

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



**Gerencia del conocimiento y trabajo en equipo de la Compañía
pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.**

Tesis para obtener el título de ingeniero industrial

Autores:

Vidal Velásquez, Cristian Samuel

Torres Bernal, Yanmir Antonio

Asesor - Código ORCID

Angeles Morales Julio César - 0000-0002-7470-8154

Chimbote – Perú

2023

INDICE

Palabras claves	I
Título.....	II
Resumen.....	III
Abstract	IV
1. Introducción	5
2. Metodología	33
3. Resultados	34
4. Análisis y Discusión	37
5. Conclusiones	52
6. Recomendaciones	56
7. Referencias bibliográficas.....	57
8. Anexos	61

Palabras clave:

Tema	Gestión del conocimiento, trabajo en equipo
Especialidad	Talento humano

Keywords:

Subject	Knowledge management, teamwork
Specialty	Human talent

Línea de Investigación:

OCDE			Líneas de investigación
Área	Sub-área	Disciplina	
Ingeniería, Tecnología	Otros ingeniería y tecnologías	Ingeniería industrial	Gestión de organizaciones.

**Gerencia del conocimiento y trabajo en equipo de la Compañía pesquera del
Pacífico Centro S.A., Chimbote 2022.**

Resumen

La finalidad de este trabajo fue establecer la relación entre la Gerencia del Conocimiento y el Trabajo en Equipo en la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A. en Chimbote 2022. Se consultó la contribución de la Gerencia del Conocimiento en el desempeño de los equipos de trabajo de la Compañía, así como identificar los factores que favorecían o impedían la implementación de la Gerencia del Conocimiento y su influencia en el desempeño del equipo. Además, la investigación también buscó explorar los efectos de la Gerencia del Conocimiento en el desarrollo del equipo, su productividad y su efectividad. Esta investigación, a través de la recopilación de datos, entrevistas y grupos de discusión, pretendió identificar los factores clave que contribuían a una Gerencia del Conocimiento eficaz en el entorno de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A.

El estudio se diseñó utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo. Se utilizó una encuesta para recopilar datos de los empleados de la empresa. La muestra para este estudio fue de 40 Obreros y 17 empleados estables de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: un cuestionario de Gerencia del Conocimiento y un cuestionario de Trabajo en Equipo. Los datos recolectados se analizaron mediante análisis estadístico para determinar la relación entre las variables. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación entre las variables.

Se ha logrado determinar la relación entre las variables gerencia del conocimiento y trabajo en equipo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,628 lo cual implica una correlación positiva considerable. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Knowledge Management and Teamwork in Company Pesquera del Pacific Center S.A. in Chimbote 2022. It sought to identify the contribution of Knowledge Management in the performance of the Company's work teams, as well as to identify the factors that favored or hindered the implementation of Knowledge Management and its impact on team performance. In addition, the research also sought to explore the effects of Knowledge Management on team development, productivity and effectiveness. This research, through data collection, interviews and focus groups, sought to identify the key factors that contributed to effective Knowledge Management in the environment of Company Pesquera del Pacific Center S.A.

The study was designed using a descriptive quantitative approach. A survey was used to collect data from the company's employees. The sample for this study was 40 workers and 17 permanent employees of Company Pesquera del Pacific Center S.A. Two instruments were used for data collection: A Knowledge Management questionnaire and a Teamwork questionnaire. The data collected were analyzed by means of statistical analysis to determine the relationship between the variables. Pearson's correlation coefficient was used to determine the correlation between the variables.

It was possible to determine the relationship between the variable's knowledge management and teamwork; a Spearman's Rho coefficient of 0.628 was obtained, which implies a considerable positive correlation. This means that there is an association between the knowledge management variable and the teamwork variable of Company pesquera del Pacific Center S.A., Chimbote 2022; it is understood that the higher the level of knowledge management, the higher the levels of teamwork.

1. Introducción

La tesis se efectuó con la finalidad de establecer la relación entre la Gerencia del Conocimiento y el Trabajo en Equipo en la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A. en Chimbote 2022., pues como se sabe busca explorar los efectos de la Gerencia del Conocimiento en el desarrollo del equipo, su productividad y su efectividad.

Para mayor conocimiento se tuvo que buscar investigaciones anteriores en base a las variables en estudio.

Tello (2018), en su tesis relacionada con influencia de la gestión del conocimiento y competencias profesionales, hizo su estudio en cuatro instituciones educativas del ejército peruano cuyo objetivo fue averiguar si existe relación entre las competencias profesionales de los docentes y la forma en que gestionan los conocimientos de sus alumnos, lo que permite sugerir alternativas que ayuden al sistema educativo a lograr mejoras significativas. El autor trabajó con una muestra de 207 educadores de cuatro instituciones educativas del ejército peruano, realizó el diseño no experimental de nivel correlacional, utilizó como instrumento el Inventario de Gestión del Conocimiento de Alonso Pérez-Soltero e Inventario de Competencias Profesionales del Docente de Fiorella Tapia. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 22, concretamente con el estadístico rho de Spearman, que verificó que existían correlaciones significativas entre las variables del estudio ($r = 0,65$). El autor llega a la conclusión de que se ha alcanzado el objetivo, así como los objetivos más específicos en el sentido de que las dimensiones de la gestión del conocimiento están conectadas con las competencias profesionales de los profesores.

Díaz (2019) La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Huaura y versó sobre las competencias directivas y el trabajo en equipo. Su objetivo fue conocer cómo afectan las competencias gerenciales al trabajo en equipo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura. El autor llevó a cabo un diseño no experimental, transversal y de correlación causal. La población estuvo formada por 307 trabajadores administrativos, de los cuales 171 actuaron como representantes de la población. Utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta. Los resultados en términos de capacidad de liderazgo son los siguientes: El 59% de los encuestados afirma que su jefe no considera todos los escenarios antes de tomar una decisión, el 45,6% afirma que su jefe no puede controlar su inteligencia emocional y el

61,4% afirma que su jefe no utiliza conocimientos técnicos para desempeñar sus funciones. En cuanto a la variable trabajo en equipo, el 60,3% de los encuestados afirmó que no sabe cuál es su principal responsabilidad dentro del municipio, el 26,3% dijo que tiene problemas para adaptarse al trabajo que realiza allí, el 61,4% afirmó que sus compañeros no se comportan adecuadamente en el trabajo y el 47,4% dijo que cada trabajador no desempeña eficazmente sus funciones dentro del municipio. Se utilizó la prueba Rho de Spearman. El estudio encontró una correlación fuerte y muy significativa ($r = 0,909$; $p = 0,001$), concluyendo que las habilidades directivas tienen un impacto significativo en la forma como el personal administrativo trabaja en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Barrantes (2019), en su tesis relacionada con gestión del conocimiento y desempeño de las áreas administrativas, hizo su estudio en la Universidad Nacional de Cajamarca, la investigación tuvo por objetivo conocer el impacto de la Gestión del Conocimiento en el Desempeño Administrativo de la Escuela Profesional de Geociencias de la Universidad Nacional de Cajamarca. El autor utilizó el método inductivo-deductivo. Este estudio es aplicado, correlacional, no experimental, cuantitativo y de corte transversal o transversal temporal, utilizando como instrumento la encuesta, el diseño se realizó bajo los criterios de la escala de Likert, obteniendo como resultados que la Gestión del Conocimiento en el Programa de Educación Profesional de Geociencias de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Cajamarca es calificada como "media" en un 65%, "baja" en un 22% y "alta" sólo en un 13%. El desempeño de las áreas administrativas de la Escuela Profesional de Ingeniería Geológica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Cajamarca oscila entre moderado (70%), excelente (17%) y bajo (13%). El autor concluye que existe una fuerte correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño administrativo en la Escuela Profesional de Ingeniería Geológica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Cajamarca ($Rho=0,819$, $p=0,000$).

López (2020), en su tesis relacionada con gestión del conocimiento e innovación tecnológica, realizó su estudio en la SUNAT, El objetivo principal del estudio era establecer la conexión entre la gestión del conocimiento y la innovación tecnológica en la gestión del desarrollo de la SUNAT. El autor utilizó un método hipotético deductivo. En la metodología de investigación de este estudio se utilizaron encuestas y un

cuestionario digital que medía las opiniones de los encuestados en una escala de Likert. Se calculó el coeficiente Alfa de confiabilidad para asegurar la validez de la encuesta. La población estuvo conformada por 52 colaboradores de las diferentes divisiones que conforman la gerencia y la muestra fue no probabilística. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y explicativo. El investigador concluyó que hay una correlación débil entre la gestión del conocimiento y la innovación tecnológica en la gestión del desarrollo de la SUNAT (Rho de Spearman 0,306 y valor P 0,027), lo que indica que un mayor nivel de gestión del conocimiento incrementará moderadamente el nivel de innovación tecnológica en la gestión del desarrollo de la SUNAT.

Becerra (2020), en su tesis relacionada con manejo de conflictos que mejoran el desempeño laboral, el autor realizó su estudio dentro de la empresa Olva Courier, tuvo como objetivo averiguar cómo la aplicación de una estrategia de gestión de conflictos puede repercutir positivamente en el rendimiento de los empleados de la empresa, Olva Courier. En este estudio se utilizó la metodología inductiva, que es un tipo de investigación en el que la atención se centra en la cuantificación y el nivel de análisis es explicativo más que experimental o predictivo. La población, que constaba de 30 colaboradores, también se consideró un ejemplo, ya que era inferior a diez. Los datos obtenidos se procesaron mediante informes de forma cuantitativa. Debido a que hay cuestiones que repercuten en las relaciones profesionales, el autor llega a la conclusión de que la posición no es adecuada, generando una disminución en el logro de las metas.

Gonzales (2021) en su tesis relacionada con gestión del conocimiento y desempeño laboral, hizo su estudio en el área de tesorería del Ministerio de Salud cuyo objetivo fue determinar cómo afecta la gestión del conocimiento a los empleados de la división tesorera del ministerio público de la ciudad de Lima en su desempeño profesional. La metodología de investigación utilizada fue cuantitativa básica con un diseño no experimental de corte transversal. Participaron en la población 35 empleados de la Oficina de Tesorería de la Administración Central del Ministerio de Sanidad mediante la técnica del censo, con el cuestionario como instrumento. El autor llega a la conclusión de que la gestión del conocimiento sí tiene relación con el desempeño laboral de los empleados de la División de Tesorería del Ministerio de Salud en Lima en el año 2020, con un coeficiente de correlación de $RS = 0,742$ y un valor p de 0,000.

Cárdenas (2021) En la finalidad de determinar la relación existente entre la gestión educativa y el trabajo en equipo en las instituciones educativas UGEL 15 Huarochir, se realizó el estudio de dichas instituciones para la tesis de grado sobre gestión educativa y trabajo en equipo. La metodología utilizada se fundamentó en un enfoque cuantitativo, paradigma positivista, método hipotético deductivo, diseño inerte experimental y nivel descriptivo correlativo. La unidad de análisis estuvo conformada por educadores, y se utilizó una muestra no probabilística por convención conformada por 60 profesores. A esta muestra se le aplicó una pregunta en escala Likert para cada variable, previamente aprobada por expertos que determinaron su aplicabilidad y sometida a la prueba Alfa de Cronbach con niveles de confiabilidad "bueno" de 0,915 y 0,840, respectivamente. Los datos recogidos se introdujeron en la aplicación de hoja de cálculo Excel y se procesaron con el programa SPSS versión 25. Los resultados permitieron mostrar las variables en gráficos y el análisis inferencial utilizó el estadístico Rho de Spearman. El autor llega a la conclusión de que existe una relación significativa, positiva y moderada entre la gestión educativa y el trabajo en equipo, con un nivel de $r = 0,685$ y $p=0,00$ 0,05.

Reyes (2021) En su estudio para su tesis sobre liderazgo directivo y trabajo en equipo, llevaron a cabo su investigación en la Unidad Educativa Fiscal ecuatoriana "Durán" con el objetivo de establecer allí la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo. Un total de 100 profesores de ambos sexos de la institución mencionada se aplicaron al diseño de la autora de un estudio descriptivo-correlativo, que utilizó una metodología de investigación descriptiva. Se utilizó la técnica de la entrevista, sirviendo de instrumento un cuestionario, para recoger datos sobre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo. Los resultados muestran que existe un coeficiente Rho de Spearman apreciado igual a $0,676^{**}$ y un valor Sig. = 0,000 0,01, lo que indica que la correlación entre la supervisión directiva y el trabajo en equipo es fuerte, directa y significativa al nivel de 0,01; por tanto, se apoyan las hipótesis planteadas en este estudio.

