



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y OCUPACIÓN PROFESIONAL
DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**

TACNA 2020

PRESENTADO POR:

BACH.PAREDES LUQUE, KRISTHELL XIOMARA

BACH. VILCA APAZA, CATALINA

ASESOR:

DR. GUILIAN CALANCHO MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | I |
| AGRADECIMIENTO | II |
| ÍNDICE DE CONTENIDO..... | III |
| INDICE DE TABLAS Y GAFICOS | VI |
| RESUMEN..... | VIII |
| ABSTRACT | IX |
| INTRODUCCIÓN | X |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| 1.1 Descripción de la Realidad Problemática..... | 1 |
| 1.2. Definición del Problema. | 4 |
| 1.2.1 Problema general..... | 4 |
| 1.2.2 Problema específico. | 4 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación..... | 5 |
| 1.3.2 Objetivo general. | 5 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4. Justificación e Importancia de la Investigación | 6 |
| 1.5 Variables | 8 |

| | | |
|---------------|--|----|
| 1.5.1 | Operacionalización | 9 |
| 1.6 | Hipótesis de la Investigación | 10 |
| 1.6.1 | Hipótesis general. | 10 |
| 1.6.2. | Hipótesis específica. | 10 |
| CAPÍTULO II | | 12 |
| 2.1 | Antecedentes de la Investigación | 12 |
| 2.1.1. | Antecedentes internacionales. | 12 |
| 2.1.2 | Antecedentes nacionales..... | 13 |
| 2.2 | Bases Teóricas | 16 |
| 2.2.1 | Gestión del conocimiento | 16 |
| 2.2.2 | Ocupación profesional..... | 25 |
| 2.3 | Marco Conceptual | 32 |
| CAPITULO III: | | 35 |
| 3.1. | Tipo de investigación | 35 |
| 3.2. | Diseño de investigación | 35 |
| 3.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 36 |
| 3.5. | Técnica de procesamiento y análisis de datos..... | 37 |
| CAPITULO IV: | | 38 |
| 4.1. | Presentación de resultados por variables..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 4.2. Contrastación de hipótesis | 51 |
| 4.3. Discusión de resultados..... | 61 |
| CAPITULO V: | 62 |
| 5.1. Conclusiones | 62 |
| 5.1. Recomendaciones..... | 64 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 65 |
| ANEXOS | 68 |
| ANEXO N °1 CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO... 68 | |
| ANEXO N °2 CUESTIONARIO DEL OCUPACIÓN PROFESIONAL. | 70 |

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Variables | 9 |
| Tabla 2 Municipalidad Provincial de Tacna. | 36 |
| Tabla 3 Variable 1 Gestión del conocimiento..... | 38 |
| Tabla 4 Dimensión 1 Creación de conocimiento - Gestión del conocimiento | 40 |
| Tabla 5 Dimensión 2 Transferencia del conocimiento - Gestión del conocimiento. | 41 |
| Tabla 6 <i>Dimensión 3 aplicación del conocimiento - Gestión del conocimiento</i> | 43 |
| Tabla 7 <i>Variable 2 Ocupación profesional</i> | 44 |
| Tabla 8 <i>Dimensión 1 eficacia profesional – Ocupación profesional</i> | 46 |
| Tabla 9 <i>Dimensión 2 eficiencia profesional – Ocupación profesional</i> | 47 |
| Tabla 10 <i>Dimensión 3 calidad profesional- Ocupación profesional</i> | 49 |
| Tabla 11 <i>Dimensión 4 economía profesional – Ocupación profesional</i> | 50 |
| Tabla 12 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminirnov</i> | 53 |
| Tabla 13 <i>Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y Ocupación profesional</i> . | 54 |
| Tabla 14 <i>Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y eficacia profesional</i> | 55 |
| Tabla 15 <i>Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y eficiencia profesional</i> ... | 57 |
| Tabla 16 <i>Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y calidad profesional</i> | 58 |
| Tabla 17 <i>Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y economía profesional</i> ... | 60 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 Variable 1 Gestión del conocimiento..... | 39 |
| Gráfico 2 <i>Dimensión 1 Creación de conocimiento - Gestión del conocimiento.....</i> | 40 |
| Gráfico 3 <i>Dimensión 2 Transferencia del conocimiento - Gestión del conocimiento</i> | 42 |
| Gráfico 4 <i>Dimensión 3 aplicación del conocimiento - Gestión del conocimiento... </i> | 43 |
| Gráfico 5 Variable 2 <i>Ocupación profesional.....</i> | 45 |
| Gráfico 6 <i>Dimensión 1 eficacia profesional – Ocupación profesional</i> | 46 |
| Gráfico 7 <i>Dimensión 2 eficiencia profesional – Ocupación profesional.....</i> | 48 |
| Gráfico 8 <i>Dimensión 3 calidad profesional – Ocupación profesional</i> | 49 |
| Gráfico 9 <i>Dimensión 4 economía profesional – Ocupación profesional.....</i> | 51 |

RESUMEN

Se busca con esta investigación encontrar en qué nivel de correlación se encuentran las variables gestión del conocimiento y la ocupación profesional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, por tal razón la investigación pretende determinar la relación que se da en el ambiente de trabajo de las variables gestión del conocimiento y la ocupación profesional para determinar si se relacionan entre sí.

Si se busca relacionar ambas variables la investigación corresponde a ser correlativa con un nivel de investigación descriptivo de diseño no experimental de investigación, al buscar la muestra no fue un problema por lo mismo que se consideró la población total de la Municipalidad Provincial de Tacna de 108 trabajadores administrativos, los cuales fueron materia de investigación a lo que se les aplico distintos cuestionarios que a posterior son aplicados y medidos por las variables cuales son gestión del conocimiento y la ocupación profesional.

Palabras claves, gestión del conocimiento, ocupación profesional, satisfacción y clima laboral.

ABSTRACT

Se busca con esta investigación encontrar en qué nivel de correlación se encuentran las variables gestión del conocimiento y la ocupación profesional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, por tal razón la investigación pretende determinar la relación que se da en el ambiente de trabajo de las variables gestión del conocimiento y la ocupación profesional para determinar si se relacionan entre sí.

Si se busca relacionar ambas variables la investigación corresponde a ser correlativa con un nivel de investigación descriptivo de diseño no experimental de investigación, al buscar la muestra no fue un problema por lo mismo que se consideró la población total de la Municipalidad Provincial de Tacna de 108 trabajadores administrativos, los cuales fueron materia de investigación a lo que se les aplicó distintos cuestionarios que a posterior son aplicados y medidos por las variables cuales son gestión del conocimiento y la ocupación profesional.

Keywords, knowledge management, professional occupation, satisfaction and work environment.

INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se considera la distribución en capítulos de investigación que se considera en el esquema de grados y títulos de la Universidad en el cual el Capítulo I se considera el planteamiento de la realidad problemática con la pregunta de investigación, los objetivos de investigación e hipótesis de investigación en base a las dos variables de investigación consideradas en la operacionalización de variables.

En el Capítulo II se aprecia información del marco teórico en base a los antecedentes en referencia a las variables de investigación, conjuntamente con las bases teóricas con definiciones e información citada respectivamente por autores en referencia de la investigación, y por último la definición de términos.

En el Capítulo III, se aprecia información de la metodología de investigación considerando los puntos de diseño, tipo, población y muestra de la investigación y la evaluación de los instrumentos y técnicas de aplicación.

En el Capítulo IV, se aprecia información de la interpretación de los resultados respectivamente con sus tablas y gráficos representativos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

La exigencia del mundo moderno contemporáneo nos permite estar en la era del conocimiento ya que por el tema de la globalización podemos ver que todas las sociedades a nivel global se encuentran en constante actualización de lo que acontece en el mundo es por ello que apreciamos sociedades más informadas, lo que conlleva a una constante actualización de sistemas que permitan mejorar la relación de las organizaciones con los usuarios ya sean públicas o privadas, esta mejora se viene dando en cuanto a la modernización de sus formas de trabajo, procesos y servicios que ofrecen a la sociedad.

