

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3277](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3277)

## Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.

Vilca Chaicha, Sonia Luz  
[svilcach2371@ucvvirtual.edu.pe](mailto:svilcach2371@ucvvirtual.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-6771-1822>  
Universidad César Vallejo  
Lima - Perú

### RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general explicar la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021. El estudio se desarrolló en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores N° 5130 Pachacutec, siendo su elección de modo no probabilístico, los instrumentos pasaron por pruebas de validez y confiabilidad para ambas variables. En los principales se observa que el 8.6% del personal encuestado perciben que la gestión del conocimiento es de nivel deficiente, mientras que el 57.1% señala que este es moderado. Sin embargo, el 34.3% manifiesta que el nivel de la gestión del conocimiento es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa del distrito de Ventanilla en el año 2021. Se concluyó que el análisis estadístico ha permitido corroborar que la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales influye de manera significativa de modo probabilístico con un 58.1% en el rendimiento laboral de una institución educativa del distrito de Ventanilla año 2021; con lo cual la relación causal de la hipótesis general queda demostrada (gl: 2 y p: 0,000).

**Palabras clave:** *Gestión del conocimiento; Habilidades gerenciales; Rendimiento laboral.*

Correspondencia: [svilcach2371@ucvvirtual.edu.pe](mailto:svilcach2371@ucvvirtual.edu.pe)

Artículo recibido: 10 agosto 2022. Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Vilca Chaicha, S. L. (2022). Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 2723-2741. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3277](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3277)

## Knowledge management and managerial skills in the work performance of the staff of an educational institution. Ventanilla, 2021.

### ABSTRACT

The general objective of this research is to explain knowledge management and managerial skills that influence the work performance of the staff of an educational institution. Ventanilla, 2021. The study was developed in the quantitative approach of non-experimental, cross-sectional, and causal correlational design. The sample consisted of 105 workers N° 5130 Pachacutec, their choice being non-probabilistic; the instruments underwent validity and reliability tests for both variables. In the main ones, it is observed that 8.6% of the personnel surveyed perceive that knowledge management is of a deficient level, while 57.1% indicate that it is moderate. However, 34.3% state that the level of knowledge management is efficient, according to the perception of the staff of an educational institution in the district of Ventanilla in the year 2021. It was concluded that the statistical analysis has allowed corroborating that knowledge management knowledge and managerial skills have a significant influence in a probabilistic way with 58.1% in the work performance of an educational institution in the district of Ventanilla in 2021; with which the causal relationship of the general hypothesis is demonstrated (df: 2 and p: .000).

**Keywords:** *Knowledge management; Managerial skills, Job performance*

## INTRODUCCIÓN

En estos últimos años en América Latina, existe una barrera sobre el poco conocimiento en el uso de las herramientas digitales por parte del trabajador administrativo y personal docente en las instituciones educativas lo cual ha generado lentitud en el cumplimiento de las actividades, para Blácido (2021) se adiciona a ello en el sistema porque es lento en el momento de la realización de los trámites debido a la burocratización que existe desde el siglo XIX, en ese sentido las instituciones al parecer están visionando a agilizar dichos procesos, teniendo como ruta de inicio la aplicación de una reingeniería en casos específicos asimismo innovando así también como el retener al colaborador y fomentar nuevas lluvias de ideas para poder contar con profesional idóneo (Oros, 2020). En consecuencia, debemos enfocarnos en observar nuestro entorno y conocer cuál es el grado de insatisfacción que se presenta para plantear propuestas que ayuden a evolucionar a nuestras instituciones educativas volviéndolas más eficientes (Quintero, 2021).