Malo (2021) en su tesis relacionada con estrés laboral y afrontamiento en los trabajadores, el autor realizó su estudio en la Unidad Ejecutora 412 Salud de Virú. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en los auxiliares de la Unidad 412 Salud Vir durante el COVID-19.2020. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. Se utilizó una población de 185 trabajadores

auxiliares y una muestra de 125 trabajadores. Aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para cada una de las variables, llegamos a la conclusión de que existe una relación entre los mecanismos de afrontamiento de los trabajadores y el estrés laboral.

Matencio (2022) en su tesis relacionada con motivación laboral y trabajo en equipo, hizo su estudio en la Institución Educativa Pública Ate, tuvo como averiguar la relación entre el trabajo en equipo de los profesores de primaria y la motivación en el trabajo en un centro educativo público. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo-correlativo. El diseño no fue experimental y la metodología fue heurístico-deductiva. El método de recogida de datos utilizó una entrevista; para ella se elaboraron dos preguntas en escala de Likert con una fiabilidad alfa de Cronbach de 0,939 (motivación laboral) y 0,926 (trabajo en equipo). Los resultados mostraron que el 78,3% de los encuestados tenían niveles bajos de motivación laboral, mientras que el 21,7% tenían niveles moderados. En cuanto al trabajo en equipo, el 81,7% tenía un nivel bajo, mientras que el 18,3% tenía un nivel medio. La comunicación interna (Sig.= 0,000; $r = 0,777$), la planificación de equipos (Sig.= 0,000; $r = 0,594$), el liderazgo (Sig.= 0,000; $r = 0,706$) y la resolución de problemas (Sig.= 0,000; $r = 0,699$) fueron las correlaciones con la motivación laboral. El autor llega a la conclusión de que existe una correlación significativa y positiva entre la motivación laboral y el trabajo en equipo entre los profesores de primaria que trabajan en una institución educativa pública en 2022 (Sig.= 0,000; $r=0,777$).

Como fundamentación científica se obtuvo la siguiente información:

Enfoques teóricos de gerencia del conocimiento

Historia de la Gerencia del Conocimiento

El campo de la gestión del conocimiento surgió en este contexto durante la década de 1990, coincidiendo con el rápido crecimiento del volumen de datos e información, la aparición de las telecomunicaciones y las tecnologías de la información, y el surgimiento de modelos basados en competencias que empezaron a considerar el conocimiento como un recurso estratégico con potencial para crear valor económico (Peluffo & Catalán, 2002). El mismo surgió como un nuevo paradigma en línea con las ideas planteadas por la

"Sociedad la Información" y la "Economía del Conocimiento", resultados de las tendencias actuales de una economía mundial impulsada por las redes de información y comunicación.

Desde la segunda mitad del siglo XX, cada vez hay más pruebas de que las organizaciones y empresas que funcionaban de forma más productiva y eficiente utilizaban adecuadamente la información de que disponían y situaban los conocimientos de sus miembros en un lugar estratégico o central para lograr mejores resultados.

Los nuevos enfoques de gestión que se delegaron en las dos últimas décadas del siglo XX -como la Gerencia del Conocimiento y el Enfoque de Calidad Total- surgieron del marco conceptual de la Harvard Business School y de la metodología de gestión japonesa, que consideraban la calidad, la planificación estratégica, la información, la medición del éxito, la comunicación, la innovación y el liderazgo como motores clave de una mayor ventaja competitiva. Desde estas perspectivas, las funciones primordiales de la gestión o administración se centran principalmente en organizar, planificar, dirigir, controlar e integrar los recursos humanos. Lazatti explica que estos focos también abarcan dos dimensiones:

"El proceso intelectual de gestionar la información y generar ideas inherentes a la resolución de problemas o la toma de decisiones", así como "considerar las acciones y comportamientos del ser humano", o el "factor humano". Como sostiene Lazzati (1993), la primera dimensión tenía que ver con la lógica y la información, mientras que la segunda con la psicología y la sociología. Así pues, en aquella época ya se vislumbraba una perspectiva algo multidisciplinar para las estrategias de gestión contemporáneas.

El conocimiento

La Real Academia Española (2001: s.v.) define el conocimiento como "entendimiento, inteligencia y razón natural". Es más que un conjunto de datos; es una colección de hechos, verdades o información que se ha almacenado como resultado de la experiencia humana o del aprendizaje. Según Muoz y Riverola (1997), se puede decir que el conocimiento se compone de verdades, convicciones, enfoques, nociones, opiniones, esperanzas y metodologías. También puede describirse como una mezcla de información, contexto y

experiencia que se construye a partir de la investigación en curso, la experiencia propia, la de los demás, la investigación propia, la de los demás, un intercambio de ideas en el que intervienen múltiples disciplinas, y todo ello empleando metodologías adecuadas para producir resultados lo más orientados posible a los objetivos que permitan prestar servicios alternativos a la sociedad.

Es necesario que el conocimiento sea adaptable, flexible, superable, adaptable e innovador y que surja de la interacción entre el sujeto y el objeto de estudio, que es la construcción del conocimiento.

Gerencia del Conocimiento

Definición: Las concepciones de este campo y disciplina son diversas y no parece haber acuerdo sobre cómo definir sus límites. Son numerosas las definiciones, enfoques, paradigmas y teorías que han surgido en este campo, pero el consenso más básico es que el conocimiento dentro de las organizaciones es un recurso crucial para su competitividad y que, como tal, es necesario gestionarlo o administrarlo. (Jinxi y Jisheng, 2001). Entre las primeras definiciones tenemos las siguientes:

- ✓ Un marco conceptual que engloba todas las acciones y puntos de vista necesarios para gestionar las actividades de conocimiento y sus condiciones relacionadas dentro de una organización y hace hincapié en los ámbitos de conocimiento que requieren atención ejecutiva.
- ✓ La influencia explícita de la acumulación y difusión de conocimientos; la capacidad de equilibrar la creatividad mental con el esfuerzo disciplinado necesario para convertirla en productos comercializables
- ✓ La habilidad para añadir valor a las actividades intangibles de una organización;
- ✓ los esfuerzos para reunir, analizar y organizar la experiencia de los empleados con el fin de hacerla accesible desde cualquier lugar y en cualquier momento para mejorar la organización.

El proceso de producir y gestionar continuamente conocimientos de todo tipo se conoce como gestión del conocimiento. Se realiza para satisfacer las necesidades actuales y futuras, identificar y utilizar tanto los recursos de conocimiento

adquiridos como los existentes, y crear nuevas oportunidades. Quinteto y otros, 1997.

Stewart (2001: 112) sintetiza en pocas palabras una acepción que se aplica a los modelos que se han desarrollado en este campo: La gestión del conocimiento implica ser conscientes de lo que ya sabemos, aprenderlo y organizarlo, y utilizarlo para generar resultados.

Muñoz y Riverola (2003) Describen la gestión del conocimiento como aquel proceso en el que un conjunto de factores trabaja conjuntamente para garantizar el mejor uso posible de un recurso que siempre ha estado a disposición de la empresa pero que aún no se ha utilizado plenamente. La gestión del conocimiento pretende garantizar que esta aplicación se centre deliberadamente en la mejora de la productividad y la competitividad de la empresa a lo largo del tiempo.

Guédez (2003: 36) Se afirma que la gestión del conocimiento se refiere a la aceptación del conocimiento como entrada, proceso, salida y contexto de la acción directiva. La gestión del conocimiento da prioridad a las relaciones humanas sobre las redes tecnológicas y revela el deseo de hacer que el conocimiento sirva a los usuarios generando, compartiendo, orientando, aplicando y evaluando el conocimiento. Por último, se dice que la generación de conocimiento se ocupa más de la innovación que resulta de la aplicación del conocimiento que del conocimiento en sí.

Para Koulopoulos y Frappaolo (2000: 188) Gestionar el conocimiento implica fomentar la inteligencia de grupo para aumentar la capacidad de respuesta y de innovación. Es un componente crítico de una estrategia empresarial que permitirá a una organización gestionar más rápidamente los nuevos retos y oportunidades del mercado aprovechando el más valioso de sus recursos: el talento, el conocimiento y la experiencia colectivos.

Es evidente que las propuestas conceptuales para la generación de conocimiento presentan características similares. La idea de que las organizaciones necesitan entender cómo ocurren los procesos que componen su existencia y ser capaces de construir explicaciones sobre ellos se percibe como una característica común entre las explicaciones propuestas, favoreciendo la producción y transferencia de conocimiento dentro de la organización a partir de informaciones externas así

como de sus propias prácticas. Para lograr la adaptación y la supervivencia organizativa, es necesario actuar sobre una variedad de conceptos que son el resultado de los datos y la información que recibe un individuo. Por ello, la construcción del conocimiento como proceso debe tener esto en cuenta. Para ello es necesario que la organización realice un seguimiento continuo de las nuevas tendencias del entorno con el fin de identificar las demandas de conocimiento relacionadas con la satisfacción tanto de sus propias necesidades como de las de sus clientes.

Enfoques de la Gerencia del Conocimiento

Autores como Drucker (1968), Nonaka (1991) y Garvin (1993) (citados por Seaton y Bresó, 2001:3) proponen que las diversas definiciones de gestión del conocimiento pueden agruparse en dos categorías: una que destaca la contribución de la gestión del conocimiento a los procesos de aprendizaje y desarrollo organizativos, y otra que subraya la importancia de la gestión del conocimiento en relación con su potencial para generar recursos económicos.

enfoque organizacional establece que el conocimiento es el único recurso del que dispone una organización verdaderamente competitiva, y considera que su primera tarea debe ser sistematizar los procesos a través de los cuales sus empleados adquieren y generan el conocimiento que necesitan para responder a los retos actuales, anticiparse a los retos venideros y adaptarse a las amenazas u oportunidades resultantes de la interpretación de las fuerzas que definen sus entornos operativos. El enfoque organizativo ayuda a entender el fin que la empresa pretende alcanzar en el control de disciplinas específicas del conocimiento, al tiempo que facilita la adopción de los objetivos y estrategias necesarios para fomentar la innovación en la gestión de las políticas de desarrollo de los recursos humanos. Esto estimula la obtención de competencia técnica por parte de sus empleados y el análisis sistemático del aprendizaje organizativo como proceso dependiente de cómo se utiliza el conocimiento para relacionarse con el entorno.

El enfoque económico o rentable de la gerencia del conocimiento dispone que se trata de un proceso por el cual las organizaciones producen riqueza a partir de sus actividades intelectuales o conocimientos para crear ventajas competitivas y, al mismo tiempo, la capacidad de crear más valor a raíz de los recursos internos de la organización. En este sentido, Seaton y Bresó (2001:3) sostienen que las perspectivas organizativa y económica son complementarias y ponen de relieve el papel que desempeñan las organizaciones en el proceso de gestión del conocimiento. El enfoque económico ayuda a identificar los recursos de la organización y facilita la comprensión de la relación entre conocimientos, necesidades, productos y valor añadido.

A la luz de lo expuesto y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se plantea encajar un concepto de la generación de conocimiento que enfatice la complementariedad organizacional y económica. Esta conceptualización es entendida como el proceso organizacional interno que busca promover una cultura de comunicar el conocimiento que ha sido obtenido anteriormente a la organización o que ha sido creado dentro de ella, con el objetivo de ser manejado por los integrantes de la organización.

Perspectivas o enfoques de la Gerencia del Conocimiento

Si bien existen más enfoques de la GC/KM, aquí se exponen brevemente los dos más discutidos.:

El tecnológico o tecno-céntrico: un enfoque apoyado o impulsado por expertos en tratamiento de la información y economía con una base en las TIC. Desde este punto de vista, las TIC permiten recopilar, compartir e intercambiar conocimientos. Desde esta perspectiva centrada en las TIC, las técnicas de gestión casi siempre se centran en la gestión de datos e información. La "escuela tecnológica" considera que la etapa GC/KM de la gestión de la información es la más elevada. Sus especialistas y asesores suelen tener formación en informática o ciencias de la información, y sus prácticas de gestión se centran en las herramientas técnicas (hardware) y el software utilizados para la gestión del conocimiento (Jinxi & Jisheng, 2001). Desde este punto de vista, por ejemplo, ha sido bastante típico que las instituciones educativas y universitarias adquieran TIC sin pensar en cómo incorporarlas a los procesos compartidos de toma de decisiones para mejorar las operaciones y la planificación académicas.

La gestión de la información en las universidades se ha centrado más en los sistemas técnicos para recopilar, organizar y difundir datos cuantitativos de planificación financiera, contable y matemática, pero el uso de la tecnología no siempre mejora la toma de decisiones o los resultados (Petrides & Nodine, 2003)).