Para poder cumplir estas expectativas necesitan de personal altamente capacitado con diferentes conocimientos para poder atender las exigencias que la sociedad necesita en cuanto al correcto uso de materias primas, recursos monetizados, financieros y actuales mediante la tecnología de una cualidad correcta y eficaz, cabe resaltar que las personas capacitadas con los conocimientos previos son la base de una organización para poder operar y de este modo atender las expectativas e incertidumbre de los ciudadanos y así poder alcanzar lo estipulado en un plan para lograr sus metas y objetivos estratégicos.

Las organizaciones tienen que ser muy consecuentes con todo su capital humano ya que se determina que las personas que trabajan para una organización, con solo el hecho como se sienten correspondidos por la organización, ello garantiza el éxito o incertidumbres dentro de la organización.

Al iniciar el siglo XXI, el país se ha sido capaz de aplicar nuevas políticas en cuanto a la modernización de la gestión pública, reflejado en la modernización de tramites documentarios en algunas entidades públicas, como por ejemplo entidades como la SUNAT, SUNARP, y otras entidades a cargo del estado que apliquen políticas y estrategias de simplificación administrativa, eliminación de barreras de exceso de burocracia, etc.

En toda organización y más aún en las municipalidades a nivel nacional el capital humano es considerado como el principal activo de la organización, por lo mismo que ellos son los más idóneos para llevar con principal realce una gestión de éxito en la localidad, se puede interpretar que los procedimientos y las tareas de trabajo están estipuladas y establecidas con reglamentos y demás manuales para lograr los objetivos en plazos trazados, pero es no se lograría si en caso no este el personal atrás de ello, es por ello que al personal de una organización debe de tratarse con mucho respeto capacitándolas para así promover su desarrollo intelectual y personal.

Para lograr un excelente clima laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna se necesita aplicar, modificar, crear diferentes políticas para una mejor selección del personal para ingresar a laborar a la organización, desde un mejoramiento de la escala remunerativa, el aumento de ascensos por cumplimiento de funciones, mejoras en la evaluación de desempeño de la persona, prever de manera anual el tema de capacitaciones al personal a cargo.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación que existe entre la gestión del conocimiento y la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020?

- ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020?

- ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020?

- ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación existe entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.
- Determinar la relación existe entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.
- Determinar la relación existe entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.
- Determinar la relación existe entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

La presente investigación tiene la necesidad de tomar en cuenta información verídica y confiable sobre el estudio de las variables a investigar, basados en autores reconocidos que puedan servir para una mejor interpretación de los gráficos y las tablas conjuntamente con sus interpretaciones y comprender de manera científica y empírica parte de la investigación en cuanto a la consideración de teorías a la investigación.

Justificación Práctica:

Las organizaciones requieren en sus puestos laborales personal calificado, para mejorar sus servicios y giros económicos a favor de la organización, por lo mismo que el personal tiene que ser competente en sus labores encomendadas por parte de la organización, y su calidad de atención con los usuarios o beneficiarios tiene que tener una correcta ejecución controlando sus emociones y conocimientos para un trato óptimo y eficaz.

Justificación Metodológica:

La variable de la gestión del conocimiento nos ayuda a analizar y comprender todas las actividades estructuradas en una organización, cuya principal función es la de brindar beneficio a las personas para adquirir nuevos conocimientos, capacidades profesionales y nuevas competencias para poder desempeñar mejor su función en su puesto laboral, en este caso en la Municipalidad Provincial de Tacna.

Justificación Social:

Como justificación social es bueno saber la participación de la entidad a estudiar y entablar cual es la influencia que existe entre la gestión del conocimiento y la ocupación profesional, será un aprendizaje constante del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Tacna por parte de la misma organización.

1.5 Variables

➤ V1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimensiones:

- ✓ Creación de conocimiento
- ✓ Transferencia de conocimiento
- ✓ Aplicación de conocimiento

➤ V2: OCUPACIÓN PROFESIONAL

➤

Dimensiones:

- ✓ Eficacia profesional.
- ✓ Eficiencia profesional.
- ✓ Calidad profesional.
- ✓ Economía profesional.

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|--------------|-----------------------------|
| DEL GESTIÓN CONOCIMIENTO | El intelecto de las personas son capaces de despertar una correcta gestión del conocimiento al poder desempeñar actividades con criterios que permitan mejorar la relación de la organización con la sociedad | Creación de conocimiento | • Adquisición y diseminación de datos e información obtenida. | Cuestionario | Ordinal Escala de Likert |
| | | Transferencia del conocimiento | • Almacenamiento de la información. | Cuestionario | |
| | | Aplicación del conocimiento | • Innovación del conocimiento en base a la información | Cuestionario | |
| OCUPACIÓN PROFESIONAL | Ocupación Profesional es la actividad que se desarrolla en una organización garantizando funciones y responsabilidades a las personas a cargo de ciertos puestos laborales, S.f.) | Eficacia profesional | • Logro de objetivos | Cuestionario | Ordinal |
| | | Eficiencia profesional | • Logro de competencias y liderazgo | Cuestionario | |
| | | Calidad profesional | • Responsabilidad y satisfacción | Cuestionario | Escala de Likert |
| | | Economía profesional | • Presupuestos obtención de recursos. | Cuestionario | |

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

- HE₂ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

- HE₃ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

- HE₄ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Sarmiento,2015); predomina el titulo de tesis “Modelo de gestión del conocimiento desde el Estado y la gestión pública hacia los usuarios en Colombia”, el objetivo de la investigación es diseñar nuevos modelos de gestión de conocimiento para poder fortalecer y unificar los saberes previos y generar nuevos enfoques que pueda permitir el mejoramiento y uso adecuado de las herramientas sociales y a su vez una constante participacion positiva por parte de los usuarios en Colombia. La investigación es de diseño explicativo experimental, la investigación concluyo que se pudo percibir mejores prácticas en cuanto al desempeño gubernamental y una mjoy calidad de atención para los usuarios en Colombia, con este diseño se mejoro en la capacidad de ejecucion de actividades del capital humano,

(Hernandez,2010); predomina el titulo de tesis “ La gestión del conocimiento como apoyo en la administración del sistema electrico nacional”, la investigación se dio para poder establecer un nuevo modelo sistémico que pueda agrupar el clima y cultura organizacional, cumpliendo un mejoramiento animico y motivacional en el capital humano que lo administra el Sistema Eléctrico Nacional, a si mismo mejorando las mejores practicas en cuanto al mejor uso de las aplicaciones, promoviendo la mejora continua entre todos los profesionales que laboran en la presente organziación, a lo que concluye la investigación que gracias a una mejor gestion del conocimiento se puede desarrollar de manera efectiva la creatividad del capita humano, lo que significa que nacen ventajas competitivas para mejores resultados en la organziación y para el mismo personal.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Ramos, 2016), predomina el titulo de tesis “Gestión del conocmiento y desempeño laboral en los profesores de la Universidad de Ciencias,2016” realizado en la ciudad de Lima, la investigación tuvo como principal objetivo, poder medir la relacion que podia existir entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los profesores de la Universidad de Ciencias, para lo cual la muestra de la investigación estuvo integrada por un total de 100 profesores a los cuales se les tomo los instrumentos necesarios para emplear ambas

variables, el metodo que se aplicó en la investigación fue hipotetico decutivo , de un diseño no experimenta a un nivel correlacional de corte transversal, a lo que concluye la presente investigación que a mayor es la gestion del conocimiento, mejorara significativamente el mejoramiento en el cumplimiento de funciones en cuanto al desempeño laboral.

(Torres,2016); predomina el titulo de tesis “ Gestión administrativa y gestión del conocimiento de la Facultad de Ingenieria de la Universidad San Pedro,2016. La investigación fue desarrollada en la ciudad de Chimbote, su objetivo principal de la investigación fue el determinar la relación que existe entre las dos variables mencionadas lineas arriba de la Universidad San Pedro, para esta investigación se utilizo la muestra de un total de 342 estudiantes de la Facultad de Ingenieria de la Universidad San Pedro, lo que los resultados concluyeron en aceptar la hiptesis alterna general que queie decir que la gestión adminisrativa si se relaciona de manera significativa con la gestión del conocimineto en la Facultad de Ingenieria de la Universidad San Pedro.