Con respecto a la administración pública se observa a las instituciones que se caracterizan por tener un proceso tradicional y burocrático generando lentitud en el desarrollo de sus actividades, de tal manera requiere aplicar cambios para avanzar y brindar un servicio de calidad a la sociedad dando una atención inclusiva. Según Colón (2017) en esa misma línea afirma que existe muchos procesos para desarrollar una actividad generando atrasos. Según Báez (2017) el modelo de gestión es muy lento y tradicional siendo un problema que está arraigado en cada actividad. Para Pro, (2017) refiere que descendemos de un modelo francés en donde toda administración era ejercida por los servidores públicos quienes estaban a cargo de verificar si estas actividades se desarrollaban, además de garantizar un equilibrio en la ciudadanía, etc. Para Campos (2017) lo que se debe hacer es hallar nuevas miradas para dar soluciones a estas viejas prácticas que no han permitido tener un mayor crecimiento, por el contrario, ha permitido el enquistamiento en los puestos generando obsolescencia del trabajador público. Caracterizado por ello la fuga del talento al sector a la actividad privada.

En el contexto nacional hasta 1990 la carrera pública estaba basada por el D.L 276, para luego ser cerrado con el inicio de un nuevo presidente, la que formó parte de la reforma la cual conllevó a un despido abrumador, sumándose además el Instituto de

Administración Pública (IAP), la cual ejercía un dominio del Sistema de Recursos Humanos. A raíz de esos cambios bruscos muchos profesionales quedaron sin trabajo a su suerte, parte de los desempleados fueron contratados de nuevo bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP), donde no responsabiliza estado, pasando después al DL 1057, en ese contexto con los cambios que se han dado ha generado que no exista un evaluación y selección meritocrática de los trabajadores administrativos para ocupar un cargo en las instituciones del estado considerando de manera específica como son los colegios

A nivel local, en la institución educativa N° 5130 Pachacútec se ha podido notar demoras con respecto a la solicitud de algún documento siendo solicitado por los padres de familia y docentes generando incomodidad, retraso y pérdida de tiempo, lo que limita al cumplimiento con los metas propuestas como institución, por otro lado se puede observar que la poca capacitación brindada a personal docente es un problema que se suma a las carencias lo que no permite avanzar en obtener sus resultados, es así estas deficiencias que se presentan son a raíz que el personal tiene poco conocimiento en el manejo de las herramientas digitales como también temor a malograr los equipos y sistema que se maneja en la institución educativa

Además, se realizó el planteamiento general: (a) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?

También se puntualizó los problemas específicos: (b) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el conocimiento y habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; problema específico (c) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; (d) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el trabajo en equipo del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?; problema específico (e) ¿Cómo influye la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021?

En ese sentido para, Fernández (2020) realiza la reafirmación indicando lo importante es la justificación. La justificación teórica se enfoca en motivar a la reflexión

sobre las variables en un contexto actual lo que ameritan un estudio minucioso y exhaustivo para dar a conocer la relación de dependencia probabilística que existen entre ambas, se ha obtenido un resultado el cual se ha sistematizado para ello también se realizó una propuesta de valor para ser incluidos como soporte al conocimiento de ciencias sociales.

Porque a través de los resultados se buscó mejorar el rendimiento de los trabajadores del centro educativo. Acerca de la justificación social-práctica, mediante la presentación de un programa de capacitación se buscó obtener mejoras en el rendimiento de todos los colaboradores. La importancia metodológica se ha construido el instrumento mediante cuestionarios el cual presenta novedades de acuerdo con contexto en el que nos encontramos, algunos de realizando su función desde la virtualidad según R. M. N° 072-2020-TR, de aplicación de manera obligatoria.

Con respecto a los instrumentos se ha realizado los criterios correspondientes que conlleven a dar mayor sustento a través de la validez y confiabilidad. Como justificación epistemológica, el estudio se enfocó en el positivismo y empirismo debido a la medición controlada de la información que se ha recabado la cual fue sometida al proceso confirmatorio inferencial deductivo, donde la relación con el objeto ha sido distante, asimismo se marcó distancia entre el sujeto y objeto (Ochoa et al., 2020; Cadena et al., 2017).