El conductista u organizacional: es un análisis estructural del concepto de conocimiento multidimensional en consonancia con el procesamiento humano del concepto. De acuerdo con esta perspectiva humana del trabajo centrada en la organización, el CG/KM considera que las personas son el factor clave, y sus estrategias clave de gestión se centran en el desarrollo de las habilidades, el comportamiento y el liderazgo de las personas dentro de la organización. propone estrategias para crear y estructurar procesos de cambio organizativo y alterar los procesos de trabajo. Desde esta perspectiva, la GC/KM es principalmente un proceso de gestión de recursos humanos que hace hincapié en las técnicas de gestión relacionadas con la valoración, la evaluación y la promoción del personal. Los investigadores y consultores que utilizan este enfoque en la GC/KM suelen tener formación en filosofía, ciencias políticas, comunicación, psicología y sociología (Jinxi & Jisheng, 2001). Los defensores de este punto de vista han investigado más sobre los procesos de información organizativa, la comunicación organizativa, el desarrollo y el cambio organizativos, las actividades intelectuales y la experiencia, las habilidades de pensamiento crítico y el conocimiento organizativo en general. La perspectiva organizativa resalta la innovación y sus aspectos humanos como un proceso que no es automático, puesto que precisa un cambio de mentalidad, comportamiento y entorno para que se desarrollen sus métodos. La contribución y el compromiso dirigidos al crecimiento individual y a los procesos de trabajo en colaboración, así como el énfasis en los principios y prácticas de las culturas del lugar de trabajo, son los que hacen que la GC/KM sea eficaz a nivel organizativo (Suurla, Markkula y Mustajärvi, 2002).

Creación del conocimiento organizacional o institucional

Para que las innovaciones se institucionalicen y apliquen eficazmente, existen ciertos requisitos:

- La aprobación e integración de las propuestas por parte de los directivos, gerentes, miembros de los equipos de trabajo y otros miembros de la organización. A menudo, estos cambios no se explican del todo al principio, sino que se incorporan gradualmente a través del comportamiento informal de los miembros de la organización, llegando a formar parte de la rutina de un grupo o de la organización.
- Las actualizaciones o cambios que se aprueban oficialmente y se registran en informes digitales, documentos, boletines, etc. deben ser comprendidos por los distintos niveles de la organización para ser aceptados y puestos en práctica.

Enfoques teóricos de trabajo en equipo

Trabajo en equipo es la labor que se realiza junto a un grupo de integrantes de colaboradores de una empresa o institución que tienen un objetivo en común; desarrollando cada uno de ellos, tareas o labores en forma individual conducentes a un solo fin (Gómez y Acosta, 2003).

El fin que se trata de conseguir es realizar en menor tiempo posible la labor, uniendo esfuerzos y actitudes optimizando los resultados.

A mayor esfuerzo y dedicación, mayores son los resultados que se obtienen entre todos los miembros.

Conceptos de Trabajo:

Según la RAE: A diferencia del capital, el trabajo es el esfuerzo humano dedicado a producir riqueza.

Según la Ley General de Trabajo

Definición: Un trabajador está obligado por su contrato de trabajo a prestar servicios personales para un empresario mientras trabaja bajo su supervisión a cambio de una remuneración.

Objeto: Cualquier tipo de prestación material o intelectual puede ser objeto de un contrato de trabajo siempre que no entre en conflicto con el orden público y las buenas costumbres.

Según Naciones Unidas, el derecho al trabajo está reconocido como un derecho humano, y todo individuo (es decir, toda persona que vive en este planeta) tiene la libertad de elegir su empleo, buscar condiciones de trabajo favorables y, por supuesto, a rechazar cualquier tipo de esclavitud o servidumbre.

Según Max Weber:

“Trabajar es una actividad humana; las relaciones entre los hombres sirven como el núcleo de la vida. El trabajo es un hecho social e histórico.

Según Marx, "el trabajo del individuo es una actividad específica en la que puede expresar su humanidad". Al usar la vida para crear un producto externo, esta materialización de "ser humano" es creada por el individuo mientras también experimenta cambios estructurales dentro de sí mismo.

Según Adam Smith

“La tarea era medir con precisión la cantidad para calcular el valor del bien producido. Según él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía obtener a cambio de su mercancía”.

Según David Ricardo

“En esencia, la teoría ricardana del valor del trabajo establece que la cantidad de bienes producidos por el trabajo determina su valor real en lugar de la cantidad de bienes proporcionados a los trabajadores como pago por su trabajo; además, tiene en cuenta el hecho de que los precios relativos de los bienes dependen de la cantidad de trabajo empleada para producirlos.

Desde el punto de vista sociológico

La idea de trabajo ha cambiado a lo largo del tiempo, lo que significa que diferentes culturas lo han valorado de manera diferente, lo han conceptualizado de manera diferente, pero también han cambiado las formas sociales que ha ido adquiriendo. Este puede ser el cambio más significativo, desde la perspectiva de la sociología. Dicho de otro modo, el concepto de trabajo ha sufrido cambios significativos. Hoy, algo que antes se consideraba entretenimiento, contemplación o incluso juego, podría considerarse trabajo. Este es un fenómeno netamente sociológico que debe tenerse en cuenta a la hora de formular las

normas jurídicas que regularán el comportamiento de las personas en un momento dado.

El término "trabajo" se refiere a cualquier actividad humana realizada con el objetivo de crear bienes y servicios para satisfacer tanto las necesidades propias como las de los demás. Esta actividad se puede completar de una de dos maneras: manualmente (que requiere esfuerzo físico) o mentalmente (que requiere esfuerzo mental). El trabajo del sujeto, visto desde una perspectiva individual, consiste en todo lo que realiza al servicio del bienestar propio y de su familia. Todo tipo de actividades que satisfagan sus necesidades básicas y les permitan alcanzar la riqueza mundana y espiritual.

Se conoce como trabajo a la actividad física o mental que realizan las personas para lograr metas o satisfacer necesidades mediante la creación de bienes y servicios. La palabra "trabajo" proviene del verbo latino tripalliare, que significa "torturar", y se deriva del nombre "tripallium", que se le dio a un dispositivo que se usaba para pastorear caballos y ganado. El mismo dispositivo podría usarse para castigar tanto a los esclavos como a los sagaces.

En las sociedades, el empleo es fundamental. Cubre una amplia gama de tareas, desde la limpieza del hogar y la construcción de máquinas hasta la instrucción en el aula y los viajes espaciales. A lo largo de la historia, el empleo ha estado ligado a otras facetas de la sociedad, como la clase social, el acceso a determinados privilegios y el ejercicio de determinados derechos.

Tipos de trabajo

Hay varias formas de clasificar el trabajo. A continuación se enumeran algunas de ellas:

Según el tipo de esfuerzo que requiere:

1. **Trabajo manual:** Es el que exige un esfuerzo físico. Predominó hasta la Revolución Industrial, por lo que es el tipo de labor más antigua conocida por el hombre. La albañilería, la brocha gorda, la alfarera y la siembra son ejemplos de trabajo manual..

2. **Trabajo intelectual:** Aquella que no necesita esfuerzo físico, sino destreza mental. La arquitectura, la medicina y la política son ejemplos de profesiones que entran en esta categoría.

Según el grado de preparación que requiera

1. **Trabajo calificado o profesional.** Se refiere a un trabajo que suele requerir algún tipo de formación académica o certificación. Algunas profesiones que entran dentro de esta categoría son la medicina, la ingeniería civil y la docencia.

2. **Trabajo semicalificado.** Es el tipo de situación en la que se requieren conocimientos previos de determinados procedimientos o del funcionamiento de una máquina. Las reparaciones eléctricas, el manejo de maquinaria pesada como excavadoras y tractores, y la construcción de edificios entran en esta categoría.

3. **Trabajo no calificado.** Aquel que puede realizar cualquier persona que siga las instrucciones dadas y tenga los conocimientos previos necesarios. Por ello, su remuneración suele ser inferior a la del trabajo calificado. Las tareas realizadas por un camarero, un conserje o un guardia de seguridad son ejemplos de este tipo de trabajo.

Según la escala de producción del trabajo

1. **Trabajo artesanal.** El término se refiere a situaciones en las que los objetos se crean mediante un esfuerzo manual o con el uso de herramientas muy rudimentarias. Por ello, nunca hay dos objetos iguales. Muchos alfareros, tejedores y tintoreros, así como pintores y agricultores de medios modestos, se dedican a esta línea de trabajo.

2. **Trabajo industrial.** Esto es lo que ocurre en las fábricas, donde las materias primas son procesadas por intrincadas máquinas para crear productos acabados. Este tipo de trabajo se originó durante la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII. El trabajo de los operarios de fábrica puede definirse como mano de obra industrial.

Según la relación entre el trabajador y aquel que lo contrata

1. **Trabajo en relación de dependencia.** Es el trabajo realizado bajo la autoridad de otra persona (física o jurídica), que te contrata y determina tu salario y otras condiciones laborales. Los empleados reciben un salario a cambio de su

tiempo y esfuerzo. Es el método de empleo más común hoy en día. Este tipo de trabajo incluye, entre otros, los de cajeros de banco, analistas empresariales y trabajadores de la administración.

2. **Trabajo independiente.** Es el tipo de trabajo que haces para ti mismo, en lugar de para una empresa o un cliente. Independencia laboral significa cobrar por el trabajo en lugar de recibir un salario fijo de forma regular. Ejemplos de este tipo de trabajo son las tareas realizadas de forma independiente por un fontanero, un comerciante, un psicólogo y un abogado.

3. **Trabajo eventual.** Es un trabajo basado en una relación de dependencia temporal, en la que el trabajador es contratado por un tiempo determinado para realizar una tarea concreta. Durante todo el tiempo que dura el empleo, el trabajador está obligado a realizar las tareas que se le asignan y a cambio recibe una compensación económica. Ejemplos de este tipo de trabajo son los temporeros contratados por determinadas explotaciones agrícolas sólo para ayudar en la recolección.

Según se ajuste o no a la ley

1. **Trabajo formal o registrado.** Todos los empleos que se ajustan a las normas establecidas entran dentro de este paraguas. Se trata de un trabajo legítimo que exige el pago de impuestos y otras contribuciones (como la asistencia sanitaria) al gobierno.

2. **Trabajo informal.** Lo contrario del trabajo formal es el trabajo informal, que engloba todas las actividades que no se rigen por leyes o sólo por determinadas leyes. El Estado no recauda impuestos ni otras cotizaciones sobre él, ya que técnicamente no existe.

Según el número de personas implicadas

1. **Trabajo individual.** Es aquella en la que una persona hace todas las llamadas y es responsable de todo.

2. **Trabajo en equipo.** A diferencia del trabajo en solitario, el trabajo en grupo requiere que varias personas coordinen sus esfuerzos hacia un objetivo común para que todos los implicados puedan maximizar la productividad.

Según la ubicación del trabajo real que se esté realizando

1. **Trabajo presencial.** Es el tipo de trabajo que se realiza en un lugar concreto, como una oficina o una tienda, por cuenta de una empresa u organización. En muchos casos, el propio trabajo requiere la presencia del trabajador en el lugar. Del mismo modo, los trabajadores de una fábrica o los mecánicos de automóviles sólo pueden desarrollar sus operaciones dentro de los confines de sus respectivos lugares de trabajo.

2. **Trabajo remoto o teletrabajo.** Diferenciar entre trabajo presencial y a distancia. Este tipo de trabajo suele implicar el uso de diversos canales de comunicación entre el contratante y el contratado. El asesoramiento profesional y las entrevistas en revistas son sólo dos ejemplos.

Trabajo esclavo

El trabajo esclavo, también conocido como trabajo forzado, es un tipo de empleo en el que se obliga a una persona a realizar un trabajo mediante el uso de coacción física o psicológica o la amenaza de castigos severos.

En la mayoría de los casos, las personas obligadas a realizar trabajos serviles no reciben ninguna compensación, o reciben salarios tan bajos que apenas pueden subsistir. A veces, el pago también se hace en bienes escasos o difíciles de intercambiar. A veces, el pago consiste en la condonación de una deuda contraída por el empleado contra su voluntad.

La esclavitud es ilegal en casi todos los países del planeta. Pero eso no impedirá que se generalice en cualquier lugar. La agricultura, la industria manufacturera (incluida la textil), la hostelería y el servicio doméstico son algunas de las industrias que siguen recurriendo a trabajadores esclavizados.

Los trabajadores migrantes son una de las víctimas más comunes de la servidumbre involuntaria. La mayoría de estos trabajadores proceden de otras tierras. Como suelen trabajar ilegalmente en el país, no pueden denunciar las deplorables condiciones laborales a las que están sometidos.

Del trabajo forzoso al trabajo asalariado

Si uno echa la vista atrás lo suficiente, puede recordar que la esclavitud fue antaño algo común. La esclavitud es un tipo de trabajo forzado que se produce cuando una persona ejerce control sobre otra de tal manera que ésta no puede tomar decisiones por sí misma ni crecer como individuo. Los niveles de esclavitud descendieron a mediados del siglo XIX, momento en el que se ilegalizó esta práctica. Desde entonces, la contratación independiente ha sido la norma más que la excepción en el mercado laboral.