(Veliz,2017); predomina el titulo de tesis “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaria de gestión pública de la presidencia del Consejo de Ministros, Lima”, la investigacion tuvo como finalidad poder ver la relación que existe en ambas variables, la muestra que se

tomo fue de un total de 114 trabajadores, el metodo que se aplicó en la investigación fue hipotetico decutivo , de un diseño no experimental a un nivel correlacional de corte transversal, a lo que concluye la presente investigación que la relacion entre ambas variables es positiva, es decir que influye de manera significativa la gestion del conocimiento con el desempeño laboral según el personal de la secretaria de gestión pública de la presidencia del Consejo de Ministros, Lima.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del conocimiento

(Drucker,2007); el autor indica que la gestión del conocimiento, es la representación que utilizan las empresas para poder generar comunicación y de manera directa se benefician de sus activos intelectuales como el capital humano, en la actualidad la gestión del conocimiento es considerada como una ventaja competitiva para un beneficio económico dentro de una organización, en un mundo que se mueve con bastante rapidez es importante tener un capital humano motivado y capacitado es por ello en un mundo tan globalizado se necesitan personas en los centros de labores con nuevos paradigmas para mejorar el desarrollo personal y de la organización de manera eficaz y eficiente.

(Collison,2003); para poder conseguir un correcto funcionamiento de los servicios sociales es recomendable la creación de una nueva cultura y clima organizacional en la que la información y el conocimiento de todo el personal pueda reflejarse en el trabajo en equipo, reflejando esas actitudes y aptitudes en la forma al usuario o cliente que se fideliza con la organización.

(Perez Escorsa,2002); la gestion del conocimiento es fundamental para poder medirse en el mercado, el capital humano son el principal activo por sus conocimientos y experiencia que cada uno de los empleados cuenta, es decir pueden existir dos empresas similares competidores en el mismo rubro, el mismo mercado, pero una de ellas tiene mayor rentabilidad debido a que maneja de manera eficaz la gestión del conocimiento en cada uno de sus colaboradores.

2.2.1.1 Factores que interceden con la gestión del conocimiento.

- **La información:**

La información gracias al mundo globalizado puede llegar a todo el mundo en simultaneo a traves de las redes tecnologicas y por medio de las personas en tiempo real, para las empresas la información lo significa casi todo, por lo mismo el crecimiento de la tecnologia a base de la información necesita personal que domine estas situaciones para poder ser eficiente en el cumplimiento de las funciones en una organización.

- **El conocimiento:**

El coeficiente intelectual de las personas están reflejadas en el conocimiento, por lo que es un nuevo factor que el intelecto es el principal producto de la economía en una organización ya que existen mejores formas y maneras de generar bienes y servicios, con los índices de calidad correspondiente, el conocimiento necesita ser actualizado cada temporada para ver las nuevas maneras y formas de aplicar estrategias diferentes en la empresa se le llama mejora continua, ahora el conocimiento que es adquirido por la empresa se tendrá que encargarse de hacerlo saber y difundir en toda la organización para que así toda el persona de la organización pueda mejorar su productividad y beneficios personales en la organización.

- **Aprendizaje e innovación:**

Este factor se encarga primordialmente de conseguir cambios y aprovecharlos que van a partir a través del conocimiento realizando un uso eficaz de la información, juntando todas estas habilidades que están incertadas en la persona se aumentará de una manera eficaz sus habilidades para poder usar la creatividad en los diferentes procesos que cuenta la organización.

2.2.1.2 Proceso de la gestión del conocimiento.

(Martínez, 2003); explica detalladamente todos los procesos de la gestión del conocimiento con acciones fundamentales las cuales detalla a continuación:

- **Generación y captura de la información:**

El crear y conseguir el conocimiento que le falta a la organización por el mismo hecho que no cuenta ni posee y la misma necesidad que se suscita hace que la organización pueda obtenerlo por distintos medios de capacitación, reestructuración de tecnología y el mejor uso del internet para actualizar la información que acontece a nivel mundial.

- **Organización y almacenamiento:**

Salvaguardar el conocimiento que se adquirió y fue generado, para posteriormente ser almacenado, pero que garantice su funcionalidad para en un futuro pueda convertirse en un apoyo a la organización y pueda ser utilizado, con el análisis del conocimiento las organizaciones pueden utilizar estas estrategias para poder obtener resultados positivos en el propósito que se va aplicar.

- **Distribución y acceso:**

Transferir el conocimiento, cuyo objetivo es que todo el personal interno y externo de la organización puedan conocer, saber, aplicar y concientizarse de las nuevas medidas y estrategias de conocimiento que la organización aplicara para una mejora continua de sus dependencias para lograr una mejor rentabilidad.

- **Aplicación y utilización:**

Es el último proceso donde se aplica todos los conocimientos adquiridos en su utilización para convertirlo en fortalezas de la empresa u organización, en medidas de modernización de procesos y reducción de tiempos al atender los usuarios es donde se aplicará de manera constante el conocimiento que se verá reflejado en cada uno del personal en las funciones específicas que cumplan en la organización. Cuyo fin es involucrar los productos, servicios constantemente para que desarrollen su fin correcto el cual es generar una mejor rentabilidad en la organización y ser más eficiente con el trato a los usuarios fidelizados y no fidelizados de la organización.

2.2.1.3 Las tecnologías de información y la gestión del conocimiento.

(Diaz,2003); explica sobre las tecnologías e innovaciones en la gestión del conocimiento a través de su libro “Modelos de gestión del conocimiento aplicados a la universidad pública del Perú”, lo cual indica que las tecnologías e innovaciones son facilitadoras de los procesos, pero eso si indica que es incapaz de poder eliminar algún conocimiento de la cabeza del individuo.

La generación del conocimiento sirve para explorar y analizar datos a través de herramientas y técnicas con la finalidad de descubrir patrones, sistemas inteligentes, sistemas de expertos, agentes inteligentes a todo este proceso el autor lo catalogó como inteligencia artificial.

2.2.1.4 Dimensiones de la gestión del conocimiento.

Las dimensiones de la gestión del conocimiento son procesos que pueden aumentar en la organización más conocimiento que serán generados por los mismos personales que trabajan en la organización y se consideran como una red de conocimiento para la organización, se adaptan a la investigación científica estas dimensiones que son adaptables para realidades donde se quiera medir la gestión del conocimiento detallándose en el siguiente orden cada dimensión.

a) Dimensión 1 la creación del conocimiento:

Todas las organizaciones deberían tener en consideración en crear aprendizajes el cual les permita producir, generar y crear diversos conocimientos en función a las persuasiones, el poder crear conocimiento se da a base de las experiencias que se tienen de manera diaria en un lugar determinado, se puede ejemplificar que en una organización se pueden obtener nuevos conocimientos por medio del dialogo constante, intuición, y sentido común que se tienen todos los trabajadores de la organización por el simple hecho de compartir experiencias y nuevas metodologías que permitan realizar de manera mejor sus labores profesionales, nonaka y takeuchi son diseñadores de estas dimensiones e indican que “ para crear conocimiento debe hacerse de forma dinámica lo cual en el tiempo lo convierte en un conocimiento capaz de aplicarse en la organización de manera positiva.

El proceso dinámico está aferrado al conocimiento ya que se va dando constantemente en la vida por la interacción social en complicidad del conocimiento táctico y explícito. A lo que se concluye que el conocimiento se crea a través del aprendizaje.

b) Dimensión 2 transferencia del conocimiento:

También se identifica como el almacenamiento del conocimiento que mediante el conjunto de actividades de las experiencias se van fortaleciendo los saberes previos, y a si se van formando las habilidades y los conocimientos y de esa manera se procede a la explotación del conocimiento.

Cuando se habla de la transferencia del conocimiento se debe indicar que no es sinónimo de la transmisión del conocimiento, se explica que la transferencia se adhiere al conocimiento con la finalidad de generar recursos económicos y que sea rentable en el tiempo, en cuanto la transmisión es la emisión de conocimiento mediante la docencia o la publicación del mismo.