Se precisó el objetivo general: (a) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021. Así mismo, se establecieron los objetivos siguientes específicos: (b) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el conocimiento y habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (c) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (d) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (e) explicar cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

Seguidamente, se detalló la hipótesis general: (a) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

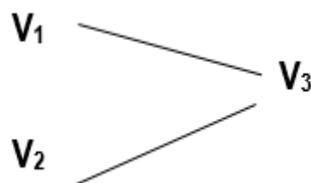
Y finalmente, se presentó las hipótesis específicas: (b) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en el conocimiento y la habilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (c) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en la responsabilidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (d) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente con el trabajo en equipo del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021; (e) la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen significativamente en la calidad del personal de una institución educativa, Ventanilla, 2021.

## METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se aplicó es de tipo básica. Según como menciona CONCYTEC (2018) mediante Ley N° 30806 busca alcanzar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos. Asimismo, que está dividido en dos tipos tipo básica y aplicada. De tal manera, el estudio formó parte del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y la investigación fue básica; debido a que la que la realidad es medible, cuyo propósito fue la contrastación de hipótesis, como también la aplicación de la estadística (Pacori, 2019).

Diseño no experimental, Se ha observado el fenómeno de estudio donde tal y como se da en su entorno natural, sin ninguna manipulación (Hernández et al., 2014). Fue transversal de tipo correlacional. Se buscó comprender la relación de la variable independientes sobre la dependiente (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño



Dónde:

- V<sub>1</sub> : Gestión del conocimiento
- V<sub>2</sub> : Habilidades gerenciales
- V<sub>3</sub> : Rendimiento laboral

Respecto al muestreo no se ha aplicado ningún tipo debido a que se ha considerado toda la población. La unidad de análisis está referido a todos los trabajadores de la institución educativa en el año 2021 (Rodríguez y Mendivelso, 2018), se aplicó la técnica encuesta es cual ha permitido hacer el recojo de la información, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, debidamente validados y sometidos a confiabilidad, para construir los Instrumentos se consideró los indicadores de cada dimensión los cuales fueron remitirlos a 5 especialistas para la validación de contenido cualitativo de juicio de expertos, con la información obtenida se ha realizado la validación mediante la prueba binomial.

Se ha fundamentado la investigación mediante la autenticidad de toda la información obtenida por diferentes expertos en lo académico, validando y considerando la autoría de la información que se obtuvo siendo libre de fraude en la recopilación, se consideró postulados por França-Tarragó (2008) sobre los principios éticos entre ellos: la justicia, beneficencia y autonomía, el principio de la justicia refiere al valor de la obtención de la información que se ha recabado por cada encuestado el cual fue tomado sin hacer ninguna separación sobre su orientación sexual, creencia, estado civil, su nacionalidad.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Ver la Tabla 1 se observa que el 8.6% del personal encuestado perciben que la gestión del conocimiento es de nivel deficiente, mientras que el 57.1% señala que este es moderado. Y para el 34.3% manifiesta que el nivel de la gestión del conocimiento es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa.

Ver la Tabla 2 las dimensiones referidas a la gestión del conocimiento se tiene que en cuatro (capital intelectual, aprendizaje organizativo, estrategia del conocimiento y la captación del conocimiento) de las cinco dimensiones la más alta frecuencia corresponde al nivel moderado con porcentajes que van desde el 45.7% hasta el 61.9%, mientras que en cuanto a la dimensión autoría del conocimiento la frecuencia más alta corresponde al nivel eficiente según el 57.1% del personal encuestado en una institución educativa en el

presente año lectivo. Además, en cuanto al nivel deficiente la frecuencia de los datos es menor al 19.0% en todas las dimensiones de la gestión del conocimiento.

Ver la tabla 3, se observa que el 14.3% del personal encuestado perciben que las habilidades gerenciales son de nivel deficiente, para el 68.6% señala que este es moderado. En ese aspecto el 17.1% manifiesta que el nivel de las habilidades gerenciales es eficiente, según la percepción del personal de una institución educativa.