Según esta interpretación del concepto de trabajo, un individuo tiene derecho a un salario a cambio del trabajo que realiza, que es el valor de mercado de ese trabajo en el contexto del mercado laboral. Aunque existen ejemplos cotidianos de lo que se conoce como "trabajo esclavo" (contratos ilegales que permiten explotar y aprovecharse de los trabajadores), la relación entre un empresario y un empleado está condicionada y respaldada por diversas leyes y convenios. En 1945, las Naciones Unidas confirmaron su existencia y, tres años más tarde, emitieron una declaración de derechos humanos que ilegalizaba de hecho la esclavitud y la servidumbre por deudas en todo el mundo contemporáneo. Sin embargo, todavía hay muchos lugares donde millones de personas trabajan en condiciones deplorables, más horas de las que deberían y sin compensación económica suficiente por sus esfuerzos. Puede que esto no sea esclavitud en el sentido tradicional, pero sin duda se le acerca. A menudo se denomina explotación y afecta no sólo a adultos y mujeres, sino incluso a niños pequeños.

Trabajo autónomo

Un trabajador autónomo es aquel que no está contratado por una empresa determinada, sino que trabaja de forma independiente proyecto por proyecto.

Suelen trabajar por cuenta propia quienes se dedican a actividades empresariales o comerciales.

Teletrabajo

El teletrabajo se define como el trabajo realizado por un empleado fuera de las instalaciones físicas de la empresa a cambio de una remuneración.

Características del trabajo en equipo

- ❖ Hay un líder presente que dirige y conduce al grupo, pero no tiene la autoridad última sobre ellos. El liderazgo es una responsabilidad compartida.
- ❖ Las reuniones son diálogos abiertos en los que los miembros trabajan juntos para encontrar soluciones a los problemas.
- ❖ Unidad intensa, espíritu de equipo centrado en las tareas y orgullo por la alta calidad de sus procesos de trabajo.
- ❖ La cooperación entre los miembros del equipo se valora y se pone de relieve en todo el proceso de trabajo. Todos somos el "motor" del equipo.
- ❖ Cada miembro del equipo es responsable de su propio bienestar, además del del grupo en su conjunto.
- ❖ La medición directa del rendimiento se consigue mediante el análisis de los resultados del esfuerzo del grupo.
- ❖ Innovación constante: se mejoran los procedimientos existentes o se inventan otros nuevos. El objetivo es obtener los mismos o mejores resultados con menos recursos.
- ❖ Se consigue entre todos una integración armoniosa de las funciones y actividades a realizar.

Diferencias entre trabajo en equipo y trabajo en grupo

Cuando se trata de rendimiento, hay una brecha significativa entre grupos y equipos. Cada miembro del equipo contribuye al rendimiento global del grupo. En cambio, el rendimiento de un grupo tiene en cuenta tanto los esfuerzos individuales como la suma de esos esfuerzos. Contribución que es el resultado de los esfuerzos combinados de dos o más miembros.

Importancia del trabajo en equipo

La relevancia del trabajo en equipo radica en la idea de que cuantas más personas se comprometan a trabajar juntas para alcanzar un objetivo común, mejor y más eficazmente se logrará dicho objetivo.

La noción de trabajo en equipo es omnipresente, sobre todo en el mundo empresarial, donde los equipos de personas suelen trabajar juntos para lograr objetivos comunes. El propósito de este enfoque es poner en común los recursos -incluidas las habilidades, los conocimientos y el tiempo de las

personas- para completar una tarea o actividad con mayor rapidez y eficacia. Asume una dinámica única que puede cambiar de un grupo a otro y es responsable en última instancia de que un determinado conjunto de individuos alcance o no sus objetivos.

Apoyándonos unos en otros, podemos hacer más, llegar más lejos y tener mayor influencia.

Hoy en día, muchos directivos y reclutadores valoran a los empleados que pueden trabajar bien con otros en un entorno de equipo. Ya sea en un entorno profesional, deportivo o cotidiano.

Competencia del Trabajo en Equipo

La competencia en el trabajo en equipo abarca "los conocimientos, principios y conceptos sobre las tareas y el trabajo en equipo eficaz; el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para llevar a cabo esas tareas; y, por último, los comportamientos adecuados o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que fomentan un trabajo en equipo eficaz." (Cannon-Bowers et al., 1995: 336-337)

Equipo.

Los grupos de trabajo se basan en objetivos compartidos, un conjunto claro de directrices y un claro sentido de la personalidad. Cada miembro aporta habilidades y conocimientos, y el grupo en su conjunto se apoya en los demás para llevar a cabo sus actividades de forma concertada y, con ayuda mutua, alcanzar sus objetivos. Antes de formar un equipo, es importante establecer la estrategia general, los valores fundamentales y la visión a largo plazo de la organización que se beneficiará de los esfuerzos del equipo. Los líderes de un equipo de trabajo son responsables de coordinar los esfuerzos de sus miembros, que deben alcanzar los objetivos acordados completando las tareas asignadas. El éxito del equipo implica la responsabilidad compartida de todos sus miembros. En el cuadro siguiente se exponen las contribuciones realizadas tanto por el equipo como por cada uno de sus miembros.

Necesidades del equipo:

- ❖ Valores comunes.
- ❖ Un objetivo compartido.
- ❖ Responsabilidad por el crecimiento de cada miembro del equipo.
- ❖ Respeto y confianza mutua.
- ❖ Base de habilidades comunes.
- ❖ Propiedad colectiva

Necesidades Individuales:

- Conciencia de los distintos requisitos de rendimiento.
- Conciencia y aceptación de las perspectivas y experiencias únicas de las personas

Recursos de los miembros del equipo.

El rendimiento de un equipo está en función de las contribuciones individuales de sus miembros. Los siguientes recursos requieren una consideración especial: Capacidad. Las capacidades intelectuales y laborales de los miembros individuales contribuyen al rendimiento global del equipo. Aunque el rendimiento de una organización no es directamente proporcional al total de las capacidades de sus miembros, dichas capacidades sí determinan el abanico de tareas que cada empleado es capaz de asumir por sí mismo. Aquellos que son naturalmente más colaboradores tienden a pasar más tiempo en el equipo, y sus capacidades se aprovechan mejor como resultado.

Rasgos y características individuales. Existe una correlación positiva entre rasgos como la sociabilidad, la confianza, el optimismo y la cohesión del equipo y la productividad. El rendimiento individual y la interacción con los compañeros de equipo pueden verse afectados negativamente por las peculiaridades de la personalidad.

Participación e integración en los equipos de trabajo

Todos los organismos públicos necesitan un conjunto de recursos que, bien gestionados, les permitirán o facilitarán la consecución de sus objetivos. Estos recursos se dividen en tres categorías:

- a) **Recursos materiales:** Dinero, edificios, maquinaria, materias primas, etc. entran en la categoría de "recursos materiales"
- b) **Recursos técnicos:** Esta sección incluye listas de sistemas, procesos, procedimientos, organigramas, etc, y
- c) **Recursos humanos:** son el grupo de personas que componen la mano de obra de una dependencia.

Los recursos humanos son los más valiosos en la administración pública porque no sólo poseen más nobleza, sino también porque pueden mejorar y perfeccionar el uso y el diseño de los activos materiales y técnicos. Además, necesitan la libre voluntad del individuo. Es importante recordar que en una sociedad globalizada como la nuestra, las instituciones necesitan de la energía humana para alcanzar sus objetivos, y que los propios individuos requieren de un trabajo que les permita desarrollar sus capacidades para lograr su autorrealización y contribuir positivamente al progreso de la sociedad en la que viven. Las personas necesitan trabajar juntas para lograr cualquier cosa y, cuando lo hacen, forman una nueva realidad conocida como grupo, en cuyo marco surgen numerosas y complejas relaciones que influyen y se influyen mutuamente. Por esta razón, el trabajo en equipo es un medio crucial para hacer las cosas. En el mundo empresarial actual, el éxito de una dependencia requiere la colaboración entre el jefe de división, el subdirector y el jefe de departamento para aumentar la producción, mejorar la calidad y aumentar la satisfacción del cliente.

- Compromiso personal. Se crea un compromiso personal entre los miembros del equipo como resultado de la identificación de un objetivo compartido y la aceptación de las tareas encomendadas. Este compromiso se entiende como la capacidad física y emocional de cada miembro para fomentar y mantener el espíritu de equipo, que proporciona el apoyo necesario a los demás miembros. El compromiso no implica necesariamente la identidad del participante en sus acciones, sino su complementariedad a la luz de los objetivos del grupo. Estudios recientes sugieren que si una persona se identifica con el objetivo de una institución, aunque éste sea único, es suficiente para desencadenar un compromiso personal que implica poner a disposición de las instituciones sus conocimientos, su experiencia y, lo que es más importante, su mejor esfuerzo.

Condiciones que deben reunir los miembros del equipo.

Todos los miembros del equipo tienen que entender que son miembros de un equipo y que cada uno debe cumplir su papel para mantener intacta la identidad del equipo. Para ello, deben reunir las siguientes características:

1. Ser capaz de establecer relaciones positivas con los miembros del equipo.
2. Aprender juntos y con los demás.
3. Poseer un espíritu crítico autocrítico y constructivo.
- 4.
5. Sentirse responsable de la consecución de los objetivos.
6. Poseer capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
7. Poseer un deseo de perfección para triunfar

El trabajo en equipo y la competencia de trabajo en equipo

Desde la década de 1980 (Hollenbeck et al., 2004), ha aumentado la presencia de equipos en las organizaciones. Sin embargo, no fue hasta mediados de los noventa cuando el trabajo en equipo se convirtió en la norma para la gran mayoría de las organizaciones (Park et al., 2005). Kayes et al. (2005) informaron de que más del 80% de las empresas con más de 100 empleados utilizan alguna forma de trabajo en equipo. Por tanto, no debería sorprendernos que los equipos empiecen a dominar la mano de obra y que tengan el potencial de beneficiar a las organizaciones más que un solo trabajador actuando en solitario (Ellis et al., 2005; Hollenbeck et al. 2004; Rousseau et al., 2006).

Numerosos estudios realizados hasta el momento han demostrado los numerosos beneficios del trabajo en equipo dentro de las organizaciones (Torrelles et al., 2015); hablamos de mayor compromiso (Gibson y Kirkman, 1999), eficiencia y calidad (Guzzo y Dickson, 1996; Tannenbaum et al., 1996; Yukl, 2010), y mayor satisfacción laboral (Gibson y Kirkman, 1999). Los equipos se conciben como entidades complejas, dinámicas y flexibles que forman parte de un sistema polifacético (individuo, equipo y organización). La colaboración y cooperación de muchos miembros es necesaria para llevar a cabo los distintos procesos o

tareas, fomentando su interacción y comunicación en el proceso y conduciendo a una mejora y mejora de la calidad.

Trabajar en equipo no es una tarea sencilla; requiere un determinado conjunto de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y aptitudes que permitan a una persona adaptarse a determinadas situaciones en un entorno predeterminado y manejar diversas situaciones de forma eficaz, independiente y adaptable. Si una persona no ha recibido la formación adecuada, le resultará más difícil desarrollar las habilidades y comportamientos necesarios para trabajar de forma cooperativa y colaborativa con otras personas. También es probable que experimenten algunas dificultades cuando intenten trabajar en sistemas u organismos que funcionen de esta manera. Es un sistema que requiere que cada persona se esfuerce por mantener la unidad del equipo y fomentar la sinergia y la interacción que lo definen; no todo el mundo está preparado para formar parte de uno de ellos.

Dimensiones de la variable trabajo en equipo

Dimensión: Un sistema de clasificación que tiene en cuenta el sentido más amplio de la categoría se entiende por dimensión y permite normalizar la noción que describe. Para poder describirla con precisión y claridad, puede definirse como el conjunto de componentes que la forman.

- 1) **Metas:** Comprometidas a un objetivo común, la declaración de misión de un grupo y sus objetivos de rendimiento van de la mano. Los objetivos de rentabilidad a corto plazo deberán guardar una relación racional con el objetivo general. De otro modo los miembros se sentirán confusos, actuarán cada uno por su lado y volverán a dar rendimientos mediocres. Será un grupo, pero no un equipo.

Un propósito común y significativo es la base. El equipo determina una dirección y se compromete a trabajar para alcanzar un objetivo importante. Es una buena idea que el equipo en su conjunto establezca, defina y aclare los objetivos. Esto impulsa su compromiso.