El conocimiento puede almacenarse y al mismo tiempo transferirse, al transferirse se puede crear nuevos conocimientos, se considera que es el proceso por el cual una dependencia u oficina es afectada de manera positiva por la experiencia, en resumen, la transferencia y almacenamiento del conocimiento es decisivo en las empresas de hoy en día, ya que mediante esta dimensión se puede lograr la innovación y creatividad por parte del personal.

c) Dimensión 3 Aplicación y uso del conocimiento:

La praxis del conocimiento que se adquieren en las empresas mediante las actividades laborales, se usan para explorar todos los recursos, y adaptarse y ser funcional en los nuevos entornos de las organizaciones que se actualizan cada cierto tiempo, la principal función del personal es desarrollar sus conocimientos y a través de la experiencia poder transformarlo en nuevos conocimientos, las organizaciones aplica estrategias para el uso correcto de los conocimientos y el personal se encarga de reflejarlo en sus actitudes y aptitudes que estén dando en la organización.

2.2.2 Ocupación profesional

(Robbins y Coulter,2010); definen la ocupación profesional a la responsabilidad laboral que se cumple de manera eficiente y eficaz de determinadas actividades laborales encomendadas, también se considera como el proceso que garantiza el éxito de una organización, la evaluación de la ocupación profesional se verifica en un periodo considerable por la organización y la mide a través de los cumplimientos de los objetivos y metas que tiene a nivel de crecimiento y estratégico la organización.

2.2.2.1 Conceptualización

(Díaz y Gaviria,2013); definen la ocupación profesional como el desempeño que cumplen los colaboradores al realizar diferentes actividades en la organización, permiten desarrollar evaluaciones periódicas entre todo el personal revisando cuál es su desempeño y compromiso con la organización, al mismo tiempo evalúa aptitudes como las de liderazgo, utilización de tiempo y recursos, compromiso con la organización por parte de todo el personal, eso permite darse cuenta a la organización el personal idóneo para continuar o separarlo de la misma.

(Chivenato,2014); la ocupación profesional mide el grado en que los colaboradores pueden cumplir ciertos requisitos en el centro laboral, indica que la ocupación profesional es demasiado situacional que en las personas o trabajadores se pueden interpretar de distintas maneras, el desempeño es la eficacia en la acción de actividades que los trabajadores o pueden percibir de manera positiva o negativa según el punto de vista y satisfacción laboral que exista dentro de la organización.

La administración y el desempeño profesional se relacionan entre sí para el cumplimiento de funciones de la organización, como principal objetivo de la administración es gestionar bien los recursos y el clima organizacional se encarga de gestionar un correcto ambiente entre la organización y los trabajadores en su totalidad.

El responsable de un buen cumplimiento de un buen desempeño profesional es el administrador de una organización, porque es el encargado de revisar de manera constante los trabajos realizados por los trabajadores en el campo laboral, la evaluación que realiza el administrador se divide en tres aspectos importantes los cuales son:

- Las personas pueden desempeñarse de manera eficiente en su campo laboral siempre y cuando conozcan todos los estándares laborales.

- El trabajo se torna más eficiente cuando el trabajador y el jefe cumplen con sus responsabilidades y el cumplimiento de funciones establecidas en sus contratos laborales.
- La capacitación por parte de la organización es de gran ayuda para despertar habilidades y contribuir con la organización de manera positiva.

(Cartaya, 2009); Define la ocupación profesional como la capacidad que los trabajadores tienden a cumplir con sus obligaciones profesionales, para que los trabajadores puedan cumplir con las obligaciones profesionales deben de contar con eficiencia, calidad y ser productivos, para poder cumplir todas sus funciones.

2.2.2.2 Factores que influyen en la ocupación profesional.

- Satisfacción profesional:

(Davis y Newtrom,2003); es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser positivas o negativas de acuerdo a como las personas puedan percibir su trabajo, cabe indicar que la satisfacción personal se trata de emociones y sentimientos positivos o negativos, por lo que también implica comportamientos que expresen los trabajadores a la organización, eso genera en periodos medianos o largos el éxito de la empresa gracias a su personal comprometido con la organización.

- Autoestima:

(Becerra,2017); uno de las principales características de la autoestima es la motivación, las personas tienen la cualidad de sobresalir en actividades que son buenos para desarrollar, la persona busca ser reconocido por su trabajo dentro de la organización lo mismo que genera un aumento de motivación para poder seguir desempeñándose en la empresa donde labora.

- **Trabajo en Equipo:**

(Becerra,2017); el trabajo en equipo permite a los trabajadores de la empresa a mejorar su rendimiento laboral por la misma división de tareas y conocimiento que adquieren al trabajar en equipo, las necesidades se pueden disminuir cuando el trabajo es distribuido por equidad y al mismo tiempo el equipo de trabajo utiliza la sinergia para mejorar sus habilidades y competencias.

- **Capacitación del trabajador:**

La finalidad de tener capacitado al personal es que los resultados de la empresa mejoren de manera constante en el tiempo, teniendo en cuenta que las capacitaciones permiten al trabajador conocer de manera eficaz los procedimientos completos que se desarrollan en la empresa de manera constante, el personal que no siente interés por parte de la organización se siente incapaz de desempeñar funciones por temor hacerlas mal, es por ello que la capacitación del trabajador es muy importante en una organización.

- **Estrés Laboral:**

(Becerra, 2017); la incompatibilidad del personal muchas veces se debe a malos climas organizacionales contraídos por el estrés profesional y laboral, cuando los recursos económicos son bastantes limitados los trabajadores tienen que ajustarse y trabajar de manera austera generando escenarios conflictivos propensos a peleas y desconfianza en el mismo personal, por esa razón se tiene al personal demasiado estresado por conflictos unipersonales e interpersonales.

2.2.2.3. Dimensiones del Ocupación profesional.

- **Eficacia laboral:**

(Da silva, 2002); el autor indica que la eficacia en la ocupación profesional son los logros que el personal logra mediante su esfuerzo realizando actividades, que correspondan a mejorar su rendimiento laboral, mediante la eficacia sea mejor los objetivos se cumplirán de manera efectiva y alcanzarán los resultados planeados en un pan estratégico desarrollado por la organización.

- **Eficiencia laboral:**

La eficiencia está destinada a conseguir mejores resultados con la utilización de menores recursos para cumplir los objetivos tal cual lo indica la organización.

- **Calidad laboral:**

(CEPAL, 2006); son competencias que tiene la organización para poder resolver problemas en el ámbito laboral organizacional o personal, las necesidades que tienen los usuarios son resueltas por los mismos trabajadores de manera eficaz.

- **Economía profesional:**

Son los recursos económicos que cuentan las empresas para poder solventar sus gastos, de esta manera se conserva al personal para poder ejercer una correcta gestión institucional para poder crecer a organización mediante sus colaboradores.

2.3 Marco Conceptual

1. Actitudes:

Son las acciones y decisiones que una persona pueda realizar mediante a la motivación para obtener conocimientos previos para aplicarlos en un lugar determinado.

2. Administración:

Sirven para tomar decisiones aplicando exclusivamente estrategias para poder conseguir los objetivos trazados organizacionalmente.

3. Capital humano.

Es el capital intelectual, en el cual las personas son las encargadas de manera constante para despertar capacidades para mejorar la productividad local.

4. Colaboradores.

Son los colaboradores que se encargan de ejercer funciones de manera eficiente en la organización, y cumpliendo los objetivos y metas que se trazaron en un tiempo determinado.

5. Departamento:

Son las oficinas o las áreas dedicadas a ejercer una función específica de la organización, cuenta con responsables directos para responder sobre las funciones que afronta la organización.

6. Desempeño laboral:

Son las actividades que realizan los profesionales de manera eficaz y eficiente para poder alcanzar los objetivos de la empresa para producir de manera más rentable y económicamente útiles para la organización.

7. Gestión:

Se relaciona con la administración, es poder establecer nexos y contactos entre el personal para poder conseguir términos que puedan ayudar a la organización a tener nuevos enfoques para un mejor esquema administrativo.

8. Liderazgo.

Se considera la habilidad de las personas que tienen para persuadir y saber dirigir a un grupo de personas con un beneficio colectivo con el fin de lograr lo que se propone.

