocimiento.....	34
Gráfico N° 5 Gestión Individual del Conocimiento.....	35
Gráfico N° 6 Cultura Organizacional (Agrupada).....	36
Gráfico N° 7 Decisiones.....	37
Gráfico N° 8 Comunicación.....	38
Gráfico N° 9 Relaciones interpersonales.....	39
Gráfico N° 10 Recompensas y sanciones .....	40

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

En la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, se observa una serie de desafíos relacionados con la gestión del conocimiento y la cultura organizacional de sus colaboradores. Estos desafíos pueden estar afectando la eficiencia, calidad y satisfacción de los servicios prestados en dicha unidad.

La gestión del conocimiento es una disciplina emergente que trata de superar todas las deficiencias descritas, proporcionando metodologías y guías de actuación comúnmente aceptadas, clarificando conceptos, integrando enfoques y métodos de un modo coherente y global, para proporcionar pistas a las organizaciones sobre cuáles son las prácticas a seguir en la administración eficaz y eficiente de sus recursos esenciales. (Benavides y Quintana, 2003, p. 29)

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a un entorno dinámico y altamente competitivo que requiere la adaptación constante y la mejora continua de sus prácticas y procesos. En este contexto, la Gestión del Conocimiento (GC) emerge como una herramienta primordial para el éxito organizacional, consintiendo la captura, creación, distribución y aplicación efectiva del conocimiento dentro de la institución. La Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco no es ajena a esta problemática, y su cultura organizacional en el año

2023 depende en gran medida de cómo gestionan el conocimiento dentro de su cultura organizacional.

La Gestión del Conocimiento es considerada por muchos autores como el proceso de identificar, capturar y utilizar el conocimiento existente en una organización, con el objetivo de optimizar la toma de decisiones, impulsar la innovación y aumentar la eficiencia. En el contexto de una unidad médico legal, donde la información y el conocimiento son críticos para la toma de decisiones en investigaciones y procedimientos legales, la GC adquiere una jerarquía aún mayor. Considero que uno de los principales desafíos en la Unidad Médico Legal II es la eficiente transmisión de conocimiento entre los colaboradores, que en su gran mayoría son profesionales de la salud y el derecho. La GC permite la creación de bases de datos participadas, sistemas de información y procedimientos estandarizados que facilitan esta transmisión, garantizando que la información clave no se desperdicie con la rotación del personal y el retiro de los expertos.

La cultura organizacional, de otra parte, influye en la forma en que los colaboradores se relacionan, colaboran y comparten conocimiento. Una cultura abierta al aprendizaje y la innovación provoca la disposición de los empleados para participar su experiencia y conocimiento, lo que a su vez vigoriza la GC. Además, una cultura de confianza y respeto suscita un ambiente en el cual los colaboradores se sienten cómodos compartiendo tanto sus éxitos como sus fracasos

La tecnología desempeña un papel esencial en la GC. En 2023, por lo que la Unidad Médico Legal II debe contar con software, equipos y herramientas avanzadas para la gestión de datos y el análisis. El uso de software estadístico les permite la realización de análisis más sofisticados, los mismos, que pueden proporcionar información valiosa para la toma de decisiones basadas en los datos procesados.

La GC no solo mejora la eficiencia y la calidad de los servicios en la Unidad Médico Legal II, sino que también favorece al desarrollo profesional de los colaboradores. La oportunidad de aprender y compartir conocimientos fomenta la satisfacción laboral y el compromiso con los objetivos de la organización. Esto, a su vez, puede influir en la retención del talento y en la atracción de profesionales cualificados y de primer nivel.

Por último, pero no menos importante, la GC se realiza en total obediencia de las normas éticas y de privacidad. La confidencialidad de los datos y el respeto a los derechos de las personas son pilares fundamentales de este proceso. Es decir, la Gestión del Conocimiento desempeña un papel crítico en la cultura organizacional de la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco en 2023. Facilita la toma de decisiones informadas, la innovación, el desarrollo profesional y la satisfacción de los colaboradores, y garantiza que la organización siga siendo eficiente y efectiva en su labor. La inversión en GC no solo es una necesidad, sino una estrategia inteligente para certificar el éxito continuo de esta entidad en un entorno de constante cambio.

El problema que se visualiza en la entidad estudiada nos lleva a plantear las interrogantes siguientes: ¿Cómo se gestiona el conocimiento dentro de la Unidad Médico Legal II y cuál es el impacto de las deficiencias en la transferencia de conocimiento en la calidad de los servicios y la toma de decisiones? ¿Cuál es la cultura organizacional predominante en la Unidad Médico Legal II y en qué medida esta cultura impacta en la satisfacción laboral de los colaboradores y en su compromiso con los objetivos institucionales?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco: ubicado en el Jirón

Ricardo Palma 310. Distrito de Yanacancha, de la provincia de Pasco, Región Pasco.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

El espacio de tiempo que abarca la presente investigación es el primer semestre del año 2023.

### **1.2.3. Delimitación Social**

Para efectos de nuestra indagación lo componen los colaboradores de los diferentes regímenes laborales de la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

- a) Gestión del Conocimiento:** Según la Secretaria de Gestión Pública – PCM (2013) Es una disciplina saliente “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”.
- b) Cultura Organizacional:** De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, (2017) “Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización” (p. 4)

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿De qué manera la Gestión Interna del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?
- b) ¿De qué manera la Gestión Externa del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?
- c) ¿De qué manera la Gestión Individual del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Establecer el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- b) Comprobar el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- c) Evidenciar el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación Práctica**

Los resultados emanados de la presente investigación, servirán como referentes para quienes dirigen la entidad estudiada, con la finalidad de forjar soluciones a los problemas manifestados, en cuanto a la gestión del conocimiento y la cultura organizacional, con el propósito de ahondar las recomendaciones y ponerlas en práctica para optimizar su gestión.

Del mismo modo con la presente tesis, se busca solucionar implicaciones trascendentales para una amplia diversidad de dificultades prácticas que se hallan dentro de las labores diarias que desarrollan los colaboradores como, por ejemplo, promover una cultura interna del conocimiento.

### **1.5.2. Justificación Teórica**

Nuestra indagación se justifica teóricamente por el beneficio que puede generar como instrumento de la medición de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional de los servidores públicos en los diversos niveles del gobierno (Ministerios, gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades públicas)

Con la investigación se busca profundizar en el marco teórico de nuestras variables estudiadas, mencionando a los autores clásicos y modernos, así como instituciones y organismos públicos, contribuyendo con ello a futuras investigaciones.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

Nuestra investigación coloca a disposición de quienes efectuaran futuras investigaciones, dos instrumentos metodológicos (cuestionarios), que fueron validados por expertos, los mismos que pueden aplicarse en futuras investigaciones.

#### **1.5.4. Justificación de Conveniencia**

Nuestra investigación tiene relevancia para quienes dirigen la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, porque con los resultados de la investigación se beneficiarán sus colaboradores, ya que les permite estar al tanto de su comportamiento frente a nuestras variables, dimensiones e indicadores estudiadas.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las principales limitaciones que se exteriorizarán durante el desarrollo de nuestra investigación serán las siguientes:

- a) Limitación económica:** El escaso financiamiento económico para ejecutar nuestra investigación por parte de entidades, hace que toda la subvención de la investigación corra por nuestra cuenta.
- b) Limitación temporal:** Es insuficiente el tiempo para efectuar la investigación, por motivos de nuestra carga laboral, pero sobre todo de la disponibilidad de tiempo de las personas a encuestar.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Para recoger nuestros antecedentes se concurrió a los diversos repositorios de las universidades tanto a nivel internacional, nacional y local, así mismo se examinó los diversos sitios web de las trascendentales revistas de investigación. A continuación, mostramos los principales antecedentes encontrados:

##### **2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional**

Guevara et al. (2023) en el trabajo de investigación “Diseño de una herramienta de gestión del conocimiento para evaluar la estrategia de una organización”, su objetivo principal fue “Diseñar una herramienta que evalúe el impacto de la gestión del conocimiento en el desarrollo de la estrategia organizacional en el sector de la educación, por medio de métodos cuantitativos y cualitativos que serán medidos por indicadores organizacionales, la indagación fue cualicuantitativo” (p. 5), El diseño propuesto se basa en la creación de una herramienta de evaluación que permite medir el desempeño de KM considerando los objetivos estratégicos del Dpto. de Ingeniería industrial, los cuales son:

objetivos económicos, operativos, de calidad y relacionados con los estudiantes.

En su conclusión principal nos manifiestan que:

Al analizar las prioridades determinadas en este estudio, se observó que están organizadas de acuerdo con la brecha más significativa hasta la menos significativa; sin embargo, es crucial destacar que no se debe menospreciar ni dar menos importancia a aquellos factores con brechas más pequeñas. Todos los factores evaluados mostraron una brecha negativa, a excepción del factor de cultura de normas; esto indica que todos los aspectos identificados son de importancia crítica para la organización y merecen atención y mejora. (p. 24)

Moreno (2020) en su proyecto titulada: "Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019", de la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador. El objetivo general fue: "Identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria, Grupo Empresarial Amseal, en el año 2019" (p.20). fue una investigación cuantitativa. Tuvo una muestra calculada de 50 personas.