Los mejores equipos dedican una enorme cantidad de tiempo y esfuerzo explorando, perfilando y acordando un propósito que les afecte, tanto en lo colectivo como en lo personal. Gracias a ello, este propósito implica un conjunto

variado de significados que sirven de guía a lo que el equipo necesita hacer de cara al alcanzar sus metas. Lo más importante es que el propósito de equipo le confiere una determinada identidad.

La claridad de una meta ayuda al equipo a concentrarse en lo que es preciso hacer para alcanzarla. Cuando esta es clara, la discusión del equipo puede enfocarse en cómo perseguirla o cómo cambiarla.

2) Papel gerencial:

¿Quiénes son los directivos? Las personas que están a cargo de los empleados y de otros recursos de la organización, como maquinaria, sistemas de información, capital, materias primas, productos y servicios, se conocen como directivos. Sus objetivos pueden ser proporcionar resultados útiles para la organización, lograr la eficiencia organizativa y una alta competitividad, y cuidar del rendimiento social de la organización. Según la teoría administrativa tradicional, los directivos tienen cinco responsabilidades fundamentales: planificar, organizar, dirigir, gestionar y controlar (Fayol, 1949). Pero la investigación empírica ha demostrado que los directivos no sólo desarrollan éstas, sino que están inmersos en un mundo complejo que les obliga a realizar otras tareas de diversa índole. El directivo contemporáneo debe dominar una serie de tareas que le permitan comunicarse con los medios y dirigir eficazmente el rumbo de las entidades económicas. Según la teoría administrativa tradicional, los directivos tienen cinco responsabilidades fundamentales: planificar, organizar, dirigir, gestionar y controlar (Fayol, 1949). Pero la investigación empírica ha demostrado que los directivos no sólo desarrollan éstas, sino que están inmersos en un mundo complejo que les obliga a realizar otras tareas de diversa índole. El directivo contemporáneo debe dominar una serie de tareas que le permitan comunicarse con los medios y dirigir eficazmente el rumbo de las entidades económicas.

3) Prioridades:

Establecer prioridades y compromisos adecuados para el trabajo en equipo requiere planificación, asignar la importancia adecuada a cada tarea y mantener un orden que lleve a la realización puntual de cada una de ellas y evite interrupciones. En esta línea, es crucial respetar y dar prioridad a las reuniones de equipo, asegurarse de que empiezan a tiempo y tener un calendario para su duración, tanto si son presenciales como virtuales.

4) **Contribuciones:**

La contribución del trabajador es uno de los atributos del trabajo en equipo, y dentro de los aportes importantes tenemos lo siguiente:

- ✓ El entusiasmo y la energía de los integrantes del equipo en la ejecución de la obra.
- ✓ La incesante búsqueda de la mejora en el desempeño del trabajo.
- ✓ Resolución de problemas y toma de decisiones con la aportación de todas las partes implicadas. Es importante tener en cuenta la cantidad y el calibre de las valiosas contribuciones que los integrantes del equipo aportan a la labor compartida. Esto requiere un estilo de liderazgo colaborativo, en el que todos o la mayoría de los integrantes del grupo asuman responsabilidades de liderazgo acordes con sus habilidades individuales y de las exigencias de la situación, en lugar de un liderazgo concentrado basado en la autoridad oficial del grupo.
- ✓ La promoción y el apoyo de la innovación requieren una serie de comportamientos y actividades de los miembros, como centrarse en la reflexión y la introspección, la apertura mental, la tolerancia al error, etc.
- ✓ Los miembros del grupo deben sentirse libres para tomar decisiones de acuerdo con sus convicciones. Esto refuerza la capacidad de contribución del grupo.
- ✓ El uso que hace el grupo de las capacidades únicas de cada miembro. Estas capacidades constituyen la mayor parte de los recursos del grupo y, sin embargo, es posible que el grupo no las esté utilizando plenamente. Una de las características que transforma un grupo en una organización es la plena utilización de estas capacidades.

Aprendizaje individual y grupal que puede potenciarse mientras los miembros del grupo llevan a cabo la tarea asignada. Esto está estrechamente relacionado con las ideas desarrolladas por Senge, incluido el pensamiento sistemático, el dominio personal, la gestión adecuada del modelo mental, la visión compartida y el aprendizaje en equipo.

Respecto a la justificación de la investigación se puede mencionar desde varios puntos de vista.

Justificación Práctica: El estudio contribuirá a mejorar la eficiencia de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A. al identificar áreas de mejora en la Gerencia del Conocimiento y el Trabajo en Equipo. Esto ayudará a la empresa a mejorar su rendimiento y competitividad en el mercado.

Justificación Científica: El estudio contribuirá a ampliar el conocimiento sobre la relación entre la Gerencia del Conocimiento y el Trabajo en Equipo. Este conocimiento será útil para otros investigadores y para el desarrollo de teorías en esta área.

Relevancia Social: Los resultados del estudio podrían contribuir a mejorar la gestión de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A., lo que a su vez podría contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados y la productividad de la empresa.

Justificación Metodológica: El diseño del estudio se basa en un enfoque cuantitativo descriptivo utilizando encuestas para recopilar datos de los empleados de la empresa. Se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación entre las variables.

La gestión efectiva del conocimiento es un factor crítico para el éxito de una organización, ya que permite la generación, difusión y aplicación del conocimiento para mejorar los procesos y resultados de la organización. Por otro lado, el trabajo en equipo es fundamental para el desempeño colectivo y la eficiencia en la realización de tareas y proyectos en una organización.

Sin embargo, a pesar de la importancia de estos conceptos, muchas organizaciones enfrentan dificultades para integrarlos efectivamente en su cultura y prácticas diarias. En el caso de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA, existe la necesidad de investigar si la gerencia del conocimiento está contribuyendo al fortalecimiento del trabajo en equipo y viceversa. Esta empresa ha identificado la importancia de una gestión adecuada del conocimiento para alcanzar el éxito, pero se ha topado con la dificultad de implementar un sistema de gestión efectivo. Además, la falta de una cultura de trabajo en equipo ha impedido que la empresa alcance la colaboración y el compromiso necesarios para lograr una mejora en la productividad y el rendimiento. La situación se ha vuelto aún más compleja con la pandemia de Covid-19, lo que ha afectado aún más su capacidad de implementar un enfoque de gestión del conocimiento eficaz y una cultura de trabajo en equipo sólida. Esto ha llevado a la empresa a un estancamiento en su desarrollo, lo que ha provocado una disminución en la productividad y el rendimiento general de la compañía.

Esta investigación se realiza con el objetivo de identificar la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo en la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA y determinar cómo estas variables pueden ser optimizadas para mejorar el desempeño y resultados de la organización. El resultado de esta investigación será de gran valor para la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA, ya que le permitirá identificar las áreas de mejora y tomar medidas para optimizar la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de la variable, se presenta a continuación:

Variable de estudio: Gerencia del conocimiento.

Definición conceptual: La gerencia del conocimiento es saber lo que conocemos, aprenderlo y organizarlo, y aplicarlo para producir rendimiento (Stewart, 2001: 112).

Definición operacional: Es el nivel de aprendizaje individual, el nivel de aprendizaje grupal y el nivel de aprendizaje organizacional que alcanza una organización.

Variable de estudio: Trabajo en equipo.

Definición conceptual: Trabajo en equipo es la labor que se realiza junto a un grupo de integrantes de colaboradores de una empresa o institución que tienen un objetivo en común; desarrollando cada uno de ellos, tareas o labores en forma individual conducentes a un solo fin (Gómez y Acosta, 2003).

Definición operacional: Es el nivel de trabajo realizado en conjunto medido a través de las metas, el papel gerencial, las prioridades, el equipo y las contribuciones.

En este contexto de estudio se propuso la siguiente hipótesis de investigación:

Existe una relación de influencia significativa entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

Respecto al Objetivo general, se estableció determinar la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

Mientras que los Objetivos específicos, quedaron establecidos los siguientes:

Determinar el nivel de gerencia del conocimiento de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

Determinar el nivel de trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

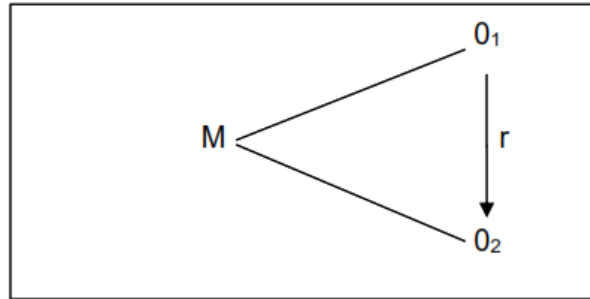
Calcular la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

2. Metodología

Tipo y Diseño de investigación

El trabajo de investigación es un diseño descriptivo correlativo transversal no experimental. Este tipo de estudio pretende establecer la relación entre los factores que influyen en la generación de conocimientos y el trabajo en equipo.

Esquemáticamente este diseño corresponde a:



Diseño Correlacional de la Investigación

Donde:

M= Personal que labora en la Empresa

O₁=Medición de la variable gerencia del conocimiento

O₂= Medición de la variable trabajo en equipo

r= Grado de asociación entre la gerencia del conocimiento y trabajo en equipo

Población y Muestra

Población

Los resultados de la investigación se basan en una combinación de factores denominada población, que son precisos tanto en el tiempo como en el espacio y se ajustan a las características especificadas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

En el presente caso, la población estuvo constituida por 57 trabajadores de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A., que corresponden al total de trabajadores estables de la empresa.

Muestra

La demostración es importante porque tiene los componentes necesarios para poder generalizar los resultados a toda la población del estudio. Se asume esto de acuerdo a (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). La muestra para este estudio

fueron los 40 Obreros y 17 empleados estables de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas de Investigación

En el estudio se utilizó la Encuesta, esta técnica tiene como finalidad recoger la opinión que tiene una determinada muestra de la población sobre un determinado problema estudiado. La técnica de la Encuesta fue la que se utilizó para ambas variables: gerencia del conocimiento y trabajo en equipo.

La técnica de la Encuesta que se utiliza fue validada por Armas Roque (2016) donde determina el alfa de Cronbach para:

La variable gerencia del conocimiento cuyo valor es: $\alpha = 0.87$;

Y para la variable trabajo en equipo el valor es: $\alpha = 0.96$.

Donde para ambos casos el alfa de Cronbach se interpreta de la siguiente manera:

De 0.60 hacia arriba se aproxima ser confiable; y

De 0.80 hacia arriba es altamente confiable.

Instrumentos de Investigación

Los instrumentos de recolección de datos que se emplean en la investigación fueron:

Cuestionario

El instrumento que se utilizó para recoger directamente la información de las variables de estudio, es el cuestionario.

Procesamiento y análisis de la información.

Para la investigación se realizó únicamente el análisis de la información, donde el método de recolección de datos fue la aplicación de encuestas a los trabajadores de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A.

Para el procesamiento de la información se utilizaron hojas de Cálculo Excel, para preparar la información recolectada.

Para mostrar los resultados en tablas de distribución de porcentajes de las dimensiones variables junto con sus correspondientes gráficos y análisis, se utilizaron las siguientes medidas estadísticas: la media matemática, la varianza y la desviación típica.

Se contrastó la hipótesis utilizando un estadístico que permita establecer la asociación de ambas variables, el estadístico a utilizar fue elegido teniendo en cuenta la distribución de los datos y el tipo de variables. Se utilizó la estadística descriptiva porque con este análisis se presentan los resultados en tablas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas con ayuda de las dimensiones de las variables de gerencia del conocimiento y trabajo en equipo.

La normalidad de los datos se evaluó a través de la prueba de normalidad Z de Kolmogorov-Smirnov. La relación entre las variables se estableció con el estadístico r de Spearman.

3. Resultados

La investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la Gerencia del Conocimiento y el Trabajo en Equipo en la Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A. en Chimbote 2022. Se buscó identificar la contribución de la Gerencia del Conocimiento en el desempeño de los equipos de trabajo de la Compañía, así como identificar los factores que favorecían o impedían la implementación de la Gerencia del Conocimiento y su impacto en el desempeño del equipo

A continuación se presentan los resultados obtenidos, organizados según los objetivos planteados, en primer lugar se propuso determinar el nivel de gerencia del conocimiento de la Compañía pesquera del Pacífico Centro S.A., Chimbote 2022.

Medidas descriptivas

Tabla 1.

Medidas descriptivas de las variables gerencia del conocimiento y trabajo en equipo.

Variable/dimensión	Prom	Desv Est
Gerencia del conocimiento	93.50	7.62
D1: Aprendizaje individual	35.45	4.52
D2: Aprendizaje grupal	42.75	5.26
D3: Aprendizaje organizacional	37.50	4.65
Trabajo en equipo	98.60	8.34

Fuente: Encuestas procesadas.