9. Recursos humanos:

Es la oficina encargada de velar por el reclutamiento del personal y capital humano, para su selección y reclutamiento de todos los profesionales que requiere la organización.

10. Talento humano:

Son las aptitudes intelectuales que cuenta una persona para poder resolver situaciones complicadas y problemas que atraviese la organización , suele despertar la creatividad al desarrollar cualquier actividad.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación de nivel descriptivo correlacional que el objetivo principal de la investigación es medir la relación de las dos variables a estudiar las cuales son a gestión del conocimiento y la ocupación profesional.

3.2. Diseño de investigación

Es no experimental y con un diseño transversal correlacional, la cual se aplicará una sola vez en toda la investigación relacionando información de ambas variables gestión del conocimiento y la ocupación profesional.

3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 108 administrativos que forman parte de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Tabla 2
Municipalidad Provincial de Tacna.

| <i>EDAD</i> | <i>REGION</i> | <i>P. ADMIN</i> |
|---------------|---------------|-----------------|
| <i>18- 75</i> | <i>Tacna</i> | <i>108</i> |
| | <i>total</i> | <i>108</i> |

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplica el uso de la encuesta para poder recaudar la información de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna. También se utilizó en análisis documental para profundizar más en el tema con información.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Con el objetivo de lograr datos confiables en la investigación es necesario utilizar cuadros de frecuencia, figuras con sus respectivas interpretaciones, a través del programa estadístico spss v.25 se obtendrán datos exactos sobre el alfa de Cronbach y el rho spearman.

CAPITULO IV:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable gestión del conocimiento

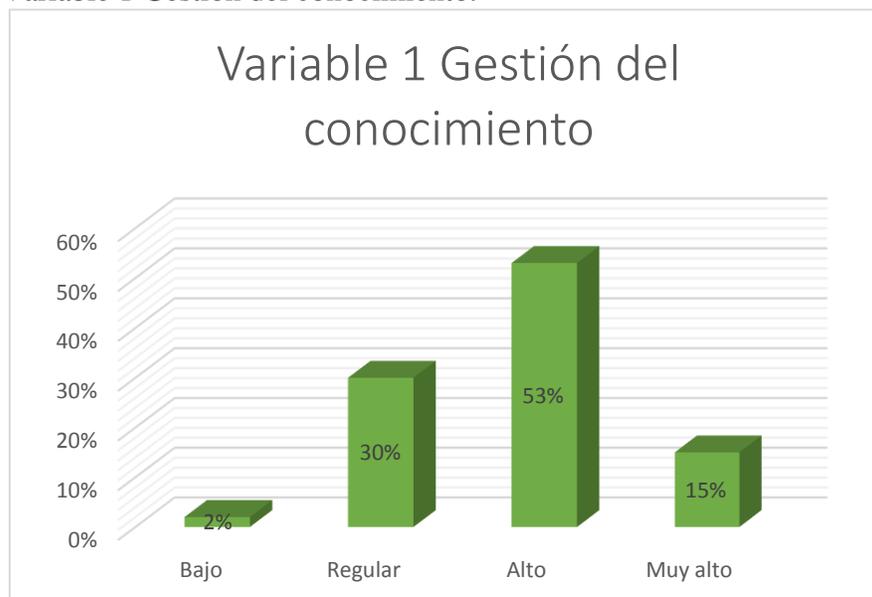
Tabla 3

Variable 1 Gestión del conocimiento

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Bajo | 2 | 2% | 2% | 2% |
| Regular | 33 | 30% | 30% | 32% |
| validos Alto | 57 | 53% | 53% | 85% |
| Muy alto | 16 | 15% | 15% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Variable 1 Gestión del conocimiento.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 3 y en el gráfico 1; que el 2% aseveran que el nivel de gestión del conocimiento es bajo, el 30% aseveran que el nivel de gestión del conocimiento es regular, el 53% afirman que el nivel de gestión del conocimiento es alto, el 15% aseveran que el nivel de gestión del conocimiento es muy alto.

Tabla 4

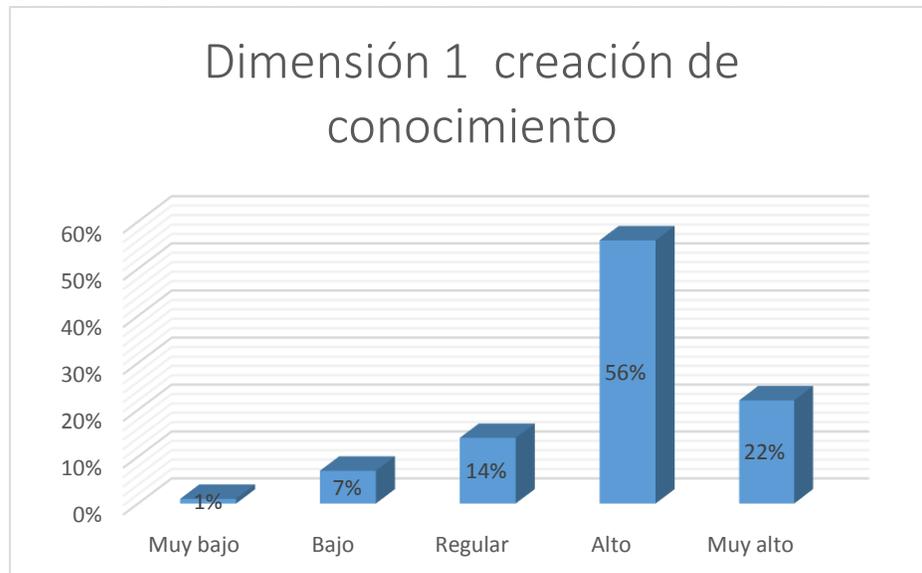
Dimensión 1 Creación de conocimiento - Gestión del conocimiento

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Muy bajo | 1 | 1% | 1% | 1% |
| Bajo | 7 | 7% | 7% | 8% |
| Regular | 15 | 14% | 14% | 22% |
| Alto | 61 | 56% | 56% | 78% |
| Muy alto | 24 | 22% | 22% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

Dimensión 1 Creación de conocimiento - Gestión del conocimiento



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 4 y en el gráfico 2; que el 1% aseveran que el nivel de creación de conocimiento es muy bajo, el 7% aseveran que el nivel de creación de conocimiento es bajo, el 14% aseveran que el nivel de creación de conocimiento es regular, el 56% afirman que el nivel de creación de conocimiento es alto, el 22% aseveran que el nivel de creación de conocimiento es muy alto.

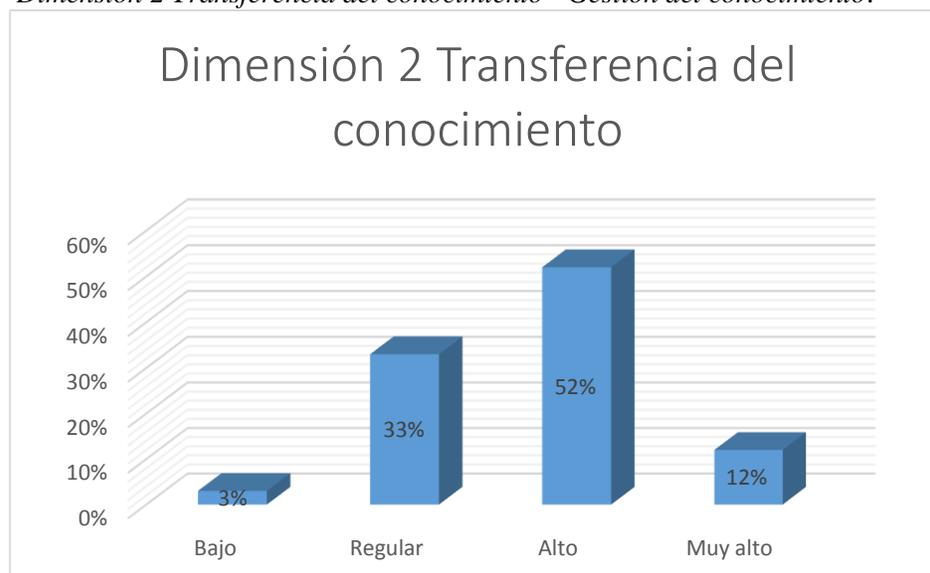
Tabla 5
Dimensión 2 Transferencia del conocimiento - Gestión del conocimiento