Dentro de sus conclusiones nos menciona que: La cultura organizacional de la empresa Grupo Empresarial Amseal, le ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo en una industria con gran participación en el mercado llegando así a cumplir con los requerimientos de todos sus clientes; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio ya que al ser una empresa familiar, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo las personas cercanas a los dueños pueden tomar decisiones, generando en la empresa un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores en especial los operativos no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su puesto de trabajo. (p. 85)

Restrepo (2019) En la indagación a la que título: “La gestión del conocimiento y su influencia en las capacidades dinámicas: Contrastación empírica en Empresas Colombianas Intensivas en uso de conocimiento, de la Universidad Nacional de Colombia”, tuvo como objetivo general: “Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las capacidades dinámicas en Empresas Colombianas-Intensivas en uso de información y conocimiento” (p. 22). El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y explicativo. La muestra con la que se conto fue de 93 empresas.

En las conclusiones se manifiesta que, a partir del desarrollo del objetivo de investigación planteado sobre la relación entre la gestión del conocimiento y las capacidades dinámicas en Empresas Colombianas-Intensivas en uso de conocimiento se concluye en esta tesis que el aporte investigativo al estudio de dicha relación, surge de la escasa investigación generada en países en vía de desarrollo lo cual constituye un vacío del conocimiento y presenta un importante campo de estudio aún inexplorado en el sector empresarial de la región, específicamente en Colombia. (p. 55)

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

Cerda y Huallani (2022) en la indagación “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Archivo General de la Nación, 2021” tesis de maestría que tuvo como objetivo principal “Determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional en el Archivo General de la Nación, 2021” (p. 6) fue una investigación de tipo básica, de nivel correlacional y transversal, de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 103 servidores públicos. La técnica manejada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, compuesto por 30 preguntas. En su conclusión principal nos manifiestan que “La gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional del Archivo General de la Nación, 2021”. (p. 67), además nos mencionan que:

El recurso humano conoce plenamente el trabajo que debe realizar, y los procedimientos; por otro lado, conocen parcialmente los factores que manejan en el análisis costo beneficio que se da dentro de la institución, así como de los temas económicos, y sobre sus principales problemas. Evidenciando que el conocimiento influye en la cultura organizacional del Archivo General de la Nación, 2021. (p. 67)

Claros (2021) en la indagación titulada “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021” el objetivo principal fue el de “establecer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional del gobierno Regional de Loreto, 2021”, el tipo de estudio es básico, de diseño no experimental, de correlación y transversal, la muestra empleada fue de 100 personas, la técnica empleada es la encuesta, con su instrumento el cuestionario, en la escala de Likert, al finalizar su conclusión principal nos manifiesta que: “La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el GORE de Loreto en el 2021; debido a Rho de Spearman = 0.787 y  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ )”. (p. 32)

More (2018) en la indagación titulada “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017” que se planteó como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres del GORE de Ica en el 2017”. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, el método empleado fue el hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario (uno por cada variable) al finalizar la indagación su conclusión principal manifiesta que:

Se demuestra que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Subgerencia de Gestión del

Riesgo de Desastres del GORE de Ica en el 2017; puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0.553 y con un nivel de significancia menor a 0,05. (p. 83)

### **2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional**

Claro (2023) en la indagación que título “Gestión del cambio y cultura organizacional en la gerencia de obras de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2020” que se planteó como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre Gestión del Cambio y Cultura Organizacional en la Gerencia de Obras de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2020” (p. 6), fue una investigación de tipo básica, el nivel empleado es el correlacional, se utilizó los métodos inductivo, deductivo y correlacional. De diseño correlacional, la muestra empleada fue de 20 personas, se empleó dos cuestionarios para recoger la información (uno por variable), la conclusión principal es que:

Se demuestra que existe correlación significativa entre: Gestión del Cambio y Cultura Organizacional en la Gerencia de Obras de la Municipalidad Provincial de Pasco, ya que al aplicarse el coeficiente de Correlación de Pearson se obtuvo como resultado 0.836, lo cual ésta en el rango de correlación positiva muy fuerte y con un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ . (p. 60)

Infanzón (2019) En la indagación que título: “Gestión del conocimiento por medio de las competencias investigativas para los estudiantes de la maestría en Gerencia e Innovación Educativa; facultad de ciencias de la educación Escuela de Posgrado UNDAC. – Pasco”. El objetivo general fue: “Describir la gestión del conocimiento por medio de las competencias investigativas para los estudiantes de la maestría en gerencia e innovación educativa; facultad de ciencias de la educación escuela de posgrado UNDAC. – Pasco” (p. 6). La investigación fue de tipo básico, los niveles empleados fueron el descriptivo y explicativo; con el diseño descriptivo correlacional. la muestra fue de 28 estudiantes, el instrumento

empleado fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La conclusión principal nos manifiesta que:

Existe una correlación significativa en el nivel 0,01 entre la gestión del conocimiento con sus: características y principios con las competencias investigativas para los estudiantes de la maestría en gerencia e innovación educativa; facultad de ciencias de la educación escuela de posgrado UNDAC. – Pasco; porque la correlación es igual a -0,291 en la variable independiente y dependiente. (p. 75)

## **2.2. Bases Teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Gestión del conocimiento**

La gestión eficaz del conocimiento desempeña un papel esencial en la consecución de una ventaja competitiva al promover la transferencia de saberes entre los integrantes de la organización, la gestión del conocimiento subraya su carácter crítico para el éxito y la competitividad de las organizaciones en la actualidad. La habilidad de compartir, aplicar y enriquecer el conocimiento interno se ha convertido en un factor determinante para la innovación, la adaptación a cambios y la obtención de ventajas competitivas sostenibles.

Según Cerda y Huallani (2022) “la gestión del conocimiento, es imprescindible para que la organización sobreviva al aprender haciendo y transfiriendo los saberes en el entorno dinámico del conocimiento”. (p. 12), al respecto nos parece importante mencionar a Farfán y Garzón, (2006), quienes manifiestan que:

La Gestión del Conocimiento (GC) se refiere más a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe. Aquí se puede aventurar a definir la gestión del conocimiento como 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, el cual permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico. (p. 10)

La asimilación eficaz de conocimientos se logra con mayor efectividad cuando se comparten en un contexto específico. En este contexto, se comprenden las variables situacionales distinguidas al adquirir una experiencia particular, y se reconoce claramente el valor de ese conocimiento en ese ambiente. Similar a lo que sucede en la ciencia de los trasplantes de órganos, el éxito en la 'transferencia de conocimientos' depende de factores clave: un diagnóstico preciso respaldado por datos, pruebas de compatibilidad y una preparación activa del entorno receptor.

Es importante mencionar la definición que se encuentra en Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 de la Secretaría de Gestión Pública - PCM, (2013), donde se menciona que “La Gestión del Conocimiento 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”.

La gestión del conocimiento es un aspecto clave de la Política de Modernización de la Gestión Pública ya que permite identificar, analizar y compartir el conocimiento disponible y requerido sobre la gestión y su relación con los resultados. Más aún, la gestión del conocimiento es un proceso cuyo alcance no debe circunscribirse a cada organización pública, sino que debe ser capitalizado por el conjunto del Estado a través de la sistematización e intercambio de experiencias en redes interinstitucionales de aprendizaje. (Secretaría de Gestión Pública - PCM, 2013)

La gestión del conocimiento desempeña un papel esencial en la administración pública por varias razones de gran relevancia, entre las que podemos mencionar:

- a) **Mejora de la Toma de Decisiones:** La gestión pública se enfrenta a una amplia variedad de temas y desafíos complejos. Por lo que la gestión del conocimiento facilita el acceso a información y datos críticos, lo que permite a las autoridades y funcionarios (tomadores de decisiones) contar con una base sólida para la toma de decisiones informadas y estratégicas.
- b) **Aprendizaje Organizativo:** La administración pública debe adecuarse constantemente a cambios en políticas, regulaciones y necesidades de la sociedad. La gestión del conocimiento promueve el aprendizaje organizativo al fomentar la captura y distribución de lecciones aprendidas, las buenas prácticas de organizaciones no solo públicas sino también de privadas, así como a la asimilación de experiencias exitosas.
- c) **Optimización de Recursos:** La eficiencia en el uso de recursos públicos es esencial. La gestión del conocimiento accede a identificar eficazmente las mejores prácticas y recursos disponibles, lo que lleva a una asignación más eficiente de presupuestos y recursos.
- d) **Transparencia y Participación Ciudadana:** La gestión del conocimiento puede ayudar a optimizar la transparencia y la participación ciudadana al facilitar el acceso a la información y la comunicación efectiva con los ciudadanos. Esto promueve la rendición de cuentas y la confianza por parte de la población en el gobierno ya sea nacional, regional o local.
- e) **Innovación:** La gestión del conocimiento fomenta la innovación en la administración pública al consentir que las agencias gubernamentales compartan ideas, investigaciones y soluciones creativas para abordar problemas complejos y desarrollar servicios públicos más eficaces.
- f) **Desarrollo del Talento:** La retención y el desarrollo del talento son esenciales en la administración pública. La gestión del conocimiento ayuda a identificar y desarrollar líderes y expertos dentro de las organizaciones gubernamentales, garantizando una fuerza laboral competente y motivada.