La tabla 1 informa sobre los valores medios de la variable gerencia del conocimiento, incluidas sus dimensiones, y los valores de la variable trabajo en equipo. Respecto a la variable gerencia del conocimiento, se observa una desviación de 7,62; la desviación más baja, entre sus dimensiones, la tiene la dimensión aprendizaje individual con 4,52. La desviación más alta la tiene la dimensión aprendizaje grupal (5,26). La variable trabajo en equipo tiene una desviación de 8,34.

Medidas de frecuencia

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el orden de los objetivos específicos. En primer lugar, se determina el nivel de gerencia del conocimiento de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

Tabla 2

Evaluación de la variable gerencia del conocimiento

Valoración	n	%
Siempre	9	15.79
A menudo	10	17.54
Pocas veces	17	29.82
Raras veces	13	22.81
Nunca	8	14.04

Nota: N=57

De acuerdo a la tabla 2, respecto a la variable gerencia del conocimiento, la valoración de “pocas veces” es el más alto con el 29,82% y la valoración “raras veces” se estableció en 22,81%, de acuerdo a las afirmaciones de los trabajadores de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A.

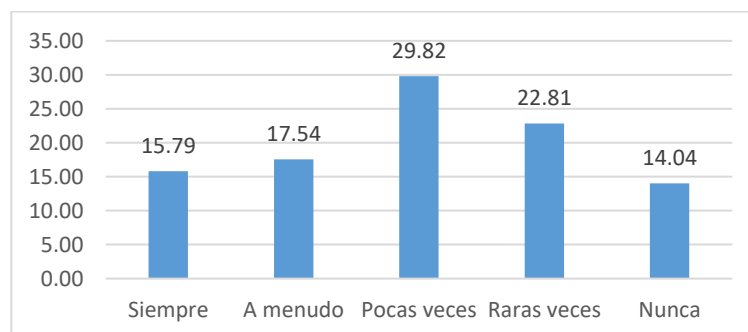


Figura 1: Gerencia del conocimiento.

Destaca la mayor valoración “pocas veces” con el 29,82%, la menor valoración corresponde a “nunca” con un 14,04%.

Tabla 3

Evaluación de la variable Gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje individual.

Valoración	n	%
Siempre	7	12.28
A menudo	14	24.56
Pocas veces	13	22.81
Raras veces	10	17.54
Nunca	13	22.81

En la tabla 3 se presenta la valoración de la dimensión aprendizaje individual que corresponde a la variable Gerencia del conocimiento, se observa que hay un 24,56% de trabajadores que valoran con “a menudo”; el 22,81% se encuentra en los niveles “pocas veces” y en “nunca”; el 17,54% de trabajadores indican valoración “raras veces”, y un 12,28 % se encuentra en el grupo “siempre” del nivel de dicha dimensión.

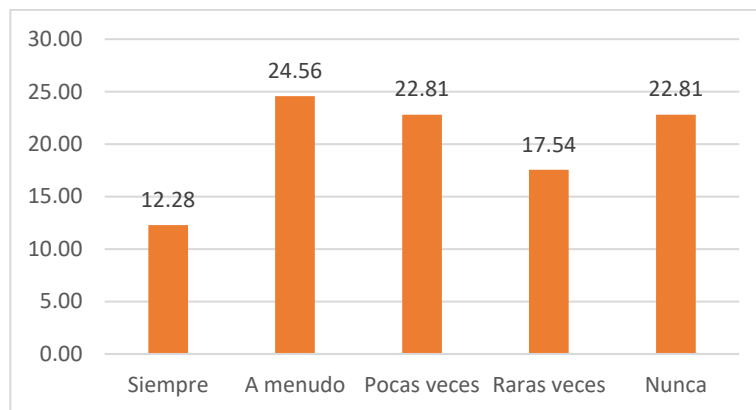


Figura 2: Valoración de la dimensión aprendizaje individual.

Destaca la mayor valoración del nivel “a menudo”, seguido de las valoraciones “pocas veces” y “nunca”.

Tabla 4

Evaluación de la variable Gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje grupal.

Valoración	n	%
Siempre	10	17.54
A menudo	12	21.05
Pocas veces	12	21.05
Raras veces	12	21.05
Nunca	11	19.30

En la tabla 4 se presenta la valoración de la dimensión aprendizaje grupal que corresponde a la variable gerencia del conocimiento, se observa que hay una coincidencia del 21,05% de trabajadores que dieron valoración “a menudo”, “pocas veces” y “raras veces”; el 19,30% valoraron el nivel “nunca”, y un 17,54% se encuentra en el grupo “siempre” del nivel de gerencia del conocimiento en su dimensión aprendizaje grupal.

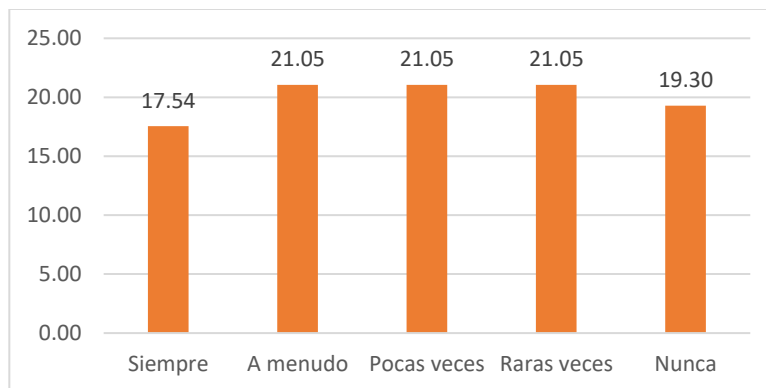


Figura 3: Valoración de la dimensión aprendizaje grupal.

Destaca la mayor valoración en los niveles “a menudo”, “pocas veces” y “raras veces”.

Tabla 5

Evaluación de la variable Gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje organizacional.

Valoración	n	%
Siempre	11	19.30
A menudo	10	17.54
Pocas veces	12	21.05
Raras veces	10	17.54
Nunca	14	24.56

En la tabla 5 se presenta la valoración de la dimensión aprendizaje organizacional que corresponde a la variable Gerencia del conocimiento, se observa que hay un 24,56% de trabajadores con valoración “nunca”; el 21,05% se encuentra en el nivel “pocas veces”; el 17,54% de trabajadores dieron valoración “a menudo” y al nivel “raras veces”, y un 19,30% se encuentra en el grupo “siempre” del nivel de Gerencia del conocimiento en su dimensión aprendizaje organizacional.

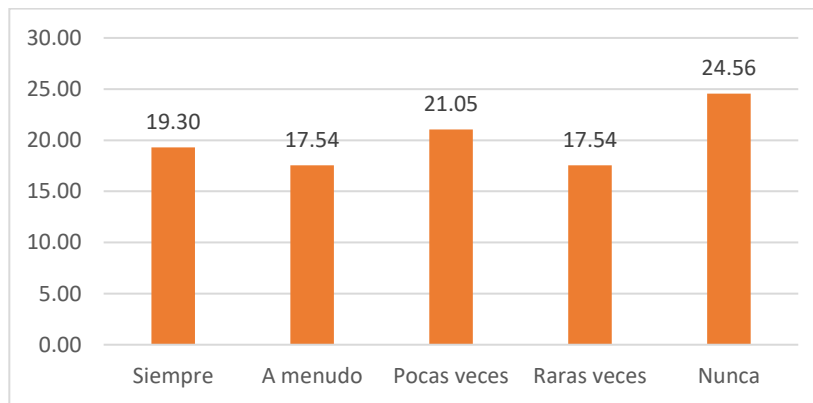


Figura 4: Valoración de la dimensión aprendizaje organizacional.

Destaca la mayor valoración del nivel “nunca”.

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico. Se determina el nivel de trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

Tabla 6

Evaluación de la variable trabajo en equipo.

Niveles	n	%
Siempre	7	12.28
A menudo	17	29.82
Pocas veces	15	26.32
Raras veces	13	22.81
Nunca	5	8.77

Nota: N=57

De acuerdo a la tabla 6, respecto a la variable trabajo en equipo, la valoración de “a menudo” es el más alto con el 29,82%, la valoración “pocas veces” se estableció en 26,32%, de acuerdo a las afirmaciones de los trabajadores de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A.

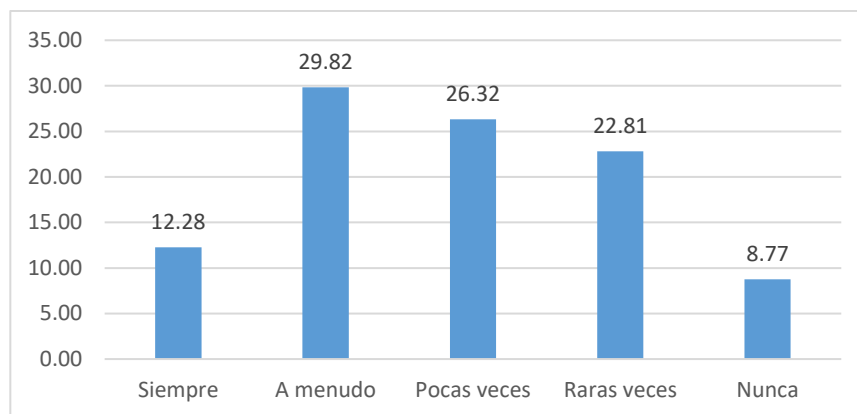


Figura 5: Trabajo en equipo.

Destaca la mayor valoración “pocas veces” con el 29,82%, la menor valoración corresponde a “nunca” con un 8,77%.

Tabla 7

Evaluación de la variable trabajo en equipo, dimensión metas.

Valoración	n	%
Siempre	8	14.04
A menudo	13	22.81
Pocas veces	12	21.05
Raras veces	11	19.30
Nunca	13	22.81

En la tabla 7 se presenta la valoración de la dimensión metas que corresponde a la variable trabajo en equipo, se observa que hay un 22,81% de trabajadores que valoran con “a menudo” y con “nunca”; el 21,05% se encuentra en el nivel “pocas veces”; el 19,30% de trabajadores indican valoración “raras veces”, y un 14,04 % se encuentra en el grupo “siempre” del nivel de dicha dimensión.

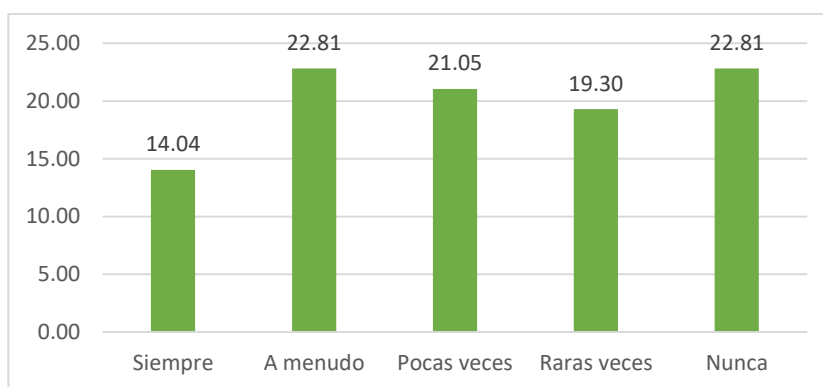


Figura 6: Valoración de la dimensión metas.

Destaca la mayor valoración del nivel “a menudo” y “nunca”, seguido de las valoraciones “pocas veces”.

Tabla 8

Evaluación de la variable trabajo en equipo, dimensión papel gerencial.

Valoración	n	%
Siempre	11	19.30
A menudo	12	21.05
Pocas veces	13	22.81
Raras veces	11	19.30
Nunca	10	17.54

En la tabla 8 se presenta la valoración de la dimensión metas que corresponde a la variable trabajo en equipo, se observa que hay un 22,81% de trabajadores que valoran con “pocas veces”; el 21,05% se encuentra en el nivel “a menudo”; el 19,30% de trabajadores indican valoración “siempre” y “raras veces”, y un 17,54 % se encuentra en el grupo “nunca” del nivel de dicha dimensión.

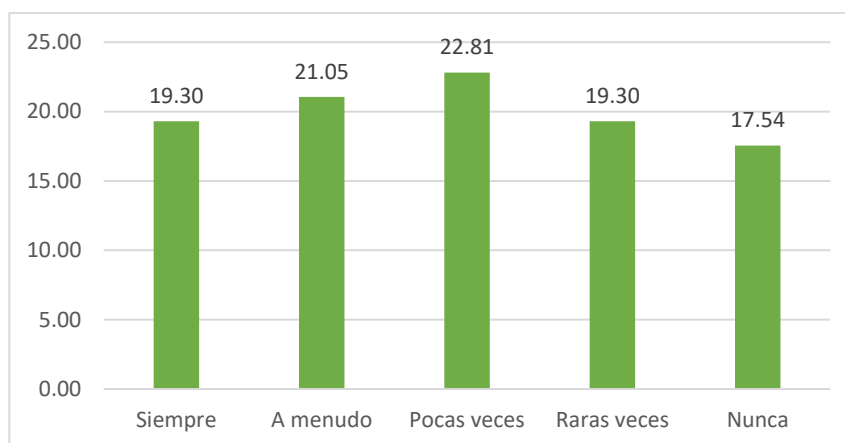


Figura 7: Valoración de la dimensión papel gerencial.