Ver la tabla 4, En cuanto a las dimensiones referidas a las habilidades gerenciales se tiene que en las tres dimensiones la frecuencia más alta corresponde al nivel moderado con porcentajes que van desde el 69.5% (toma de decisiones y gestión) hasta el 86.7% (comunicación). Mientras que en cuanto al nivel eficiente referida a la dimensión comunicación ninguno de los encuestados (0.0%) coinciden en sus percepciones. Además, en cuanto al nivel deficiente la frecuencia de los datos es menor, y va desde el 13.3% (comunicación), 14.3% (gestión) y 17.1% (toma de decisiones), según la percepción del personal de una institución educativa.

Ver la tabla 5, se puede observar que el 4.8% del personal encuestado perciben que el nivel de su rendimiento laboral es bajo, mientras que el 17.1% indica que este es de nivel medio. En ese sentido, el 78.1% manifiesta su rendimiento laboral es de nivel alto según la percepción del personal de una institución educativa.

Ver la tabla 6, En cuanto a las dimensiones referidas al rendimiento laboral se tiene que en todas las dimensiones los encuestados perciben que el nivel es alto, es por ello por lo que la frecuencia más alta corresponde a este nivel, el cual va desde el 66.7% (conocimiento y habilidad), 71.4% (responsabilidad y calidad) y el 75.2% (trabajo en equipo). Además, en cuanto al nivel bajo la frecuencia de los datos es menor, y va desde el 3.8% (Conocimiento y habilidad y responsabilidad) y el 4.8% (trabajo en equipo y calidad) según la percepción del personal de una institución educativa.

En la tabla 7, se puede observar que el valor de Chi-cuadrado es de 57.152 y el valor de la significación es igual a 0.000 ( $p < \alpha$ ), se concluye que los resultados que se han obtenido son de gran aporte para poder explicar la variable dependiente. de esa manera los resultados que se obtuvieron, muestra que el nivel de significancia es .000 inferior a .05; en ese sentido, se del personal de una institución educativa, se tiene por aceptado el modelo de las variables en el análisis; según los datos obtenidos el valor de Cox Snell de .420 y Nagalkerke igual a .581, permitiendo dar por afirmado que las dos

primeras variables influyen probabilísticamente entre 42.0%% y 58.1% en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa en el distrito de ventanilla en el año 2021. Finalmente, el valor de McFadden fue de .425 donde se evidencia que existe un ajuste adecuado del modelo.

Ver la tabla 8, Basado en la primera hipótesis específica, se observa que el valor significación es igual a 0.000 ( $\rho < \alpha$ ), permitiendo concluir que la información datos obtenidos aportan para explicar la dimensión de la tercera variable. De esta manera, los resultados el valor de Nagalkerke es igual a .343, permite hacer afirmaciones que las dos primeras variables de estudio estudiadas influyen probabilísticamente en un 34.3% en la dimensión conocimiento y habilidad en el personal que labora en una institución educativa.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se observa que el valor significación es igual a 0.000 ( $\rho < \alpha$ ), lo que se indicar que los datos obtenidos aportan para explicar la dimensión dependiente. Por ello según resultados evidenciados, el valor de Nagalkerke es igual a .207, lo que permite afirmar que las variables de estudio influyen probabilísticamente en un 20.7% en la dimensión responsabilidad en el personal que labora en una institución educativa.

Así mismo, en lo referido a la tercera hipótesis específica se observa que el valor de significancia es igual a 0.000 ( $\rho < \alpha$ ), permitiendo concluir que los datos que se han obtenido son de gran aporte para explicar la dimensión de la tercera variable. Por consiguiente, los resultados evidenciados el valor de Nagalkerke es igual a .570, dando afirmación sobre las dos variables estudiadas influyen probabilísticamente en un 57.0% en la dimensión trabajo en equipo.