### 2.2.2. Dimensiones de la gestión del conocimiento

- a) **Gestión Interna del Conocimiento:** Esta dimensión se refiere a las estrategias y procesos internos dentro de una organización para crear, compartir, almacenar y aplicar el conocimiento. Involucra cómo la empresa gestiona su propio conocimiento y experiencias para mejorar la toma de decisiones y la eficiencia operativa. Así mismo se enfoca en cómo la organización administra y optimiza su propio conocimiento interno. Abarca la creación de bases de datos internas, la documentación de mejores prácticas, la colaboración entre equipos y la implementación de sistemas de gestión de contenido, entre otros. La gestión interna del conocimiento busca garantizar que la información y la experiencia acumulada se compartan y utilicen eficazmente dentro de la organización.
- b) **Gestión Externa del Conocimiento:** Esta dimensión se centra en la relación de la organización con fuentes externas de conocimiento, como socios, proveedores, clientes y la comunidad en general. Implica cómo la organización adquiere, intercambia y asimila el conocimiento externo para mejorar sus procesos, productos o servicios. Del mismo modo se presta atención a cómo la organización interactúa con su entorno externo para adquirir, integrar y aplicar conocimientos provenientes de fuentes externas. Esto puede incluir alianzas estratégicas, adquisiciones de empresas, investigación de mercado, colaboración con instituciones académicas y la incorporación de las perspectivas de los clientes. La gestión externa del conocimiento es esencial para mantenerse al tanto de las tendencias y las mejores prácticas de las organizaciones.
- c) **Gestión Individual del Conocimiento:** Esta dimensión se encamina en cómo cada individuo dentro de la organización administra su propio

aprendizaje y desarrollo de habilidades. Involucra la búsqueda de información, la adquisición de nuevos conocimientos, la capacitación, el uso de herramientas y recursos de aprendizaje, y la contribución personal al conjunto de conocimientos de la organización. La gestión individual del conocimiento es fundamental para el crecimiento y la adaptabilidad de los colaboradores en un entorno en donde lo único constante es el cambio.

### **2.2.3. Cultura Organizacional**

Cújar et al. (2013) Declaran que: A lo largo de la historia, la búsqueda de formas de aumentar la eficiencia en el trabajo ha impulsado a la humanidad a realizar numerosos esfuerzos. Esta necesidad dominante ha dado lugar al surgimiento gradual de diversas corrientes de pensamiento, cada una con sus propias ideas. y filosofías, todas con el propósito de encontrar este desafío.

En este contexto, el concepto de cultura organizacional ha ganado un protagonismo creciente en las organizaciones y ha captado la atención de una variedad de autores, debido a su influencia directa en la productividad laboral

La cultura organizacional, en su esencia, es un concepto medible y dinámico que, cuando se gestiona de manera colaborativa, puede transformarse para adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización. Cada cultura es única y no se puede considerar como superior o inferior a otras; en cambio, su valor radica en su alineación con la estrategia, siendo algunas culturas más ordenadas y coherentes con la dirección estratégica que otras culturas,

No se trata de comparar la cultura de las organizaciones, lo que se trata es de conocer su contexto para cada organización y compararla con sus necesidades, objetivos y metas. Ya que cada cultura “es y debe ser distinta<sup>2</sup>, ya que es el resultado de su contexto social, empresarial y cultural, de su entorno, de su historia y muchas variables de índole importante para cada entidad.

Como dijo el padre del Management, Peter Drucker, hace más de medio siglo: “La cultura se come a la estrategia a la hora del desayuno”. Es importante citar a Monroy (2009) quien nos manifiesta que: Considerando a las Organizaciones como pequeños organismos comparables a una sociedad de la cual son parte integrante, podríamos decir que la Cultura Organizacional es la suma de todos los comportamientos aprendidos, los acuerdos y las características de los miembros de una organización en particular. (Pág. 27)

Waissbluth (2008) respecto a la cultura organizacional nos hace referencia a que: es la suma de las prácticas, creencias, símbolos, ritos, valores y expectativas acerca de lo que se considera adecuado, que priman mayoritariamente en una institución. Es “cómo se hacen las cosas aquí”, y se traduce en prácticas concretas y cotidianas, negativas o positivas. Como ejemplo, pueden existir las prácticas generalizadas de llegar tarde y de incumplir compromisos, o las prácticas de llegar puntualmente y de cumplir compromisos.

La cultura organizacional es la esencia de cada entidad pública y está presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales. (Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, 2017)

#### **2.2.4. Dimensiones de Cultura organizacional**

- a) **Decisiones en la Cultura Organizacional:** Esta dimensión se refiere a cómo se toman las decisiones en una organización, incluyendo quién tiene la autoridad para tomarlas, el grado de participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones y cómo se equilibran las decisiones centralizadas y descentralizadas. La cultura organizacional influye en si las decisiones son tomadas de manera

autocrática o democrática, y en qué medida se valora la diversidad de opiniones en la toma de decisiones.

- b) Comunicación en la Cultura Organizacional:** Esta dimensión aborda la forma en cómo se comunica dentro de la organización. Incluye cómo se comparte la información y las referencias, qué canales de comunicación se utilizan, y cómo se promueve la transparencia y la claridad en la comunicación. La cultura organizacional puede influir en si la comunicación es abierta, directa y provoca la colaboración, o si es más jerárquica y restrictiva.
- c) Relaciones Interpersonales en la Cultura Organizacional:** Esta dimensión se enfoca en cómo las personas interactúan y se relacionan entre sí en el ambiente de trabajo. Puede incluir la naturaleza de las relaciones, si son más formales o informales, si se suscita la cooperación y el trabajo en equipo, y cómo se manejan los conflictos y las diferencias. La cultura organizacional puede influir en si se fomentan relaciones amigables y colaborativas o si son más distantes y competitivas.
- d) Recompensas y Sanciones en la Cultura Organizacional:** Esta dimensión se refiere a cómo se recompensa el buen desempeño y se sanciona el comportamiento no deseado en la organización. Puede encontrarse el sistema de incentivos, los reconocimientos, las promociones, así como las consecuencias de no cumplir con las normas y expectativas. La cultura organizacional puede influir en si se valoran y premian los logros y la contribución al éxito de la organización, o si predominan sanciones severas o castigos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Autoaprendizaje:** "Aptitud y actitud del individuo en procura de adquirir nuevos conocimientos técnicos y desarrollar habilidades. Implica la

capacidad de apreciar y valorar nuevas formas de aprendizaje, en aras de incrementar su capacidad de realización y generación de ideas”. (Tarcica y Masis, 2013)

- **Capacidad Inductiva:** “Capacidad, disponibilidad y voluntad para orientar, inducir o reinducir a compañeros de trabajo en el conocimiento de las políticas, normas, directrices y en general los cambios de la organización, con miras a coadyuvar paso a paso a una mejor adaptación de éstos a los requerimientos”. (Tarcica y Masis, 2013)
- **Compromiso con la calidad de trabajo:** “Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones para alcanzar los objetivos organizacionales, o del área, o bien los propios del puesto de trabajo, y obtener, además, altos niveles de desempeño”. (Alles, 2009)
- **Compromiso:** “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales”. (Alles, Diccionario de competencias. La trilogía Tomo I, 2009)
- **Comunicación eficaz:** “Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización”. (Alles, 2010)
- **Conciencia organizacional:** “Capacidad para reconocer los elementos constitutivos de la propia organización, así como sus cambios; y comprender e interpretar las relaciones de poder dentro de ella, al igual que en otras organizaciones”. (Alles, Diccionario de competencias. La trilogía Tomo I, 2009)

- **Conocimiento Organizativo:** “Dominio de la forma como están constituidos los roles formales en la organización, las estrategias, las políticas y, en general, el conjunto de normas que regulan sus actividades en el entorno donde se desenvuelve”. (Tarcica y Masis, 2013).
- **Construcción de Relaciones:** “Facilidad para articular relaciones formales sinérgicas entre grupos y personas, con miras a dar y obtener apoyo cuando sea necesario”. (Tarcica y Masis, 2013)
- **Dinamismo – Energía:** “Capacidad para trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con interlocutores diversos, en jornadas extensas de trabajo”. (Alles, 2009)
- **Dominio Cognitivo:** “Conjunto de conocimientos profesionales que permiten que alguien facilite, oriente y aconseje adecuadamente a otros en el ámbito profesional o técnico en que se desenvuelve, coadyuvando a logro de eficacia y eficiencia en el campo de acción”. (Tarcica y Masis, 2013)
- **Ética:** “Capacidad para sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, y respetar las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento”. (Alles, 2009)
- **Fortaleza:** “Capacidad para obrar asumiendo el punto medio en cualquier situación. Se entiende por punto medio vencer el temor y huir de la temeridad”. (Alles, 2009).
- **Gestión de Información:** “Capacidad para gestionar la información organizacional mediante la acertada utilización de las diversas fuentes lo que le permite la diseminación de información válida y confiable para la toma de decisiones”. (Tarcica y Masis, 2013)
- **Iniciativa – Autonomía:** “Capacidad para actuar proactivamente, idear e implementar soluciones a nuevas problemáticas y/o retos, con decisión e

independencia de criterio. Implica capacidad para responder con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos”. (Alles , 2010)

- **Iniciativa:** “Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro”. (Alles, 2010).
- **Liderazgo:** “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante”. (Alles, 2009).
- **Mejoramiento Continuo:** “Capacidad para monitorear sus procesos en procura de introducir las mejoras continua en propios procesos a partir de sus aportes y de los de otros”. (Tarcica y Masis, 2013).
- **Productividad:** “Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado”. (Alles, 2010).
- **Responsabilidad:** “Capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional”. (Alles, 2010)
- **Trabajo en equipo:** “Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional” (Alles, 2010).