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Bajo | 3 | 3% | 3% | 3% |
| Regular | 36 | 33% | 33% | 36% |
| validos Alto | 56 | 52% | 52% | 88% |
| Muy alto | 13 | 12% | 12% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Dimensión 2 Transferencia del conocimiento - Gestión del conocimiento.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

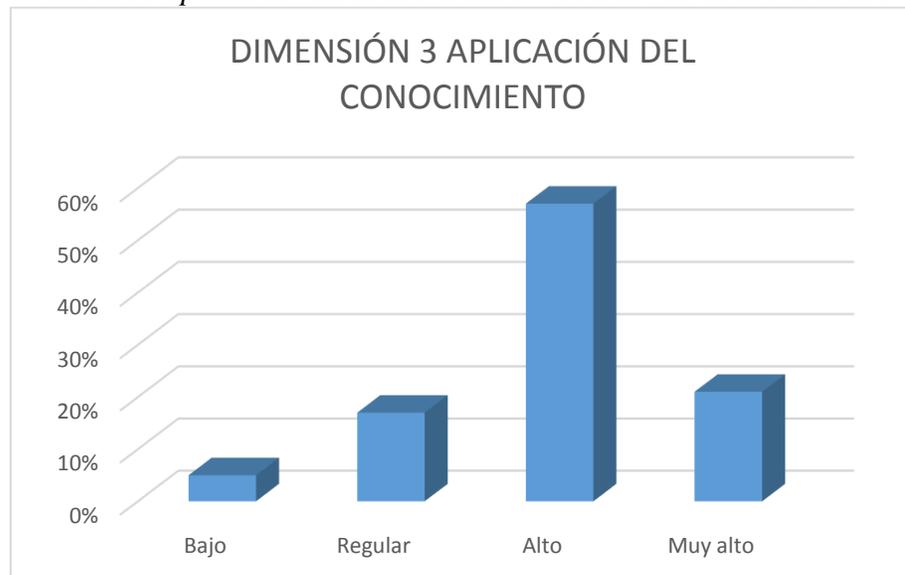
De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 5 y en el gráfico 3; que el 3% aseveran que el nivel de transferencia de conocimiento es bajo, el 33% aseveran que el nivel de transferencia de conocimiento es regular, el 52% afirman que el nivel de transferencia de conocimiento es alto, el 12% aseveran que el nivel de transferencia de conocimiento es muy alto.

Tabla 6
Dimensión 3 aplicación del conocimiento - Gestión del conocimiento

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Bajo | 5 | 5% | 5% | 5% |
| Regular | 19 | 17% | 17% | 22% |
| validos Alto | 61 | 57% | 57% | 79% |
| Muy alto | 23 | 21% | 21% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Dimensión 3 aplicación del conocimiento - Gestión del conocimiento.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

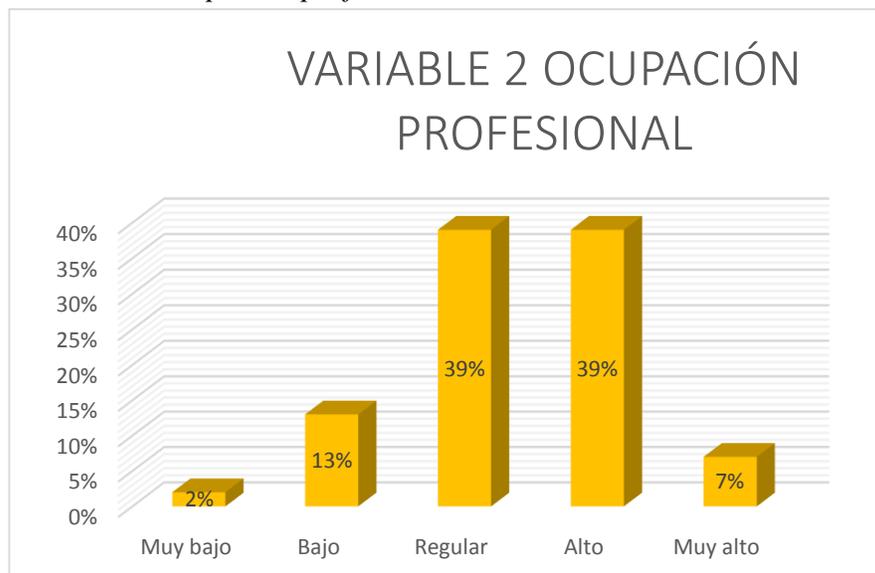
De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 6 y en el gráfico 4; que el 5% aseveran que el nivel de aplicación del conocimiento es bajo, el 17% aseveran que el nivel de aplicación del conocimiento es regular, el 57% afirman que el nivel de aplicación del conocimiento es alto, el 21% aseveran que el nivel de aplicación del conocimiento es muy alto.

Tabla 7
Variable 2 Ocupación profesional

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Muy bajo | 2 | 2% | 2% | 2% |
| Bajo | 14 | 13% | 7% | 8% |
| Regular | 42 | 39% | 14% | 22% |
| Alto | 42 | 39% | 56% | 78% |
| Muy alto | 8 | 7% | 22% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5
Variable 2 Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 7 y en el gráfico 5; que el 2% aseveran que el nivel de ocupación profesional es muy bajo, el 13% aseveran que el nivel de ocupación profesional es bajo, el 39% aseveran que el nivel de ocupación profesional es regular, el 39% afirman que el nivel de ocupación profesional es alto, el 7% aseveran que el nivel de ocupación profesional de conocimiento es muy alto.

Tabla 8

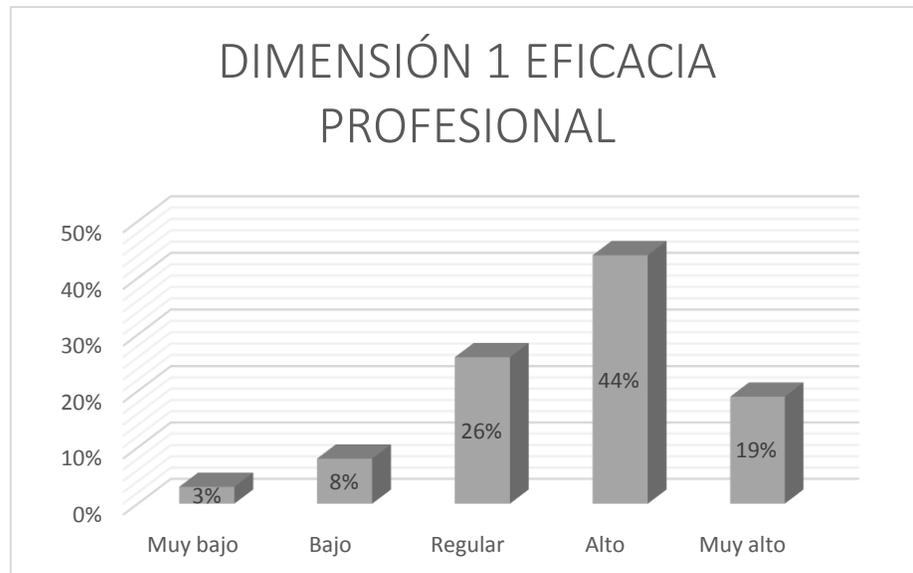
Dimensión 1 eficacia profesional – Ocupación profesional

| | alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|---------|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| validos | Muy bajo | 3 | 3% | 3% | 3% |
| | Bajo | 9 | 8% | 8% | 11% |
| | Regular | 28 | 26% | 26% | 37% |
| | Alto | 47 | 44% | 44% | 81% |
| | Muy alto | 21 | 19% | 19% | 100% |
| | total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6

Dimensión 1 eficacia profesional – Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