Finalmente, referente a la cuarta hipótesis se menciona que el valor significación es igual a 0.000 ( $\rho < \alpha$ ), permite que los datos obtenidos aportan para explicar la dimensión dependiente. Así mismo, según los resultados el valor de Nagalkerke es igual a 31.2, con ellos se afirma que las variables estudiadas influyen probabilísticamente en un 31.2% en la dimensión calidad en el personal que labora en una institución educativa en el año 2021.

Según los hallazgos mostrados en el capítulo precedente los niveles de las variables gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en una institución educativa correspondiente al distrito de Ventanilla siendo catalogado con un resultado mayor de

(78.1%) y (68.6) moderado, como también sucede en cuatro de sus dimensiones de la primera variable en ese misma línea se encuentran cada dimensión de la segunda variable, según los hallazgos de Vargas (2022) quien afirma que se realizó una inadecuada gestión de conocimiento limitando a las organizaciones a tener un aprendizaje organizativo además se observa los errores muy visibles, los mimos que no son corregidos oportunamente, por lo que les dificulta a algunos trabajadores la recolección, almacenamiento y distribución de información y conocimiento.

Además, en cuanto a la variable rendimiento laboral los resultados son diferentes, es así como el 78.1% de los colaboradores de una institución educativa señala el nivel es alto. Asimismo, se puede observar con una concurrencia mayoritaria del nivel alto en cada una de sus dimensiones la primera referida al conocimiento y habilidad, la segunda responsabilidad, también la tercera referida al Trabajo en equipo, mientras que la cuarta está referida a la calidad.

Los resultados expuestos coinciden ampliamente con los hallazgos de Malpartida (2022), según el aspecto porcentual, tal es así que en cuanto al rendimiento laboral del 92.50 presenta un nivel eficiente, el 7.5 con una muestra de nivel regular y el 0% presenta un nivel bajo; con respecto al conocimiento y habilidad el 95% como eficiente, el 5 % regular y el 0% como baja; para el trabajo en equipo muestra un 67.5% como eficiente, el 32.50.% como regular y el 0 % como baja; en ese sentido la responsabilidad el 92.50 % eficiente, el 7.5 % regular y el 0% que es baja, y para la calidad el 82.50 % es eficiente, el 12.50 % es regular, y 0% nivel bajo, por consiguiente a la productividad muestra el 82.5 % el nivel eficiente , el 12.5 % el nivel regular y 0 % el nivel bajo.

Los resultados expuestos coinciden ampliamente con los hallazgos de Obispo (2018), en los niveles, aspecto de confiabilidad, tal es así que en cuanto a la gestión del conocimiento 73.0% por ciento del personal de la institución de la I.E representando una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. Como se puede apreciar los resultados son similares, pese a tener que reconocer que los participantes de la investigación corresponden a instituciones de diferentes distritos ubicado en el sur I.E San Pedro de Chorrillos y norte de Lima I.E. de Pachacútec. Con respecto al análisis inferencial se contradice obteniendo un se obtuvo el valor de significación presentado

del coeficiente de Spearman es de - 0.107 existiendo correlación inversa y,  $p = 0.509$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

En cuanto a los resultados inferenciales dio pie a la contrastación de la hipótesis genérica, considerando a partir del coeficiente de determinación de Nagelkerke se puede afirmar que las primeras influyen probabilísticamente en un 78.1% de la primera variable y 68.6% de la segunda variable la variabilidad del rendimiento laboral, y considerar un ajuste apropiado del modelo ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), y con un Pseudo R cuadrado adecuado, explica un nivel moderado del rendimiento laboral.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al primer objetivo específico está expresado a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el conocimiento y habilidad, como ya se había puesto en manifiesto el nivel de las variables se concentra en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34.3%), en ese mismo aspecto para la segunda variable se concentra en los niveles moderado (68.6%) y eficiente (17.1%) referente a la dimensión conocimiento y habilidad correspondiente a la variable dependiente rendimiento laboral que se realizó en una institución educativa en el distrito de Ventanilla en el 2021, se adquiere que el 66.7% de los encuestados perciben que la dimensión conocimiento y habilidad es de nivel medio, con un 29.5% también con una minoría (3.8%) indica que la dimensión conocimiento y habilidad es deficiente.