Destaca la mayor valoración del nivel “pocas veces”, seguido de la valoración “a menudo”.

Tabla 9

Evaluación de la variable trabajo en equipo, dimensión prioridades.

Valoración	n	%
Siempre	11	19.30
A menudo	11	19.30
Pocas veces	15	26.32
Raras veces	10	17.54
Nunca	10	17.54

En la tabla 9 se presenta la valoración de la dimensión prioridades que corresponde a la variable trabajo en equipo, se observa que hay un 26,32% de trabajadores que valoran con “pocas veces”; el 19,30% se encuentra en el nivel “siempre” y “a menudo”, y un 17,54 % se encuentra en el grupo “raras veces” y “nunca” del nivel de dicha dimensión.

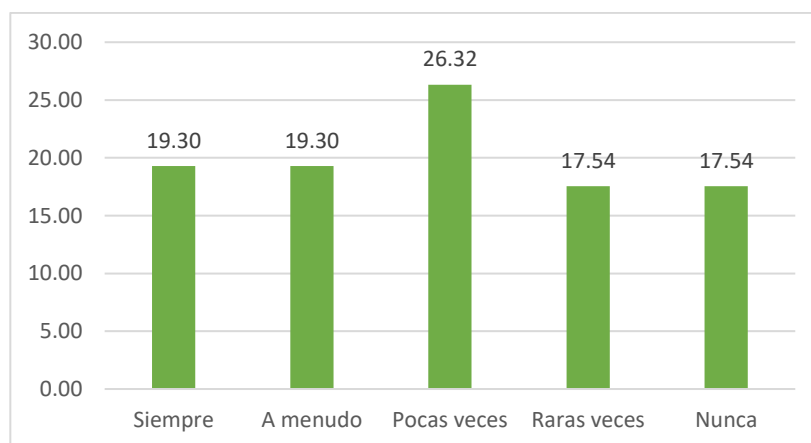


Figura 8: Valoración de la dimensión prioridades.

Destaca la mayor valoración del nivel “pocas veces”, seguido de la valoración “siempre” y “a menudo”.

Tabla 10

Evaluación de la variable trabajo en equipo, dimensión equipo.

Valoración	n	%
Siempre	15	26.32
A menudo	14	24.56
Pocas veces	12	21.05
Raras veces	10	17.54
Nunca	6	10.53

En la tabla 10 se presenta la valoración de la dimensión equipo que corresponde a la variable trabajo en equipo, se observa que hay un 26,32% de trabajadores que valoran con “siempre”; el 24,56% se encuentra en el nivel “a menudo”; el 21,05% se encuentra en el nivel de “pocas veces”; un 17,54 % se encuentra en el grupo “raras veces”, y un 10,53 % se encuentra en el grupo “nunca” del nivel de dicha dimensión.

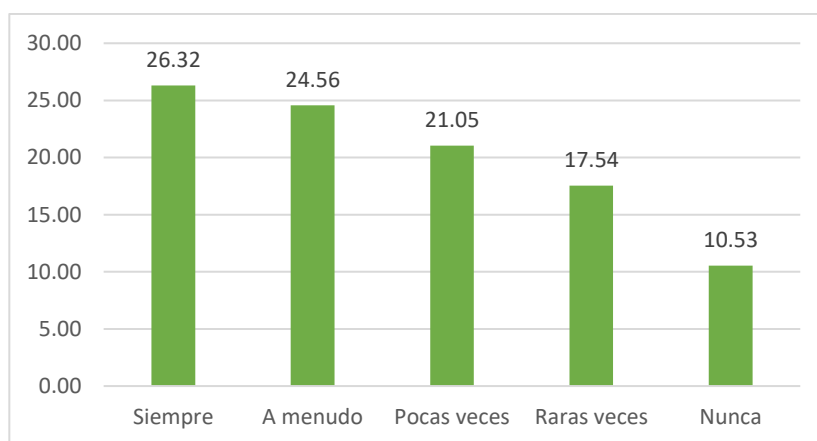


Figura 9: Valoración de la dimensión equipo.

Destaca la mayor valoración del nivel “siempre”, seguido de la valoración “a menudo”.

Tabla 11

Evaluación de la variable trabajo en equipo, dimensión contribuciones.

Valoración	n	%
Siempre	14	24.56
A menudo	16	28.07
Pocas veces	13	22.81
Raras veces	8	14.04
Nunca	6	10.53

En la tabla 11 se presenta la valoración de la dimensión contribuciones que corresponde a la variable trabajo en equipo, se observa que hay un 28,07% de trabajadores que valoran con “a menudo”; el 24,56% se encuentra en el nivel “siempre”; el 22,81% se encuentra en el nivel de “pocas veces”; un 14,04 % se encuentra en el grupo “raras veces”, y un 10,53 % se encuentra en el grupo “nunca” del nivel de dicha dimensión.

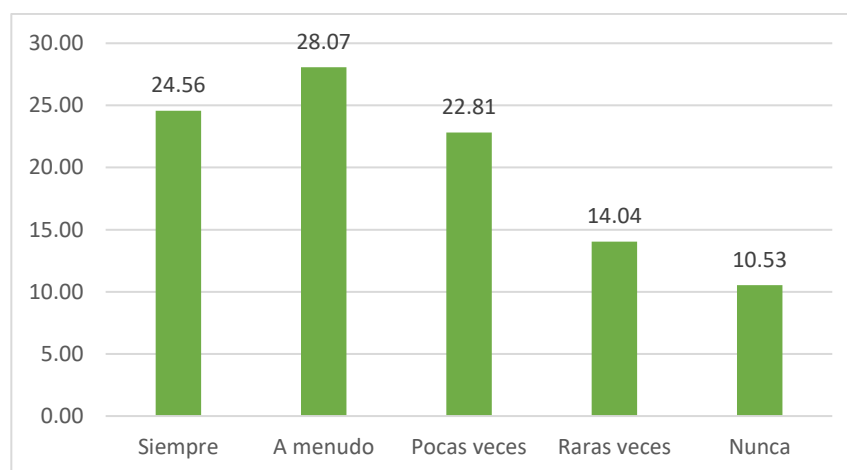


Figura 10: Valoración de la dimensión contribuciones.

Destaca la mayor valoración del nivel “a menudo”, seguido de la valoración “siempre”.

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad para las variables de estudio

	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. Asintót. (bilateral)
V1: Gerencia del conocimiento	2.61	0.00
D1: Aprendizaje individual	3.02	0.00
D2: Aprendizaje grupal	3.26	0.00
D3: Aprendizaje organizacional	2.89	0.00
V2: Trabajo en equipo	2.96	0.00
D1: Metas	3.15	0.00
D2: Papel gerencial	2.06	0.00
D3: Prioridades	2.67	0.00
D4: Equipo	2.18	0.00
D5: Contribuciones	3.12	0.00

De acuerdo a los datos obtenidos y procesados, presentados en la Tabla 12, se puede verificar que su distribución no es normal, debido a que el p valor es menor que ,05, es por ello que se utiliza la prueba de correlación estadística r de Spearman, que sirve para datos no paramétricos.

Es preciso indicar que se utiliza la prueba Z de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50.

Para el tercer objetivo específico, calcular la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022, se presentan los siguientes resultados:

Correlaciones

Tabla 13

Correlación entre las variables de estudio en la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

			Variable 1	Variable 2
Rho de Spearman	Variable 1	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Variable 2	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

De la tabla 13 se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0,628 lo cual implica una correlación positiva considerable, según la interpretación y comparación del anexo 3. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

Tabla 14

Correlación entre la variable gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje individual, y la variable trabajo en equipo en la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

			Aprendizaje individual	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Aprendizaje individual	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

De la tabla 14 se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0,679 lo cual implica una correlación positiva considerable, según la interpretación y comparación del anexo 3. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje individual, y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje individual, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

Tabla 15

Correlación entre la variable gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje grupal, y la variable trabajo en equipo en la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

			Aprendizaje grupal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Aprendizaje grupal	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,596**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

De la tabla 15 se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0,596 lo cual implica una correlación positiva considerable, según la interpretación y comparación del anexo 3. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje grupal, y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje grupal, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

Tabla 16

Correlación entre la variable gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje organizacional, y la variable trabajo en equipo en la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.

			Aprendizaje organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

De la tabla 16 se observa que el coeficiente Rho de Spearman obtenido es de 0,612 lo cual implica una correlación positiva considerable, según la interpretación y comparación del anexo 3. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje organizacional, y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, dimensión aprendizaje organizacional, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

4. Análisis y Discusión

Se coincide con los resultados presentados por Tello (2018), en su tesis relacionada con influencia de la gestión del conocimiento y competencias profesionales, comprobó la existencia de correlaciones significativas entre las variables en estudio ($r = 0,65$). Valores similares a los obtenidos por el presente estudio con un coeficiente Rho de Spearman obtenido de 0,628. El autor deduce que se ha cumplido el objetivo, así como objetivos más específicos en la medida en que las dimensiones de la gestión del conocimiento están vinculadas a la competencia profesional de los profesores.

Estamos de acuerdo con lo indicado por Díaz (2019) que obtuvo resultados similares a los de la presente investigación, indicando que de los encuestados, el 59% dijo que su jefe no piensa en todos los escenarios posibles antes de tomar una decisión, el 46% dijo que su jefe no demuestra saber controlar sus emociones y el 61% dijo que su jefe no utiliza sus conocimientos técnicos para avanzar en su puesto. Cuando se les pregunta por el trabajo en equipo, el 60,3% afirma no conocer la misión global de la ciudad, el 26,3% dice tener problemas para adaptarse a los procesos de trabajo de la ciudad, el 61,4% afirma que sus compañeros no se comportan profesionalmente y el 47,4% dice que cada trabajador no cumple con el trabajo correctamente. Se utilizó la Prueba Rho de Spearman. Con el estudio se determinó que existe una correlación fuerte y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,909$), concluyendo que las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo en equipo del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura.

Hay coincidencias con lo expuesto por Barrantes (2019), que concluye que la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de las áreas administrativas en la Escuela Profesional de Ingeniería Geológica de la Facultad de Ingeniería de la universidad Nacional de Cajamarca es muy alta ($Rho=0,819$, $p=0,000$). Obteniendo como resultados que el nivel de gestión del Conocimiento en Escuela Profesional de Ingeniería Geológica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Cajamarca se encuentra en un nivel medio con un 65%. El desempeño de las áreas administrativas de la Escuela Profesional de Ingeniería Geológica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Cajamarca se encuentra en un nivel medio con un 70%.

Es necesario tener en cuenta el estudio de López (2020), quien concluye que la gestión del conocimiento se relaciona con la Innovación Tecnológica en la Gerencia de Desarrollo de SUNAT, con un nivel de correlación débil (Rho de Spearman 0,306) y con P valor 0,027; indicando así que a mayor nivel de gestión del conocimiento se incrementara levemente el nivel de Innovación Tecnológica en la Gerencia de Desarrollo de SUNAT. Asimismo, también tener en cuenta el resultado de Becerra (2020) quien concluye que el desempeño no es el adecuado, debido a que existen problemas que afectan las relaciones laborales generando una disminución en el logro de las metas.

Se comparten las conclusiones de Gonzales (2021) cuando indica que la gestión del conocimiento sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Tesorería del Ministerio de Salud en la ciudad de Lima, año 2020, con un coeficiente de RS = 0.742 y un p = 0.000. Asimismo, las de Cárdenas (2021) en su tesis relacionada con gestión educativa y trabajo en equipo, Los resultados permitieron describir las variables a través de figuras, para el análisis inferencial se utilizó el estadístico Rho de Spearman. El autor concluye que existe una relación significativa, positiva y moderada entre gestión educativa y trabajo en equipo, con un nivel de $r = 0,685$ y $p = 0,00 < 0,05$.

Son muy importantes los estudios de Reyes (2021) cuyos resultados demuestran que existe aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,676** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y significativa al nivel 0.01; concluyendo que, se validan las hipótesis planteadas en esta investigación. Asimismo, el trabajo de investigación de Malo (2021) en su tesis relacionada con estrés laboral y afrontamiento en los trabajadores, concluyendo que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores.