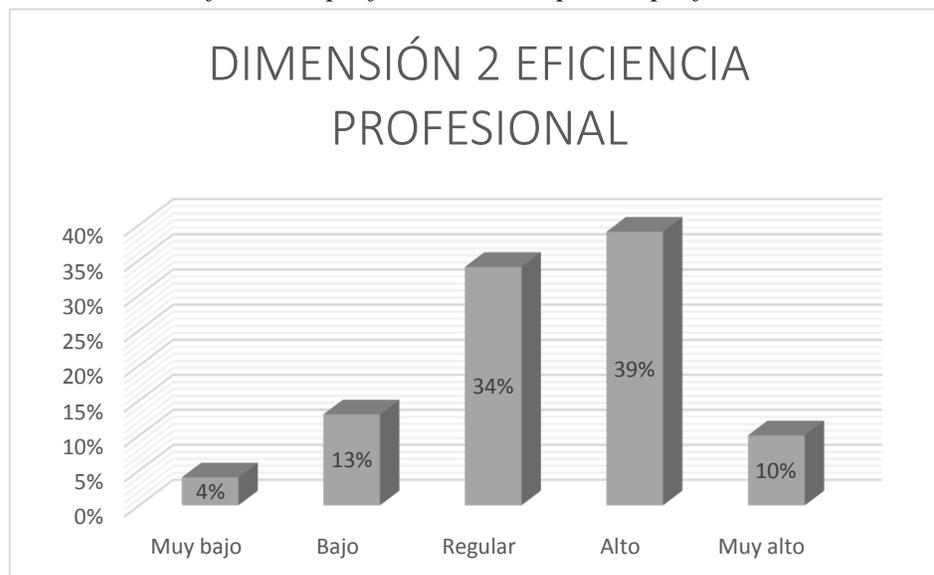
De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 8 y en el gráfico 6; que el 3% aseveran que el nivel de eficacia profesional es muy bajo, el 8% aseveran que el nivel de eficacia profesional es bajo, el 26% aseveran que el nivel de eficacia profesional es regular, el 44% afirman que el nivel de eficacia profesional es alto, el 19% aseveran que el nivel de eficacia profesional de conocimiento es muy alto.

Tabla 9
Dimensión 2 eficiencia profesional – Ocupación profesional

| | alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|---------|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| validos | Muy bajo | 4 | 4% | 4% | 4% |
| | Bajo | 14 | 13% | 13% | 17% |
| | Regular | 37 | 34% | 34% | 51% |
| | Alto | 42 | 39% | 39% | 90% |
| | Muy alto | 11 | 10% | 10% | 100% |
| | total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7
Dimensión 2 eficiencia profesional – Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 9 y en el gráfico 7; que el 4% aseveran que el nivel de eficiencia profesional es muy bajo, el 13% aseveran que el nivel de eficiencia profesional es bajo, el 34% aseveran que el nivel de eficiencia profesional es regular, el 39% afirman que el nivel de eficiencia profesional es alto, el 10% aseveran que el nivel de eficiencia profesional de conocimiento es muy alto.

Tabla 10

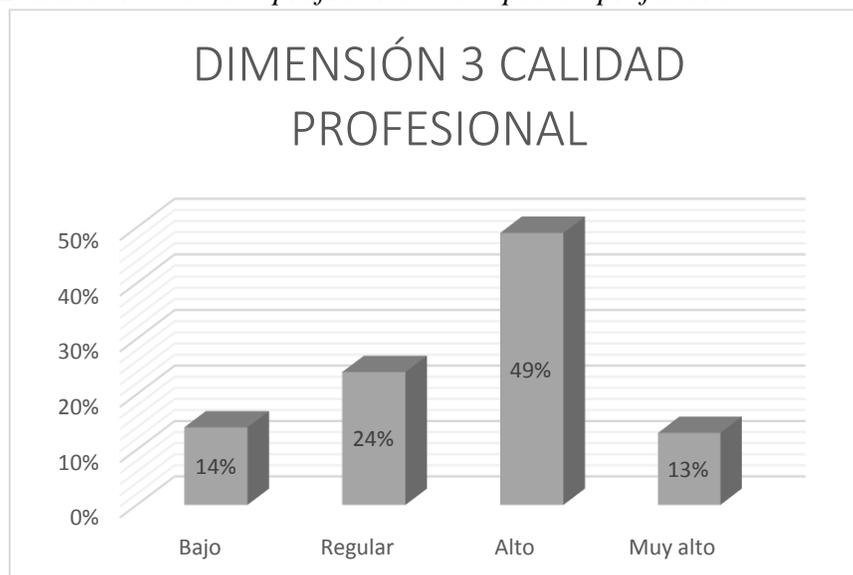
Dimensión 3 calidad profesional – Ocupación profesional

| alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| Bajo | 15 | 14% | 14% | 14% |
| Regular | 26 | 24% | 24% | 38% |
| validos Alto | 53 | 49% | 49% | 87% |
| Muy alto | 14 | 13% | 13% | 100% |
| total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

Dimensión 3 calidad profesional – Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 10 y en el gráfico 8; que el 14% aseveran que el nivel de calidad profesional es bajo, el 24% aseveran que el nivel de calidad profesional es regular, el 49% afirman que el nivel de calidad profesional es alto, el 13% aseveran que el nivel de calidad profesional es muy alto.

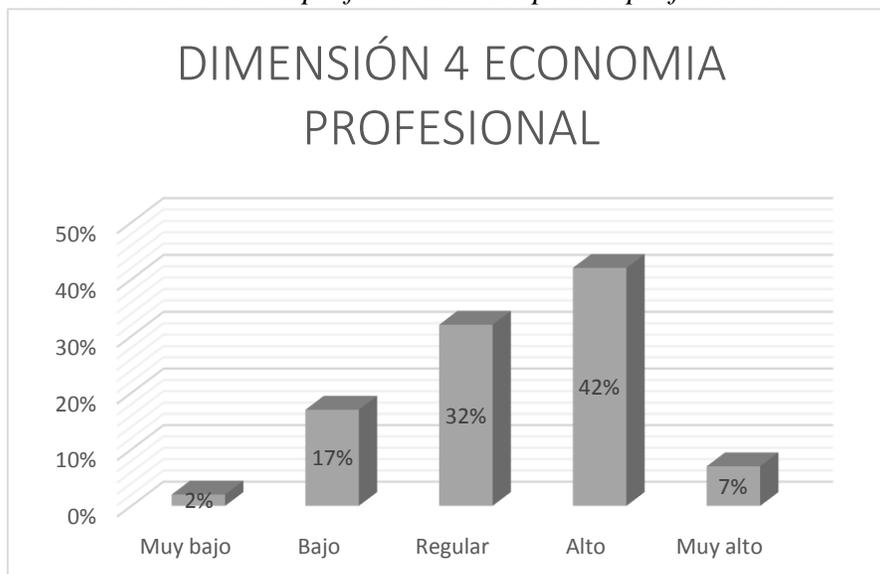
Tabla 11
Dimensión 4 economía profesional – Ocupación profesional

| | alternativas | Frecuencia | % | % Valido | % Acumulado |
|---------|--------------|------------|---------|----------|-------------|
| validos | Muy bajo | 2 | 2% | 2% | 2% |
| | Bajo | 19 | 17% | 17% | 19% |
| | Regular | 34 | 32% | 32% | 51% |
| | Alto | 45 | 42% | 42% | 93% |
| | Muy alto | 8 | 7% | 7% | 100% |
| | total | 108 | 100.00% | 100.00% | |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9

Dimensión 4 economía profesional – Ocupación profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 108 administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna encuestados se aprecia en la tabla 11 y en el gráfico 9; que el 2% aseveran que el nivel de economía profesional es muy bajo, el 17% aseveran que el nivel de economía profesional es bajo, el 32% aseveran que el nivel de economía profesional es regular, el 42% afirman que el nivel de economía profesional es alto, el 7% aseveran que el nivel de economía profesional de conocimiento es muy alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020.
- H_0 No existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020.