Ya que al considerar la percepción de los elementos muestrales sobre la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales y su influencia en el conocimiento y habilidad lo que se ha probado es la existencia del poco conocimiento del personal docente y no docente para usar algunas herramientas para brindar un servicio de calidad a los estudiantes además del poco compromiso por parte del personal administrativo contratado y nombrado como también docentes contratados y nombrados, afectando el nivel de enseñanza en la institución educativa.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al segundo objetivo específico el cual está referido a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la responsabilidad, tenemos evidenciado el nivel de las dos primeras variables se concentran en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34,3%), por cuanto para la dimensión responsabilidad corresponde a la variable dependiente que se realiza en una institución educativa, se tiene que el (3.8%) de los encuestados perciben que la

responsabilidad es de nivel bajo, mientras que el (24.8%) señalan que es de nivel medio, mientras que mayoritariamente (71.4%) los pobladores encuestados afirman que la dimensión responsabilidad es alto.

En cuanto a los resultados inferenciales que se permitió la contrastación de la segunda específica se tiene que a partir del coeficiente de determinación de Nagelkerke se puede afirmar que la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales explica probabilísticamente en un 20.7% la variabilidad de la dimensión responsabilidad correspondiente a la variable rendimiento laboral, además de considerar un ajuste adecuado del modelo ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), donde se observa una implementación adecuada de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales encontrándose en un nivel moderado de la responsabilidad.

En lo que respecta a los hallazgos correspondientes al tercer objetivo específico lo que busca explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el trabajo en equipo, se puede evidenciar que el nivel de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales se concentra en los niveles moderado es (57.1%) y eficiente (43.3%), respectivamente para la primera variable, basado en la segunda variable se muestra un nivel moderado (68.6) y (17.1) de tal manera que la dimensión análisis del trabajo de equipo correspondiente a la tercera variable de estudio, se muestra que el 75.2% de los encuestados perciben que el análisis del trabajo en equipo es de nivel alto, mientras que el 20.0% señalan que es de nivel moderado, por consiguiente una mínima parte (4.8%) de personal docente y administrativos que fueron encuestados afirman que la dimensión trabajo en equipo es baja.

López (2018), en lo que respecta a los hallazgos correspondientes al cuarto objetivo específico el mismo está basado a explicar la influencia de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la calidad como ya se había afirmado el nivel de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales se concentra en los niveles moderado (57.1%) y eficiente (34.3%), y para la segunda variable tuvo un nivel moderado (68.6) y eficiente (17.1%) mientras que para la dimensión calidad correspondiente a la variable dependiente rendimiento laboral que se ha realizado en el colegio Pachacútec distrito de Ventanilla del 2021, se tiene que el (23.8%) de los encuestados perciben que la calidad es de nivel moderado, mientras que el (4.8%) y un nivel bajo como señala el personal de una institución educativa del distrito de Ventanilla.

Los resultados expuestos son contrarios a los hallazgos de Bendezú (2020) quien en su investigación realizada indica que la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.872 con un Rho de Spearman, el mismo que corresponde a un nivel de correlación positiva alta. A pesar que el escenario de estudio realizado es el mismo entre las investigaciones Esta afirmación se explica ya que el escenario de estudio difiere entre las investigaciones , también para Tarazona (2019) refiere al mismo contexto, a pesar de ello tiene un resultado de 68.3% el personal que tienen habilidades gerenciales tienen un buen desarrollo organizacional; del mismo modo sus dimensiones, el 68.3% del personal tiene habilidades conceptuales tienen un buen desarrollo organizacional; el 68.3% del personal que tienen habilidades técnicas tienen un buen desarrollo organizacional y el 68.3% (41) del personal tienen habilidades humanas tienen un buen desarrollo organizacional.