- **Visión estratégica:** “Capacidad para anticiparse y comprender los cambios del entorno, y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, con el propósito de optimizar las fortalezas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto”. (Alles, 2010)

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Es alto el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- b) Es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- c) Es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

## **2.5. Identificación de Variables**

### **Variable 1:**

Gestión del Conocimiento

### **Variable 2:**

Cultura Organizacional

## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango	
Gestión del Conocimiento	Gestión Interna del Conocimiento	Cultura Interna	1,2,	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) siempre	Muy Alta (58-90) Alta (56-57) Media (52-55) Baja (49-51) Muy Baja (18-48)	
		Conocimiento Organizativo	3,4			
		Mejoramiento Continuo	5,6,			
	Gestión Externa del Conocimiento	Cultura Externa	7,8,			
		Gestión de Información	9,10,			
		Interrelaciones organizativas	11,12			
	Gestión Individual del Conocimiento	Aprendizaje Intelectual	Aprendizaje Intelectual			13,14
			Aprendizaje Emocional			15,16
		Autoaprendizaje	Autoaprendizaje			17,18
Cultura organizacional	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada	1, 2,			
		Nivel de centralización	3, 4,			
		Percepción de participación	5, 6,			
	Comunicación	Medios de comunicación utilizados	7, 8,			
		Fluidez en la comunicación	9,10,			
		Percepción de los tipos de comunicación	11, 12,			
	Relaciones Interpersonales	Creencias de las relaciones interpersonales	13, 14,			
		Grado de confianza y trabajo en equipo	15, 16,			
		Creatividad e innovación grupal	17, 18,			
		Grado de reconocimiento	19,20 , 21,			
Recompensas y Sanciones	Grado de sanciones	22,23 , 24.				

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La investigación que utilizamos es básica, según Hernández Sampieri (2014), se define como un tipo de investigación cuyo objetivo principal es generar un nuevo conocimiento o ampliar el existente, sin una aplicación inmediata. Este tipo de investigación busca entender fenómenos, descubrir leyes o teorías que expliquen ciertos aspectos de la realidad.

#### **3.2. Nivel de Investigación**

El nivel de investigación empleado en nuestra indagación fue el Correlacional.

#### **3.3. Métodos de investigación**

Para Baena (2017) “El método significa el camino por seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano para alcanzar el resultado propuesto, ya que procura establecer los procedimientos que deben seguirse”. (p. 67). En nuestro caso se emplearon los métodos siguientes:

##### **3.3.1 Método Descriptivo:**

El mismo que nos permitió analizar, explicar y describir las diversas teorías relacionadas con nuestras variables, dimensiones e indicadores estudiados.

### 3.3.2 Método Analítico – Sintético

El mismo que nos sirvió para analizar los resultados encontrados acerca de la influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional, la que nos sirve para mostrar las tablas y las figuras y las tablas estadísticas y su respectiva interpretación.

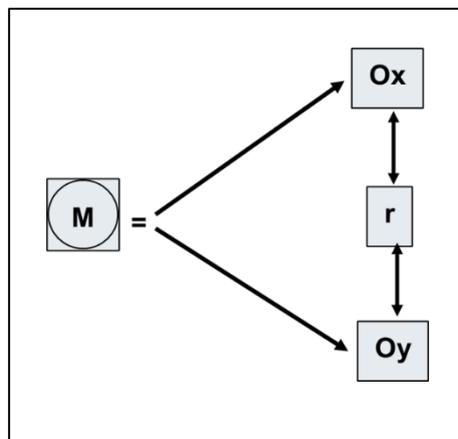
### 3.3.3 Método Inductivo - Deductivo

Se utilizó el método Inductivo, porque es aquel método científico que consigue realizar las conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular, lo que nos permitirá determinar y generalizar el nivel de relación de las variables estudiadas.

## 3.4. Diseño de investigación

El diseño empleado es No experimental, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas” (p. 174). Del mismo modo transeccionales o transversales ya que nuestro propósito es: “Describir nuestras variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado”. (176). Es decir, el corte transversal se identifica por la medida de las características en un tiempo determinado, en nuestro caso en el año 2023.

Gráfico N° 1 Diseño de la investigación



Donde:

M= Muestra de colaboradores

O<sub>x</sub>= Gestión del Conocimiento

O<sub>y</sub>= Cultura Organizacional

r= Posible relación

Elaboración propia

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

De acuerdo con Grasso (2016) “Se denomina población (o universo) al conjunto de sujetos u objetos que poseen en común cierto o ciertos atributos especificables que la definen”. (p. 74). En nuestro caso de acuerdo a los informes recabados son 25 colaboradores, como se aprecia en la tabla 1.

CUADRO N° 1 Población en estudio

Régimen Laboral	Mujeres	Varones	Total
R.L. 276	1	3	
R.L. 728	7	10	25
CAS 1057	2	2	
Total	10	15	

**Fuente:** Unidad Médico legal II del distrito fiscal de Pasco

#### 3.5.2. Muestra

Para Santana (2017) “Una muestra es un subconjunto de una población que el investigador analiza empíricamente con el objetivo de extraer conclusiones (de inferir) sobre la población que le interesa”. (Santana, 2017, p. 12). En nuestro caso por tratarse de una población pequeña, se trabajará con toda la población.

#### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### Técnicas

Se manejó como técnica primaria para recoger la información primaria a la encuesta, la que según Marradi et al. (2010)

Es el método científico de recolección de datos de carácter cuantitativo que permite recopilar información sobre opiniones, creencias y/o actitudes de los sujetos estudiados e indagar acerca de temas múltiples, tales como pautas de conducta o consumo, prejuicios sociales, trayectorias académicas, laborales, sociales, entre otros aspectos”. (p. 132)

### 3.6.1. Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que “Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Hernández Sampieri et al., 2014) Se hizo uso de un cuestionario por cada variable, la misma que está constituido por preguntas con alternativas de respuesta cerrada tipo Likert, en una escala del 1 al 5.

### 3.6. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La deliberación de nuestro instrumento de investigación, para el caso presente es un cuestionario por cada variable, se estableció dada la naturaleza de la presente investigación y de acuerdo al objeto de estudio que abarca las variables de estudio (ver anexo 01) La confiabilidad de los instrumentos empleados en el estudio se realizó mediante la opinión de reconocidos profesionales del medio (ver anexo 02) La fiabilidad de nuestros instrumentos se efectuó mediante la aplicación del alfa de Cronbach tal como podemos visualizar en las tablas que aparecen en la parte inferior. (ver tablas 2 y 3)

CUADRO N° 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,936	18

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

CUADRO N° 3 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,941	24

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

De acuerdo a los resultados que se aprecian, nuestros instrumentos son altamente confiables, por los que procede su respectiva aplicación en la presente exploración.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1. Técnicas de Procesamiento**

En un principio, llevaremos a cabo la gestión de nuestros datos obtenidos (mediante los cuestionarios) cotejándolos de manera manual, luego de ello se transferirán los resultados de cada cuestionario al software Microsoft Excel.

#### **3.8.2. Análisis de Datos**

Nuestro análisis de datos se ejecutará con el apoyo del programa SSPS en su versión 26, de acuerdo a las siguientes fases.

- I. Referir los datos, con los valores o puntuaciones conseguidas para cada pregunta, las mismas que van del 1 (Nunca) al 5. (Siempre), con una distribución de frecuencias
- II. Elaboración de las tablas y figuras, mediante el diagrama de barras, por cada una de nuestras variables estudiadas con sus respectivas dimensiones e indicadores.
- III. Análisis e interpretación de los resultados derivados, por cada variable, dimensión e indicador.
- IV. Ejecución de la prueba de hipótesis, utilizando para ello la rho de Spearman.
- V. Finalmente se realiza la discusión de los resultados.

### **3.8. Tratamiento estadístico**

Para llevar a cabo el análisis descriptivo, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, incluyendo el cálculo de frecuencias absolutas y relativas. Además, se generarán tablas de contingencia y se presentarán los resultados utilizando histogramas, lo que facilitara su visualización y la comparación de los datos obtenidos.

Para realizar los cálculos estadísticos, se utilizará el software estadístico SPSS versión 26. También se emplearon métodos de estadística inferencial, como el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para determinar el grado de asociación entre las variables estudiadas.

### **3.9. Orientación ética, filosófica y epistémica**

La información cuidadosamente seleccionada fue utilizada exclusivamente con el propósito de enriquecer el ámbito académico, manteniendo el pleno respeto a las teorías empleadas y a los autores previamente citados de acuerdo a las normas APA.

Además, nuestro objetivo principal es contribuir al progreso y beneficio de la organización bajo estudio. Todos los datos presentados en esta investigación son veraces y no han sido alterados de ninguna manera.

En todo momento, se garantizó la privacidad y confidencialidad de las personas que participaron en las encuestas. Por último, cumpliremos rigurosamente con las normas éticas estipuladas en el código de ética para la investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo desempeña un papel concluyente en esta investigación, ya que se llevó a cabo con el objetivo de recopilar datos directos y experiencias de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco. La metodología adoptada implicó una combinación de las técnicas cuantitativas, diseñadas para obtener una comprensión completa de la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en el contexto específico de la institución investigada, para ello previa coordinación de los encargados, se procedió a la aplicación de nuestro instrumento “el cuestionario” a los colaboradores.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

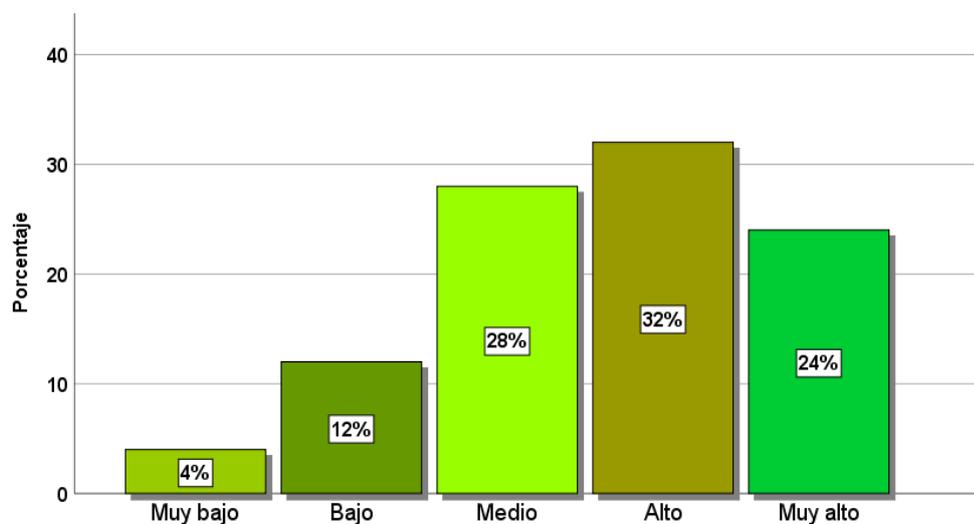
##### 4.2.1. Variable Gestión del Conocimiento