Se puede apreciar en la siguiente descripción de las hipótesis tanto para general y específicas se considera la prueba de Kolmogorov y Shapiro y se desarrolla a su posterioridad la prueba de Rho Spearman:

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov – Shapiro – Wilk

| | Kolmogorov - Smirnov | | | Shapiro - Wilk | | |
|--------------------------|----------------------|-----|--------|----------------|-----|-------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | Gl | Sig. |
| Gestión del conocimiento | 0,062 | 108 | 0,200" | 0,982 | 108 | 0,150 |
| Ocupación profesional | 0,060 | 108 | 0,200" | 0,992 | 108 | 0,762 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Al aplicar Kolmogorov se puede probar que para la contratación de las hipótesis de la investigación ya sea la general y las específicas se trabajará con el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Los valores indican el uso de dicho coeficiente como se puede visualizar en la tabla 12.

Tabla 13

Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y Ocupación profesional

| | | | Gestión del conocimiento | Ocupación profesional |
|----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Rho Pearson | Gestión del conocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,607" |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |
| | Ocupación profesional | Coeficiente de correlación | ,607" | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 108 | 108 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°13 se representa una relación efectiva positiva moderada al correlacionar la variable de gestión del conocimiento y la ocupación profesional de ciento ocho administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, al analizar la tabla se puede observar que el valor de sig (bilateral) es de 0.000, expresando ese valor se logra contrastar que es un valor menor al de 0.05 y se interpreta que por el resultado de valores se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La relación que se observa por medio de la prueba de coeficiente Rho Pearson es de 0,607 y en la tabla de medición se encuentra en un nivel de correlación positivo moderado.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H₁ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.
- H₀ No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

Se puede apreciar en la siguiente descripción de las hipótesis tanto para general y específicas se considera la prueba de Kolmogorov y Shapiro y se desarrolla a su posterioridad la prueba de Rho Spearman:

Tabla 14
Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y eficacia profesional

| | | | Gestión del conocimiento | Eficacia profesional |
|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|
| Rho Pearson | Gestión del conocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,598" |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |
| | Eficacia profesional | Coeficiente de correlación | ,598" | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | | |
| | | N | 108 | 108 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n° 14 se representa una relación efectiva positiva moderada al correlacionar la variable de gestión del conocimiento y la dimensión 1 eficacia profesional de ciento ochenta administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, al analizar la tabla se puede observar que el valor de sig (bilateral) es de 0.000, expresando ese valor se logra contrastar que es un valor menor al de 0.05 y se interpreta que por el resultado de valores se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La relación que se observa por medio de la prueba de coeficiente Rho Pearson es de 0,598 y en la tabla de medición se encuentra en un nivel de correlación positivo moderado.

4.2.2. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020.

- H_0 No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020.

Se puede apreciar en la siguiente descripción de las hipótesis tanto para general y específicas se considera la prueba de Kolmogorov y Shapiro y se desarrolla a su posterioridad la prueba de Rho Spearman:

Tabla 15
Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y eficiencia profesional

| | | | Gestión del conocimiento | Eficiencia profesional |
|----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|
| Rho Pearson | Gestión del conocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,494" |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |
| | Eficiencia profesional | Coeficiente de correlación | ,494" | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 108 | 108 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°15 se representa una relación efectiva positiva moderada al correlacionar la variable de gestión del conocimiento y la dimensión 2 eficiencia profesional de ciento ocho administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, al analizar la tabla se puede observar que el valor de sig (bilateral) es de 0.000, expresando ese valor se logra contrastar que es un valor menor al de 0.05 y se interpreta que por el resultado de valores se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La relación que se observa por medio de la prueba de coeficiente Rho Pearson es de 0,494 y en la tabla de medición se encuentra en un nivel de correlación positivo moderado.

4.2.3. Hipótesis Especifica 3

- H₁ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.
- H₀ No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

Se puede apreciar en la siguiente descripción de las hipótesis tanto para general y específicas se considera la prueba de Kolmogorov y Shapiro y se desarrolla a su posterioridad la prueba de Rho Spearman:

Tabla 16
Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y calidad profesional

| | | | Gestión del conocimiento | Calidad profesional |
|----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------|
| Rho Pearson | Gestión del conocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,621" |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | Calidad profesional | N | 108 | 108 |
| | | Coeficiente de correlación | ,621" | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 108 | 108 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°16 se representa una relación efectiva positiva moderada al correlacionar la variable de gestión del conocimiento y la dimensión 3 calidad profesional de ciento ocho administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, al analizar la tabla se puede observar que el valor de sig (bilateral) es de 0.000, expresando ese valor se logra contrastar que es un valor menor al de 0.05 y se interpreta que por el resultado de valores se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La relación que se observa por medio de la prueba de coeficiente Rho Pearson es de 0,621 y en la tabla de medición se encuentra en un nivel de correlación positivo moderado.

4.2.4. Hipótesis Especifica 4

- H₁ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

- H₀ No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020.

Se puede apreciar en la siguiente descripción de las hipótesis tanto para general y específicas se considera la prueba de Kolmogorov y Shapiro y se desarrolla a su posterioridad la prueba de Rho Spearman:

Tabla 17
Prueba Rho Pearson entre Gestión del conocimiento y economía profesional

| | | | Gestión del conocimiento | Ocupación profesional |
|----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Rho Pearson | Gestión del conocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,468" |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |
| | Economía profesional | Coeficiente de correlación | ,468" | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 108 | 108 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°17 se representa una relación efectiva positiva moderada al correlacionar la variable de gestión del conocimiento y la dimensión 4 economía profesional de ciento ocho administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, al analizar la tabla se puede observar que el valor de sig (bilateral) es de 0.000, expresando ese valor se logra contrastar que es un valor menor al de 0.05 y se interpreta que por el resultado de valores se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La relación que se observa por medio de la prueba de coeficiente Rho Pearson es de 0,468 y en la tabla de medición se encuentra en un nivel de correlación positivo moderado.

4.3. **Discusión de resultados**

Las comparaciones de los resultados se dan apreciar mediante la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020? Para lo cual se obtuvo la aseveración de la hipótesis que la gestión del conocimiento si se relaciona significativamente con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020. Obteniendo su prueba de Rho Spearman un nivel de correlación positiva moderada de ($r=0,607$)

Veliz (2017); en su investigación obtiene en su prueba de Rho Pearson un nivel de correlación positiva alta de ($r=0,836$), en su relación entre la gestión del conocimiento y la ocupación profesional según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento con la ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Pearson es de 0,607 y la sig bilateral 0.000.

- Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficacia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Pearson es de 0,598 y la sig bilateral 0.000.

- Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la eficiencia profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Pearson es de 0,494 y la sig bilateral 0.000.

- Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Pearson es de 0,621 y la sig bilateral 0.000.

- Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la economía profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna,2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Pearson es de 0,621 y la sig bilateral 0.000.

5.1. Recomendaciones

- Generar nuevos procesos formales para fortalecer conocimientos en la Municipalidad Provincial de Tacna, fortaleciendo la misión, visión, objetivos organizacionales mediante el cual se gestione adecuadamente el conocimiento en cada uno de los administrativos de manera adecuada.
- Promover la creación de talleres constantes para poder integrar el conocimiento de todos los administrativos que se pueda ver reflejado en el desempeño de sus funciones laborales.
- Promover un programa de incentivos para que los trabajadores desempeñen sus funciones con identificación y compromiso a la municipalidad. Provincial de Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra, C. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral en la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016* (Tesis de titulación). Universidad Católica de Santa María.
- Cartaya, A. (2009). *Capital Humano hacia un sistema de gestión en la empresa*. Cuba: Editora Política.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. (3ra edición). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Choque, C. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua-Perú.
- Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II -2 Tarapoto, Abril – Julio 2013* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

- Hernández, J. (2016). *Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, 2016*. (Tesis de titulación). Universidad Privada del Norte. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta edición). México: Editorial McGraw-Hill
- Martinez, N. (2014). *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí*. (Tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Pérez, D., Pineda, J. y Rosales De Bonilla, E. (2011). *Propuesta de un modelo de gestión de personal para fortalecer el desempeño laboral en el Centro de Atención a ancianos Asilo Sara Zaldívar, Dependencia del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI), ubicado en el Departamento de San Salvador*. (Tesis de titulación). Universidad de El Salvador, El Salvador.
- Pérez, J. y Verastegui, A. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L. - 2012*. (Tesis de titulación). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ma Edición). México: Editorial
Pearson Educación. Prentice Hall.