Además, Olivo (2018) indica que es de vital importancia la implementación de la gestión del conocimiento en una institución educativa para obtener mejoras, según los hallazgos donde el encuestados manifiesta que La gestión del conocimiento se relaciona directa ( $Rho=0,730$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño del personal de la institución educativa. “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

Con respecto a los resultados inferenciales que permitieron la contrastación de la cuarta hipótesis específica se tiene que a partir de la determinación de Nagelkerke donde se afirma que las variables gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen probabilísticamente en un 31.2% en la dimensión calidad en el personal que labora en una institución educativa. -Mientras tanto que, los resultados inferenciales descritos por Obispo (2018) son aún más determinantes, ya que afirma que la gestión del conocimiento se relaciona directa ( $Rho=0,730$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) del personal de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

**Tabla 1**

*Gestión del Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	8,6	8,6	8,6
	Moderado	60	57,1	57,1	65,7
	Eficiente	36	34,3	34,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

**Tabla 2**

*Dimensiones de la Gestión del Conocimiento*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Capital intelectual	Deficiente	15	14,3
	Moderado	48	45,7
	Eficiente	42	40,0
Aprendizaje organizativo	Deficiente	10	9,5
	Moderado	65	61,9
	Eficiente	30	28,6
Autoría del conocimiento	Deficiente	12	11,4
	Moderado	33	31,4
	Eficiente	60	57,1
Estrategia del conocimiento	Deficiente	19	18,1
	Moderado	62	59,0
	Eficiente	24	22,9
Captación del conocimiento	Deficiente	10	9,5
	Moderado	49	46,7
	Eficiente	46	43,8

Fuente: Base de datos

**Tabla 3**

*Habilidades Gerenciales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	14,3	14,3	14,3
	Moderado	72	68,6	68,6	82,9
	Eficiente	18	17,1	17,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

**Tabla 4**

*Habilidades Gerenciales*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Comunicación	Deficiente	14	13,3
	Moderado	91	86,7
	Eficiente	0	0,0
Toma de decisiones	Deficiente	18	17,1
	Moderado	73	69,5
	Eficiente	14	13,3
Gestión	Deficiente	15	14,3
	Moderado	73	69,5
	Eficiente	17	16,2

Fuente: Base de datos

**Tabla 5**

*Rendimiento Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,8	4,8	4,8
	Medio	18	17,1	17,1	21,9
	Alto	82	78,1	78,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

**Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021.**

---

**Tabla 6**

*Dimensiones del Rendimiento Laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Conocimiento y habilidad	Bajo	4	3,8
	Medio	31	29,5
	Alto	70	66,7
Responsabilidad	Bajo	4	3,8
	Medio	26	24,8
	Alto	75	71,4
Trabajo en equipo	Bajo	5	4,8
	Medio	21	20,0
	Alto	79	75,2
Calidad	Bajo	5	4,8
	Medio	25	23,8
	Alto	75	71,4

*Fuente:* Base de datos

**Tabla 7**

*Pseudo R Cuadrado*

	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Hipótesis				Cox y Snell	0,420
general	57,152	2	,000	Nagelkerke	0,581
				Mc Fadden	0,425

*Fuente:* Base de datos

**Tabla 8***Pseudo R Cuadrado para las Hipótesis Específicas*

	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Conocimiento y habilidad	32,640	2	,000	Cox y Snell	0,267
				Nagelkerke	0,343
				Mc Fadden	0,206
Responsabilidad	17,924	2	,000	Cox y Snell	0,187
				Nagelkerke	0,207
				Mc Fadden	0,120
Trabajo en equipo	57,874	2	,000	Cox y Snell	0,424
				Nagelkerke	0,570
				Mc Fadden	0,405
Calidad	28,710	2	,000	Cox y Snell	0,239
				Nagelkerke	0,312
				Mc Fadden	0,188