CUADRO N° 4 Gestión del conocimiento (Agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	4,0
Bajo	3	12,0
Medio	7	28,0
Alto	8	32,0
Muy alto	6	24,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 2 Gestión del conocimiento (Agrupada)



**Interpretación:**

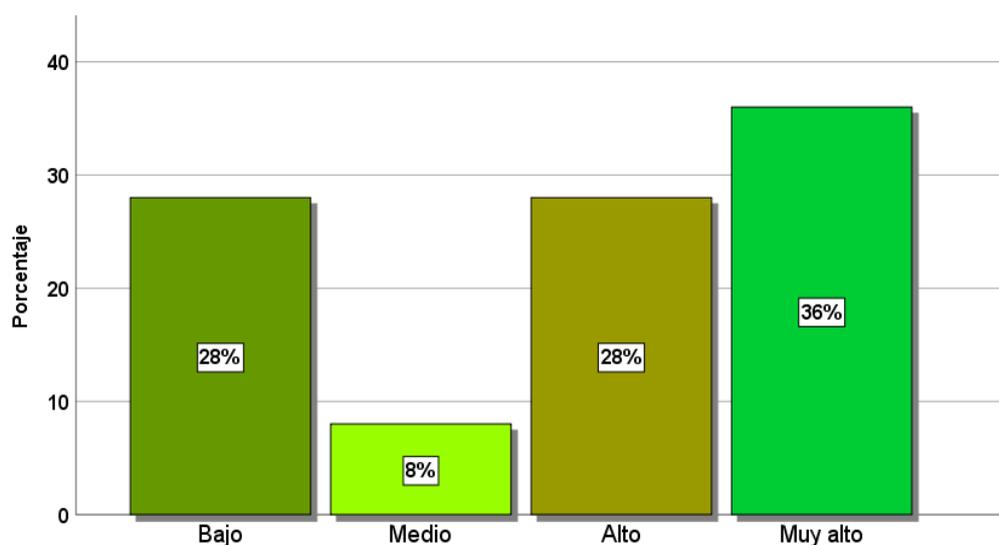
Como se aprecia en la tabla 4 y figura 2, del total de personas encuestadas, el 32% considera que la gestión del conocimiento en la unidad médico legal es alto, 28% estima que es de término medio, 24% opina que es muy alto, 12% piensa que es bajo y un 4% considera que es muy bajo.

CUADRO N° 5 Gestión Interna del Conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	28,0
Medio	2	8,0
Alto	7	28,0
Muy alto	9	36,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 3 Gestión Interna del Conocimiento



**Interpretación:**

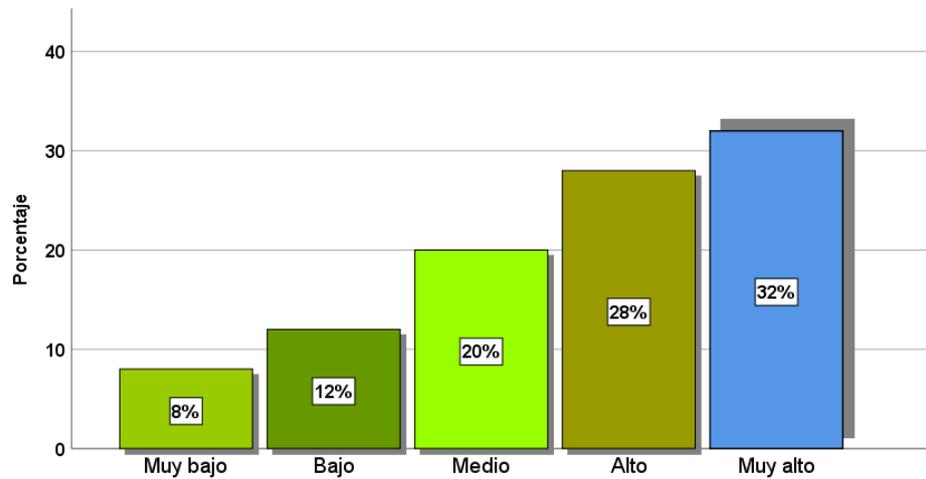
Como se aprecia en la tabla 5 y figura 3, del total de personas encuestadas, el 36% considera que la gestión interna del conocimiento en la unidad médico legal es muy alto, un 28% estima que es muy alto, igual que el 28% que opina que es muy alto, y un 8% considera que es de término medio. Con lo cual se puede manifestar que una óptima gestión interna del conocimiento, logrará una mejor cultura organizacional.

CUADRO N° 6 Gestión Externa del Conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	8,0
Bajo	3	12,0
Medio	5	20,0
Alto	7	28,0
Muy alto	8	32,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 4 Gestión Externa del Conocimiento



**Interpretación:**

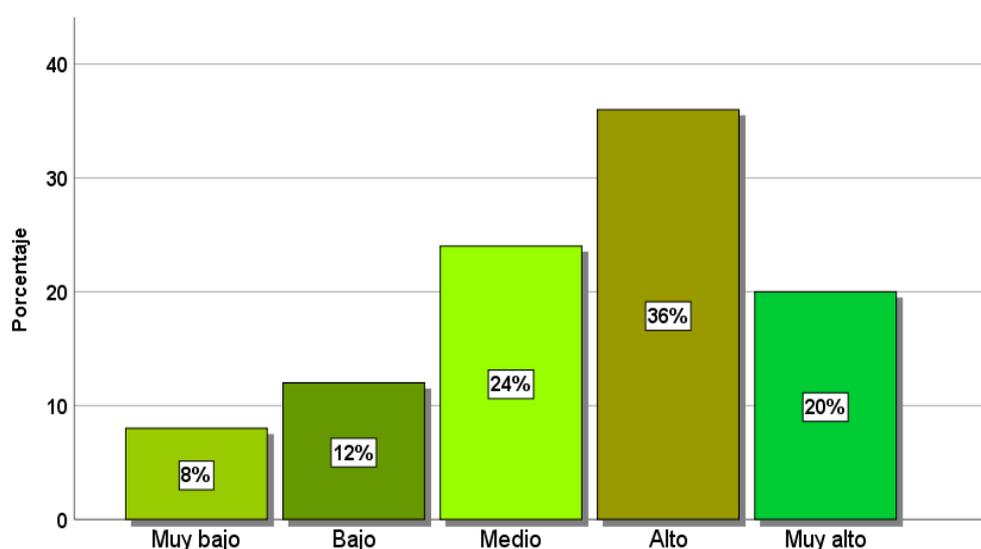
Como se aprecia en la tabla 6 y figura 4, del total de personas encuestadas, el 32% considera que la gestión externa del conocimiento en la unidad médico legal es muy alto, un 28% estima que es muy alto, el 20% opina que es de término medio, un 12% considera que es bajo y un 8% cree que es muy bajo. Con lo cual se puede manifestar que una óptima gestión externa del conocimiento, lograra mejorar la cultura organizacional.

CUADRO N° 7 Gestión Individual del Conocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	8,0
Bajo	3	12,0
Medio	6	24,0
Alto	9	36,0
Muy alto	5	20,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 5 Gestión Individual del Conocimiento



**Interpretación:**

Como se observa en la tabla 6 y figura 4, del total de personas encuestadas, el 36% considera que la gestión individual del conocimiento en la unidad médico legal es muy alto, un 24% estima que es de término medio, el 20% opina que es muy alto, un 12% considera que es bajo y un 8% cree que es muy bajo. Con lo cual se puede manifestar que una óptima gestión individual del conocimiento, conseguirá optimizar la cultura organizacional.