Para la búsqueda de mejoras a fin de mejorar el trabajo en equipo, es necesario tener en cuenta el trabajo de Matencio (2022) en su tesis relacionada con motivación laboral y trabajo en equipo, Los resultados mostraron sobre la motivación laboral, que el 78.3% tenía un nivel bajo y el 21.7% un nivel medio. Sobre el trabajo en equipo, el 81.7% tuvo un nivel bajo y el 18.3% un nivel medio. Las correlaciones con la motivación laboral fueron: Comunicación interna (Sig.= 0,000; $r = 0,777$), planificación en equipo (Sig.= 0,000; $r = 0,594$), liderazgo (Sig.= 0,000, $r = 0,706$), resolución de problemas (Sig.=

0,000, $r = 0,699$). El autor concluye que existe una relación significativa y positiva alta entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022 (Sig.= 0,000; $r=0.777$)

5. Conclusiones

Se ha logrado determinar la relación entre las variables gerencia del conocimiento y trabajo en equipo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,628 lo cual implica una correlación positiva considerable. Significa que hay asociación entre la variable gerencia del conocimiento y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022; entendiéndose que, a mayor nivel de gerencia del conocimiento, se obtendrá mayores niveles de trabajo en equipo.

Se ha logrado evaluar la variable gerencia del conocimiento, la valoración de “pocas veces” es el más alto con el 29,82% y la valoración “raras veces” se estableció en 22,81%, de acuerdo a las afirmaciones de los trabajadores de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A.

Se ha logrado evaluar la variable trabajo en equipo, la valoración de “a menudo” es el más alto con el 29,82%, la valoración “pocas veces” se estableció en 26,32%, de acuerdo a las afirmaciones de los trabajadores de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A.

Se ha verificado que ambas variables tienen una distribución no normal, debido a que el p valor es menor que ,05, es por ello que se utiliza la prueba de correlación estadística r de Spearman, que sirve para datos no paramétricos. Se obtuvieron coeficientes de correlación de 0,679 entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje individual, y la variable trabajo en equipo. Un coeficiente de correlación de 0,596 entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje grupal, y la variable trabajo en equipo. Asimismo, un coeficiente de correlación de 0,612 entre la variable gerencia del conocimiento, en su dimensión aprendizaje organizacional, y la variable trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022

6. Recomendaciones

Se recomienda una programación para evaluar periódicamente a los trabajadores para supervisar la gestión del talento humano y la productividad, así también dentro de la gestión del talento humano seguir considerando a los trabajadores como pilar básico para aumentar la productividad laboral y el crecimiento de la empresa.

Así mismo, se recomienda un plan de incentivos económicos, remuneración y beneficios a los trabajadores según el puesto y su productividad para que de esta forma los trabajadores mejoren su atención y esfuerzos según los intereses de la empresa.

Finalmente se recomienda que es importante generar actividades que integren el buen clima laboral para que estimule las buenas prácticas y las relaciones entre compañeros de la organización ya que estar a gusto todos los trabajadores les ayudará a ser más innovadores y productivos así como mejorar los objetivos y metas que tiene la empresa.

7. Referencias bibliográficas

- Barrantes Mejía, E. A. (2019). *La gestión del conocimiento en el desempeño de las áreas administrativas de la escuela profesional de ingeniería geológica de la universidad nacional de Cajamarca*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3505>
- Becerra Azañero, M.C. (2020), Manejo de conflictos para el desempeño de los Colaboradores de la empresa Olva Courier, Cajamarca. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48180>.
- Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.
- Cárdenas Soto, M. Ú. (2021). *Gestión educativa y trabajo en equipo en instituciones educativas de la UGEL-15, Huarochirí 2020*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76173>.
- Díaz Ordaz, K. D. R. (2019). *Las habilidades gerenciales y su influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huaura*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3235>
- Ellis, A.P.J., Bell, B.S., Ployhart, R. E., Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D.R. (2005). An evaluation of generic teamwork skills training with action teams: effects on cognitive and skill-based outcomes. *Personnel psychology*, 58, 641-672
- Fayol, H. (1949): *General and Industrial Management*. Londres, Pitman.
- Gibson, C.B., Kirkman, B.L. (1999) Our past, present and future in teams: the role of human resource professional in managing team performance. En: Kraut, A.I., Korman, A.K. (Eds.) *Evolving practices in human resources management: Responses to a changing world of work*, pp. 90-117. Jossey-Bass, San Francisco.
- Gómez Mujica, Aleida, & Acosta Rodríguez, Heriberto. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6) Recuperado en 14 de febrero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.

- Gonzales Luquillas, J. (2021). *Gestión del conocimiento y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de tesorería del Ministerio de Salud, en la ciudad en Lima en el año 2020*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84940>.
- Guédez, Víctor (2003). *Aprender a emprender. De la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría*. Editorial Planeta Venezolana S.A., Venezuela.
- Guzzo, R.A., Dickson, M.W. (1996) Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47, pp. 307-338.
- Hollenbeck JR, DeRue DS, Guzzo R. (2004). Bridging the gap between I/O research and HR practice: Improving team composition, team training and team task design. *Human Resource Management*, 43, 353–366.
- Jinxi, W. J., Liu. (_001). Knowledge chain management: emerging models and practices from the field [Electronic Version]. Retrieved February 9, 2007 from http://wwwpriv.ifm.eng.cam.ac.uk/cim/imnet/symposium_001/papers/wu.pdf.
- Kayes, A. B., Kayes D. C. & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams. *Simulation and Gaming*, 36 (3), 330-354
- Koulopolous, Thomas y Frappaolo, Kart (2001). *Lo fundamental y más efectivo de la gerencia del conocimiento*. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Lazzati, S. (1993). *Management: funciones, estilos y desarrollos*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- López, R.V. (2020). *La gestión del conocimiento y la innovación tecnológica en la gerencia de desarrollo de Sistemas de SUNAT, Lima*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46671>
- Malo Chiclayo, C. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020*. (Tesis de maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58700>
- Matencio Rojas, J. A. (2022). *Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105273>.

- Muñoz, B.; y Riverola, J. (1997). *Gestión del conocimiento*. Barcelona (España): Universidad de Navarra.
- Muñoz, B. y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer. Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U., España.
- Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462-479.
- Peluffo, M. B. & Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público [Electronic Version]*. CEPAL Serie manuales. Retrieved November 1.
- Petrides, L. A. & Nodine, T. R. (2003). Knowledge management in education: defining the landscape. T [Electronic Version]. Retrieved April 4, 2007 from <http://www.iskme.org/kmeducation.pdf>.
- Quintas, Paul; Lefrere, Paul; y Jones, Geoff. (1997). Knowledge management: a strategic agenda. *Long Range Planning*, 30 (3), págs. 385-391.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. 22.^a ed. Madrid (España): Espasa Calpe.
- Reyes Garrido, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56642>.
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.
- Seaton, C. y Bresó, S. (2001). El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos. *Revista Espacios Digital*, Vol. 22 (3), Venezuela. www.espaciosdigital.com.
- Stewart, T. (2001). *The wealth of knowledge*, Nicolas Brealey Publishing, New York.
- Suurla, R. Markkula M. & Mustajärvi, O. (_00_). *Developing and Implementing Knowledge Management in the Parliament of Finland*. Retrieved. from http://www.eduskunta.fi/fakta/vk/tuv/KM_Finnish_Parliament.pdf.

- Tannenbaum, S.I., Salas, E., Cannon-Bowers, J.A. (1996) Promoting team effectiveness. En: West, M.A. (Ed.) Handbook of work group psychology, pp. 503-529. John Wiley y Sons, Londres.
- Tello Tapia, F. (2018). *Influencia de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales de los Docentes de las Instituciones Educativas del Ejército del Perú*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2465>
- Torrelles, C., París, G., Sabrià, B., Alsinet, C. (2015). Assessing teamwork competence. *Psicothema*, 27(4), pp. 354-361.
- Yukl, G (2010). *Leadership in Organizations*. 7th edn. Pearson Education, London.

8. Anexos

Anexo 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022?	Existe una relación de influencia significativa entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de gerencia del conocimiento de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022. Determinar el nivel de trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022. Calcular la relación entre la gerencia del conocimiento y el trabajo en equipo de la Compañía pesquera del Pacifico Centro S.A., Chimbote 2022.</p>	Gerencia del conocimiento Trabajo en equipo

Anexo 2.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES
Gerencia del conocimiento	La gerencia del conocimiento es saber lo que conocemos, aprenderlo y organizarlo, y aplicarlo para producir rendimiento (Stewart, 2001: 112).	Es el nivel de aprendizaje individual, el nivel de aprendizaje grupal y el nivel de aprendizaje organizacional que alcanza una organización.	<i>D.1.</i> Aprendizaje individual
			<i>D.2</i> Aprendizaje grupal
			<i>D.3</i> Aprendizaje organizacional
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo es la labor que se realiza junto a un grupo de integrantes de colaboradores de una empresa o institución que tienen un objetivo en común; desarrollando cada uno de ellos, tareas o labores en forma individual conducentes a un solo fin (Gómez y Acosta, 2003).	Es el nivel de trabajo realizado en conjunto medido a través de las metas, el papel gerencial, las prioridades, el equipo y las contribuciones.	<i>D.1</i> Metas
			<i>D.2</i> Papel gerencial
			<i>D.3</i> Prioridades
			<i>D.4</i> Equipo
			<i>D.5</i> Contribuciones

Anexo 3.

Escala de interpretación de la correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 4.

GERENCIA DEL CONOCIMIENTO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de gerencia del conocimiento en una empresa u organización, en base a sus declaraciones de una persona que trabaja en ella al menos un año.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de esta escala tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Siempre	A menudo	Pocas veces	Raras veces	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN

N.º	APRENDIZAJE INDIVIDUAL	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	La institución le permite ascender de cargo					
2	La institución reconoce su iniciativa de trabajo					
3	La institución realza su desempeño					
4	Considera que su experiencia es suficiente					
5	Se siente seguro del trabajo que realiza					
6	Usted, hace uso de su creatividad					
7	La institución le propicia un ambiente de confianza					
8	Se identifica con la institución					
9	La institución inculca valores					
10	Pone en práctica los valores impartidos en la institución					

N.º	APRENDIZAJE GRUPAL	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	La institución les convoca a reuniones de trabajo					
2	Comparte sus ideas con sus compañeros de trabajo					
3	Participa en la celebración de logros de la institución					
4	La institución promueve el trabajo en equipo					
5	Cumple con las metas fijadas por la institución					
6	Dirige grupos de trabajo					
7	Su trabajo es programado con anticipación					
8	Los trabajos realizados son evaluados					
9	La institución forma grupos de dialogo					
10	La institución promueve el desarrollo personal					

N.º	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	Participa en la elaboración de estrategias					
2	Su experiencia contribuye a la propuesta de ideas					
3	Identifica con facilidad el control de calidad					
4	Interviene en el desarrollo de su área					
5	Dirige delegaciones con facilidad					
6	La institución le otorga facultades de dirección					
7	Su actitud es proactiva					
8	Se anticipa al trabajo programado					
9	Se involucra en el manejo de información					
10	La institución aporta en el desarrollo de su conocimiento					

Muchas gracias

Anexo 4.

ESCALA

TRABAJO EN EQUIPO

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la capacidad de trabajo en equipo de una persona, en base a sus declaraciones sinceras.

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para responder cada afirmación marca con un aspa en la celda que corresponde a cada valoración del 1 al 5, donde el 5 implica estar totalmente de acuerdo y el 1 total desacuerdo de su forma de pensar o actuar con lo que se afirma. También puede responder de acuerdo a la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas: 5 sería “muy frecuente” o “siempre” y 1, “muy poco frecuente” o “nunca”

EJECUCIÓN

N.º	METAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Con mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.					
2	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocen.					
3	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.					
4	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios.					
5	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles)					

N.º	PAPEL GERENCIAL	VALORACIÓN				
		N				
		1	2	3	4	5
1	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes					
2	A la larga, los equipos de trabajo, sólo representan más trabajo					
3	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.					
4	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella					
5	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.					

N.º	PRIORIDADES	VALORACIÓN				
		N				
		1	2	3	4	5
1	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar como promover el trabajo en equipo.					
2	Puede definir una frase corta y convincente en sentido de trabajo de cada miembro de mi equipo					
3	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización					
4	Como jefe. Tal vez piensa en la confianza en un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente					
5	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.					

N.º	EQUIPO	VALORACIÓN				
		N				
		1	2	3	4	5
1	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos					
2	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en la oficina.					
3	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.					
4	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.					
5	En los últimos tres años, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.					

N.º	CONTRIBUCIONES	VALORACIÓN				
		N				
		1	2	3	4	5
1	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.					
2	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuando valoro lo que ha hecho.					
3	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre el bien que alguien ha hecho las cosas.					
4	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.					
5	El dinero es el mejor motivador.					

Muchas gracias