*Fuente:* Base de datos**CONCLUSIONES****Primera**

Según el objetivo general, explicó cómo las variables como son la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el rendimiento laboral del centro educativo de nivel primaria y secundaria, De tal manera se obtuvo como resultado un valor de significancia de  $p = 0,000$  siendo un valor menor a  $0,05$  ( $p < 0,05$ ) con ello se da la confirmación a la hipótesis general y concluyendo que existe influencia significativa entre las variables de estudio.

**Segunda.**

Se tuvo como primer objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el conocimiento y habilidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de  $0,000$  el mismo que es menor a  $0,05$  ( $p < 0,05$ ) dando por confirmado la primera hipótesis específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa en las variables y la primera dimensión

**Tercera**

Con respecto al segundo objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la responsabilidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de  $0,000$  el mismo que es

menor a 0,05 ( $p < 0.05$ ) quedando demostrada la segunda hipótesis específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de las variables gerenciales en la responsabilidad.

#### Cuarta

Asimismo, referente al tercer objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en el trabajo en equipo. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de 0,000 el mismo que es menor a 0,05 ( $p < 0.05$ ) quedando demostrada la segunda tercera específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de las primeras variables y el trabajo en equipo.

#### Quinta

Finalmente, para el cuarto objetivo específico del estudio realizado, explicó cómo la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales influyen en la calidad. El cual se ha obtenido como resultado un valor de significancia de 0,000 el mismo que es menor a 0,05 ( $p < 0.05$ ) quedando demostrada la cuarta hipótesis específica y además de dar por concluido que hay influencia de manera significativa de la gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en la calidad.

#### LISTA DE REFERENCIAS

- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho–Lima, 2019*. [Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación]. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Blacido, I., et al. (2021). Las competencias de los docentes en el manejo de las herramientas digitales en los tiempos de pandemia en la Universidad Nacional de Educación (UNE). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(1), 1–24.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- França-Tarragó, O. (2008). *Ética para Psicólogos: Introducción a la Psicoética* (6ta ed.). Desclée De Brouwer. <https://bit.ly/33VcJfi>
- Hernández, R., et al. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., et al (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R., et al (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ley Orgánica 7/2018, de 12 de agosto que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (Concytec). Boletín Oficial del estado, núm.1465, de pp.4 a 9 <https://elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Malpartida, E., (2022). *Estrés laboral y rendimiento laboral en los trabajadores de la Institución Educativa 1260 El Amauta, Ate - Lima*.
- Obispo, M.,(2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16059>
- Ochoa, R., et al (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Oros-Méndez, L., et al (2020). La reingeniería administrativa en una Institución de Educación Superior armonizada por la Industria 4.0: evidencia de la inteligencia de datos. (Spanish). *Journal Educational Innovation / Revista Innovación Educativa*, 20(82), 45–63.
- Olivo Valenzuela, S. R. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, 2016*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14619>
- Pacori, K. y Pacori, W. (2019). *Metodología y diseño de la investigación científica*, Eco Edit ffecaat.
- Pro, J. (2017). El modelo francés en la construcción del Estado español: el momento moderado. *Revista de Estudios Políticos*, 175, 299-329. doi: <http://dx.doi.org/10.18042/cepc/rep.175.10>
- Quintero, A., y Peña, C., (2021). Propuesta Metodológica Para Evaluar Modelos Académicos en Instituciones Educativas. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres Del Pedagogo*, 31, 26–43. <https://doi.org/10.21555/rpp.v0i31.2117>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Tarazona, S., y Valencia, I. (2019). Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins–ESSALUD. Lima. 2018. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2892301>
- Vargas Samaniego, K. J. (2022). Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78290>