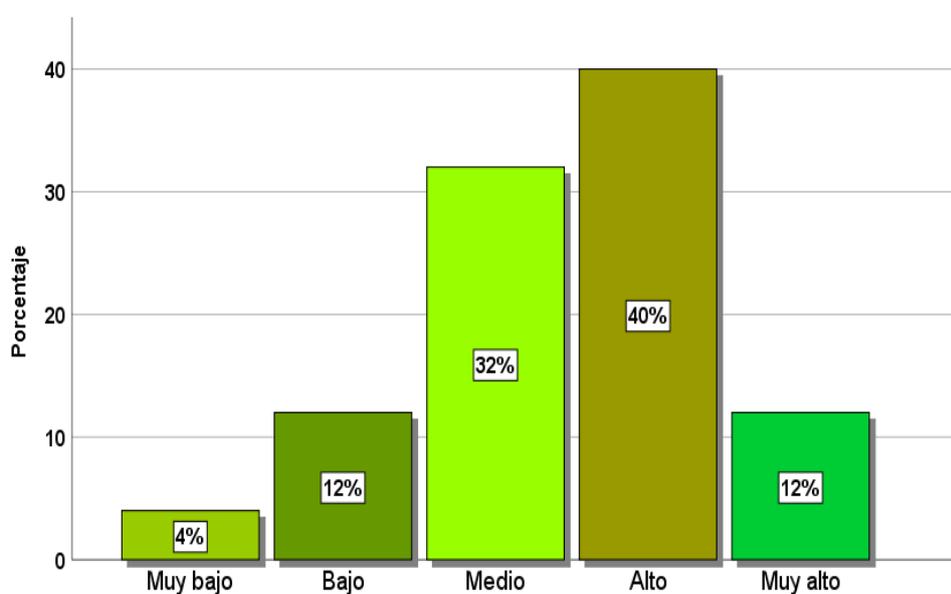
**4.2.2. Variable Cultura Organizacional**

CUADRO N° 8 Cultura Organizacional (Agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	4,0
Bajo	3	12,0
Medio	8	32,0
Alto	10	40,0
Muy alto	3	12,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 6 Cultura Organizacional (Agrupada)



**Interpretación:**

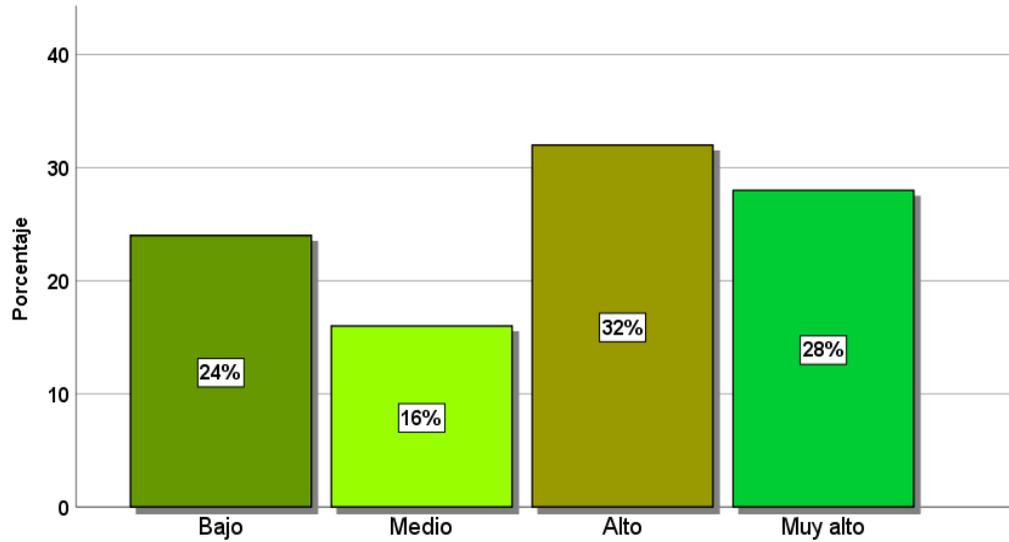
Como se representa en la tabla 8 y figura 6, del total de personas encuestadas, el 40% considera que la cultura organizacional en la unidad médico legal es alto, 32% estima que es de término medio, 12% opina que es muy alto, igual que el 12% que piensa que es bajo y un 4% considera que es muy bajo.

CUADRO N° 9 Decisiones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	24,0
Medio	4	16,0
Alto	8	32,0
Muy alto	7	28,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 7 Decisiones



**Interpretación:**

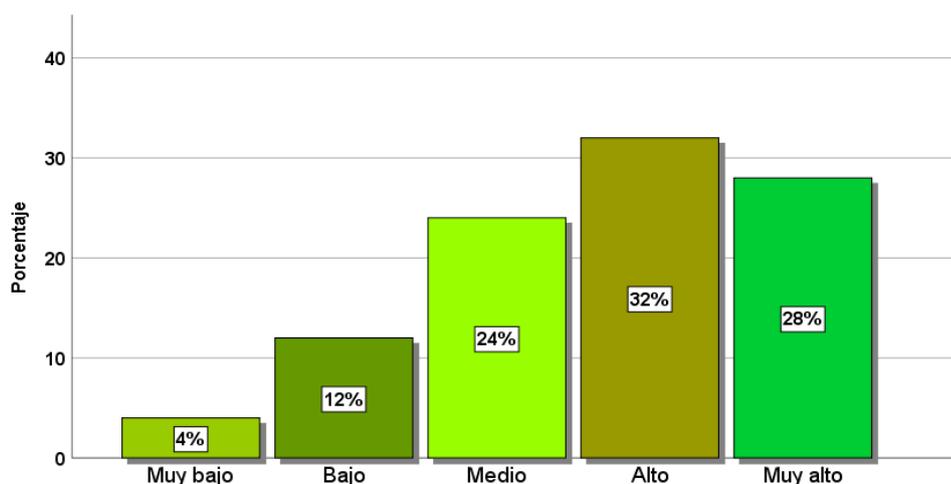
Como se observa en la tabla 9 y figura 7, del total de personas encuestadas, el 32% considera que las decisiones dentro de la cultura organizacional de la unidad médico legal es muy alto, un 28% estima que es muy alto, el 24% reflexiona que es bajo, un 16% cree que es de término medio. Con lo cual se puede manifestar que unas óptimas decisiones lograrán mejorar la cultura organizacional y perfeccionar la gestión del conocimiento de los colaboradores.

CUADRO N° 10 Comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	4,0
Bajo	3	12,0
Medio	6	24,0
Alto	8	32,0
Muy alto	7	28,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 8 Comunicación



**Interpretación:**

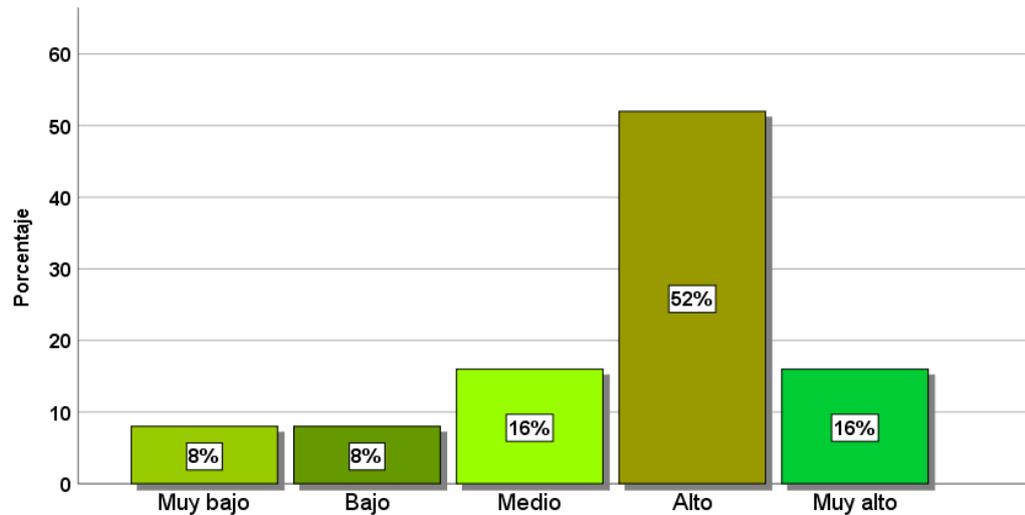
Como se refleja en la tabla 10 y figura 8, del total de personas encuestadas, el 32% considera que la comunicación dentro de la cultura organizacional de la unidad médico legal es muy alto, un 28% estima que es muy alto, el 24% reflexiona que es de término medio, 12% cree que es bajo y el 4% muy bajo. Con lo cual se puede manifestar que una óptima comunicación logrará una excelente cultura organizacional y mejorar la gestión del conocimiento de los colaboradores.

CUADRO N° 11 Relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	8,0
Bajo	2	8,0
Medio	4	16,0
Alto	13	52,0
Muy alto	4	16,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 9 Relaciones interpersonales



**Interpretación:**

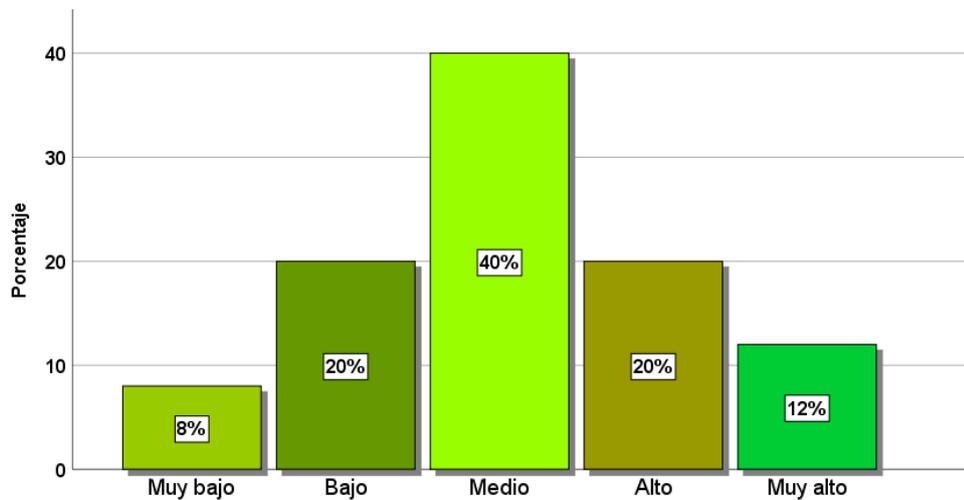
Como se aprecia en la tabla 11 y figura 9, del total de personas encuestadas, el 52% considera que las relaciones interpersonales dentro de la cultura organizacional de la unidad médico legal es muy alto, un 16% estima que es muy alto, igual que el 16% que reflexiona que es de término medio, 8% cree que es bajo semejante al 8% que dice que es muy bajo. Con lo cual se puede manifestar que unas buenas relaciones interpersonales conseguirán una excelente cultura organizacional.

CUADRO N° 12 Recompensas y sanciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	8,0
Bajo	5	20,0
Medio	10	40,0
Alto	5	20,0
Muy alto	3	12,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

Gráfico N° 10 Recompensas y sanciones



**Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 12 y figura 10, del total de personas encuestadas, el 40% considera que las recompensas y sanciones dentro de la cultura organizacional de la unidad médico legal es de término medio, un 20% estima que es alto, igual que el 20% que reflexiona que es bajo, 12% entiende que es muy alto, y el 8% dice que es muy bajo. Con lo cual se puede manifestar que una aplicación justa de recompensas y sanciones conseguirán una excelente cultura organizacional y por ende mejorar la gestión del conocimiento de los colaboradores.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis

##### a) Establecemos nuestro estadístico

CUADRO N° 13 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Tomado de internet

En nuestro caso utilizaremos la correlación Rho de Spearman de acuerdo a los valores estadísticos que se aprecian en la tabla 13.

##### b) Nivel de significancia:

Establecemos nuestro nivel de significancia del 5% = 0,05

##### c) Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se aceptan la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechazan la Hipótesis Nula.

#### 4.3.1. Prueba de hipótesis general

- **H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- **H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

CUADRO N° 14 Nivel de correlación entre gestión del conocimiento y cultura organizacional

		Gestión del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,789**
		N	,001
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,789**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	,001
		25	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

#### Interpretación:

De los datos presentados en la tabla 14, conseguimos expresar que los resultados nos muestran que nuestras variables estudiadas gestión del conocimiento y cultura organizacional, tienen una correlación de 0,789 lo cual de acuerdo a la tabla 13 es una correlación positiva alta, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman, que se observa es igual a 0,001 ( $p < 0,05$ ), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. De los resultados, expresamos que: Es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

#### 4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

##### a) Prueba de hipótesis específica 1

- **H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- **H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

CUADRO N° 15 Nivel de correlación entre gestión interna del conocimiento y cultura organizacional.

			Gestión interna del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión interna del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

#### Interpretación:

De los datos mostrados en la tabla 15, alcanzamos expresar que los resultados nos muestran que nuestra dimensión y variable estudiada gestión interna del conocimiento y cultura organizacional, tienen una correlación de 0,813 lo cual de acuerdo a la tabla 13 es una correlación positiva alta, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman, que se observa es igual a 0,001 ( $p < 0,05$ ), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. De los resultados obtenidos, expresamos que: Es alto el nivel de influencia de

la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

**b) Prueba de hipótesis específica 2**

- **H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- **H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

CUADRO N° 16 Nivel de correlación entre gestión externa del conocimiento y cultura organizacional.

		Gestión externa del conocimiento	Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Gestión externa del conocimiento	Coeficiente de correlación	,785**	
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	25	
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

**Interpretación:**

De los datos mostrados en la tabla 16, alcanzamos expresar que los resultados nos muestran que nuestra dimensión y variable estudiada gestión interna del conocimiento y cultura organizacional, tienen una correlación de 0,785 lo cual de acuerdo a la tabla 13 es una correlación positiva alta, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman, que se observa es igual a 0,001 ( $p < 0,05$ ), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la

hipótesis nula. De los resultados obtenidos, enunciamos que: Es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

**c) Prueba de hipótesis específica 3**

- **H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.
- **H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

CUADRO N° 17 Nivel de correlación entre gestión individual del conocimiento y cultura organizacional

		Gestión individual del conocimiento	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión individual del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,873**
		N	25
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

**Interpretación:**

De los datos mostrados en la tabla 17, alcanzamos expresar que los resultados nos muestran que nuestra dimensión y variable estudiada gestión individual del conocimiento y cultura organizacional, tienen una correlación de 0,873 lo cual de acuerdo a la tabla 13 es una correlación positiva alta, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman, que se observa es igual a 0,001 ( $p < 0,05$ ), por

consecuente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. De los resultados obtenidos, enunciamos que: Es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

#### **4.4. Discusión de resultados**

La presente investigación se formuló determinar el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco en el año 2023. Los resultados obtenidos a través del análisis de la correlación de rho de Spearman revelan asociaciones significativas y consistentes, proporcionando valiosa información para la comprensión de la relación entre estas dos variables elementos clave en el contexto organizacional.

Concerniente a nuestro objetivo general, debo manifestar que el elevado coeficiente de correlación de ,789\*\* indica una fuerte y positiva relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la Unidad Médico Legal II. Este hallazgo respalda la hipótesis inicial de que existe una conexión significativa entre la forma en que se gestiona el conocimiento y la configuración de la cultura interna en la institución. Los resultados guardan relación con los de Reyes (2019) quien nos menciona que, se determina que existe relación significativa entre las variables gestión del conocimiento y cultura organizacional de los colaboradores de la empresa NCH Perú S.A. Lurín – 2019, a través de un R de Pearson de 0.857 con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05. (p. 80)

En lo referente a nuestros objetivos específicos se discurre que, en lo concerniente a nuestro objetivo específico 1 Establecer el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional. El coeficiente de correlación de ,813\*\* para este objetivo específico refuerza la idea de que las prácticas internas de gestión del conocimiento tienen un impacto sustancial en la

cultura organizacional. La evidencia respalda la importancia de procesos internos efectivos para fomentar una cultura organizacional coherente y alineada con los objetivos estratégicos de la unidad. Relativo a nuestro objetivo específico 2 Comprobar el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional. La correlación significativa de ,785\*\* destaca la relevancia de la gestión externa del conocimiento en la configuración de la cultura organizacional. Esto sugiere que las interacciones y el intercambio de conocimientos con el entorno externo desempeñan un papel crucial en la formación de la cultura, influyendo en la adaptabilidad y la capacidad de respuesta de la organización.

Referente a nuestro objetivo específico 3 Evidenciar el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional. El alto coeficiente de correlación de ,873\*\* para este objetivo específico indica que las acciones y decisiones individuales en la gestión del conocimiento tienen un impacto significativo en la cultura organizacional. Este resultado destaca la importancia de empoderar a los colaboradores para que gestionen activamente su conocimiento, contribuyendo así a la construcción de una cultura organizacional sólida y cohesionada.

Estos hallazgos indican que fortalecer las prácticas de gestión del conocimiento, tanto internas como externas, y promover la gestión individual del conocimiento entre los colaboradores, puede ser clave para moldear una cultura organizacional robusta en la Unidad Médico Legal II. Implementar estrategias que fomenten el intercambio de conocimientos, la colaboración y el aprendizaje continuo podría contribuir significativamente a la cohesión cultural y al éxito institucional. Es importante mostrarse de acuerdo que este estudio tiene limitaciones inherentes, como su enfoque en un contexto específico. Se recomienda la replicación del estudio en otras instituciones para validar y generalizar los resultados.

## CONCLUSIONES

- 1) Se determina que es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023. La cual se demuestra mediante la correlación de rho de Spearman, que es de ,789\*\*. Lo que nos manifiesta que la gestión del conocimiento impacta directamente en la configuración de la cultura organizacional en la entidad estudiada.
- 2) Se establece que es alto el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023. La cual se manifiesta mediante la correlación de rho de Spearman, que es de ,813\*\*. Lo que nos manifiesta que la gestión interna del conocimiento impacta directamente en la cultura organizacional de la entidad estudiada.
- 3) Se comprueba que es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023. La cual se demuestra mediante la correlación de rho de Spearman, que es de ,785\*\*. Lo que nos manifiesta que la gestión externa del conocimiento impacta directamente en la disposición de la cultura organizacional en la entidad estudiada.
- 4) Se evidencia que es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023. La cual se demuestra mediante la correlación de rho de Spearman, que es de ,873\*\*. Lo que nos revela que la gestión individual del conocimiento impacta directamente en la cultura organizacional en la entidad estudiada.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los encargados de la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco lo siguiente:

- 1) Fortalecer las iniciativas de gestión del conocimiento para desarrollar de manera proactiva la cultura organizacional. Para ello se sugiere Implementar programas de formación y concientización sobre la importancia de la gestión del conocimiento en la construcción de una cultura cohesionada.
- 2) Mejorar los procesos internos de gestión del conocimiento, fomentando la documentación práctica, la colaboración con otras oficinas y la implementación de plataformas tecnológicas que faciliten el acceso y la difusión interna del conocimiento.
- 3) Establecer estrategias para fortalecer las relaciones con entidades externas, suscitando para ello la participación en redes profesionales, colaboraciones interinstitucionales y la participación en eventos sectoriales que faciliten el intercambio de conocimientos.
- 4) Implementar programas de desarrollo personal y profesional que fomenten la gestión individual del conocimiento (como por ejemplo cursos, seminarios y similares), reconociendo y premiando las contribuciones individuales que fortalezcan la cultura organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias. La trilogía Tomo I. Buenos Aires,: Granica.
- Alles, M. (2009). Diccionario de Comportamientos. La trilogía Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques (Vol. II). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2010). Diccionario de preguntas. Buenos Aires: Granica.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos . SERVIR.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación (Tercera edición ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Benavides Velasco, C. A., & Quintana García, C. (2003). Gestión del conocimiento y calidad total. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Cerda Gutierrez, R., & Huallani Chavez, S. D. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Archivo General de la Nación, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11354/3723>
- Claro Sanchez, J. D. (2023). Gestión del cambio y cultura organizacional en la gerencia de obras de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3012>

- Claros Sanddy, J. O. (2021). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el Gobierno Regional de Loreto, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73535>
- Cújar Vertel, A. D., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. Estudios Gerenciales N°29, 350-355.
- Farfán Buitrago, D. Y., & Garzón Castrillón, M. A. (2006). La gestión del conocimiento. Bogotá : Editorial Universidad del Rosario.
- Guevara Suárez, J. I., Ospino Núñez, H. J., Salaiman Sierra, M. G., & Sarmiento Rincón, D. (2023). Diseño de una herramienta de gestión del conocimiento para evaluar la estrategia de una organización. [Trabajo de Grado/Proyecto]. Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/64676>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. DE CV.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana editores S.A.
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2010). Metodología de las Ciencias Sociales 1º Edición. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Monroy, G. E. (2009). La Cultura de las Organizaciones y el Desempeño de las Personas. Universidad y Verdad N° 48, 25-82. Obtenido de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>

- More Espinoza, M. N. (2018). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17410>
- Moreno Pazmiño , E. K. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. [Tesis de Maestría]. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7485>
- Restrepo Guzmán, J. A. (2019). La gestión del conocimiento y su influencia en las capacidades dinámicas: Contrastación empírica en Empresas Colombianas Intensivas en uso de conocimiento. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia]. Manizales. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76078>
- Reyes Caucha, M. A. (2019). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en los colaboradores de la empresa NCH Perú S.A. Lurín - 2019. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1855>
- Santana Leitne, A. (2017). Análisis cuantitativo. Técnicas para describir y explicar en Ciencias Sociales. Barcelona: Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL).
- Secretaria de Gestión Pública - PCM. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Lima: Secretaria de Gestión Pública.
- Secretaria de Gestión Pública - PCM. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Tarcica, J., & Masis, M. (2013). 120 competencias integrales. San José: BookBaby.

Waissbluth, M. (2008). Gestión del Cambio en el Sector Público. Santiago de Chile:  
Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

## ANEXOS

### Anexo 01: Instrumentos de investigación

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION



#### ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO



Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional de los Colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

Le pido que:

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>

#### Cuestionario de la Variable 1: Gestión del Conocimiento

<b>VARIABLE 1: Gestión del Conocimiento</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión Interna del Conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Se promueve una Cultura Interna del conocimiento en su unidad					
2	Usted hace hincapié en la cultura interna de la organización					
3	Se prioriza el Conocimiento Organizativo					
4	Usted se nutre de todo el conocimiento de la entidad					

5	Se promueve el Mejoramiento Continuo en la entidad					
6	Usted prioriza su mejoramiento continuo					
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión Externa del Conocimiento</b>						
7	Se busca incorporar conocimientos de otras organizaciones o entidades públicas.					
8	Se nutre usted de conocimientos de otras culturas organizacionales similares a la de su entidad					
9	Su organización prioriza la gestión de la información					
10	Prioriza usted la gestión de la información					
11	Su entidad busca las Interrelaciones organizativas con otras entidades.					
12	Su entidad está abierta a la cooperación con otras entidades públicas.					
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión Individual del Conocimiento</b>						
13	Considera usted que el aprendizaje intelectual es importante para mejorar sus actitudes laborales					
14	Se capacita en temas de su especialidad					
15	Considera que el aprendizaje emocional es importante para mejorar sus actitudes laborales					
16	Maneja su inteligencia emocional					
17	Usted se está capacitando de acuerdo a las funciones que desempeña					
18	Se capacita por propia iniciativa para tener mejores actitudes laborales					

**Gracias por su colaboración**

### **Cuestionario de la variable 2: Cultura organizacional**

<b>VARIABLE 2: Cultura organizacional</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: Decisiones</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Tengo suficiente libertad y respaldo de mi entidad para hacer las cosas de las cuales soy responsable?					
2	¿La autonomía que se me ha otorgado en el trabajo me permite actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás?					
3	¿En mi entidad algunas decisiones son tomadas por las autoridades superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas?					
4	¿Generalmente las decisiones que son tomadas por los superiores son justas, adecuadas y relevantes para la entidad?					
5	¿En nuestra unidad muchas decisiones son tomadas con la participación democrática y consensual de todos los miembros?					
6	¿En nuestra unidad se reciben las opiniones de todos los miembros, y analizando sus aportes constructivos se llegan a tomar decisiones?					

<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>						
7	¿En nuestra unidad la comunicación se lleva a cabo mediante medios escritos y formales?					
8	¿Los canales de comunicación utilizados en nuestra unidad son suficientes y efectivas para la transmisión de la información entre los trabajadores?					
9	¿En nuestra unidad existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales y sus respectivos miembros?					
10	¿Los funcionarios y directivos superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos de una manera directa?					
11	¿Tengo la oportunidad de informarme y opinar libremente acerca de lo que ocurre en mis labores?					
12	¿En nuestra unidad no se toma en cuenta los rumores y los chismes, aquí prevalece la comunicación oficial y directa?					
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales</b>		1	2	3	4	5
13	¿En nuestra unidad existen reglas claras que no permiten relacionarnos entre compañeros en horarios de trabajo?					
14	¿En nuestra unidad los medios de comunicación existentes favorecen las relaciones interpersonales con los demás?					
15	¿Existe una confianza plena y tolerante entre mis compañeros de trabajo, lo cual nos permite desarrollar nuestras funciones y enfrentar conflictos de manera conjunta?					
16	¿En nuestra unidad estamos enfocados hacia objetivos comunes?					
17	¿En nuestra unidad nos apoyamos mutuamente para aumentar la efectividad en el tiempo disponible?					
18	¿En nuestra unidad se fomenta nuevas maneras de hacer las cosas, por esa razón se considera que la innovación es clave para el desarrollo de la entidad?					
<b>DIMENSIÓN 4: Recompensas y sanciones</b>						
19	¿En nuestra unidad se recibe elogios y reconocimiento por un trabajo bien hecho?					
20	¿Mis superiores aprecian la forma como realizo mi trabajo?					
21	¿Mis superiores reconocen el significado de la contribución que hago?					
22	¿En nuestra unidad se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos laborales como normas; previa sanción si en caso fuese infringidas?					
23	¿En nuestra unidad se sancionan drásticamente a las personas que incumplen o transgreden, las costumbres, los principios, la filosofía, los valores ético-profesionales y sociales establecidos?					
24	¿En nuestra unidad hay normas bien fijadas respecto a la presentación del personal, así como también respecto a la determinación de los horarios de entrada y salida, los cuales deben ser cumplidas para no ser sancionado?					

### Anexo 03: Procedimiento de Confiabilidad

*Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable gestión del conocimiento*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,927	,936	18

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

*Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,941	24

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

## Anexo 04: Procedimiento de Validación

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. William Alexander SIMÓN AYLAS
Grado Académico:	Magister
Institución donde Labora:	Programa Qaliwanna Pasco.
Cargo que desempeña:	Administrador
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. Jheann Miguel Vacas Espinoza
Título de la Tesis	"Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional de los Colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023"

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENO (4)      EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems está expresado en capacidad observable.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					x
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.					x
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				x	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					8	40
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-18	Muy deficiente	19-28	Deficiente	29-38	Aceptable	39-48	Buena	49-58	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 96%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 48 puntos, valorado en 96% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Esto significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, marzo del 2024.

  
 Mg. William SIMÓN AYLAS  
 DNI N°

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
Grado Académico:	Doctor
Institución donde Labora:	Programa de Estudios de Administración de Negocios Internacionales Universidad Juan Santos Atahualpa
Cargo que desempeña:	Director
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. Jheann Miguel Vacas Espinoza
Título de la Tesis	"Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional de los Colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023"

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENO (4)      EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					x
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.					x
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					x
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		49				

#### Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-10%		11%-20%		21%-30%		31%-40%		41%-50%	

Promedio de valoración porcentual es: 98%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 49 puntos, valorado en 98% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Esto significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, marzo del 2024.



Dr. Paulo CALLUPE CUEVA  
DNI N° 42137798

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. <del>Vaca</del> S. RIVAS CORNELIO
Grado Académico:	Magister
Institución donde Labora:	Escuela de Formación Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales – UNDAC.
Cargo que desempeña:	DOCENTE INVESTIGADORA
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. Jheann Miguel Vacas Espinoza
Título de la Tesis	"Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional de los Colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023"

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENO (4)      EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					x
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				x	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					x
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					x
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					12	35
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		47				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente					

Promedio de valoración porcentual es: 94%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 47 puntos, valorado en 94% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Esto significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, marzo del 2024.

Mg. ~~Vaca~~ S. RIVAS CORNELIO  
DNI N° 75269597

### Anexo 05: Matriz de consistencia

**Tesis:** Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional de los Colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿De qué manera la gestión del conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?	Determinar el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la gestión del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	<b>Variable 1</b> Gestión del Conocimiento	➤ Gestión Interna del Conocimiento	<b>Tipo:</b> Investigación Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional  <b>Métodos:</b> ▪ Inductivo ▪ Deductivo  <b>Técnicas:</b> • Encuesta <b>Instrumento:</b> • Cuestionario  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población</b> 25 trabajadores <b>Muestra:</b> 25 personas  <b>Prueba de hipótesis:</b> Coeficiente de correlación del Rho Spearman.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		➤ Gestión Externa del Conocimiento	
¿De qué manera la Gestión Interna del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?	Establecer el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la gestión interna del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.		➤ Gestión Individual del Conocimiento	
¿De qué manera la Gestión Externa del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?	Comprobar el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la gestión externa del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.		<b>Variable 2</b>  Cultura Organizacional	
¿De qué manera la Gestión Individual del Conocimiento influye en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023?	Evidenciar el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	Es alto el nivel de influencia de la gestión individual del conocimiento en la cultura organizacional de los colaboradores en la Unidad Médico Legal II del Distrito Fiscal de Pasco, 2023.	➤ Comunicación		➤ Relaciones Interpersonales
				➤ Recompensas y Sanciones	