

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR SEGURIDAD PATRIMONIAL Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS, CAJAMARCA, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Roberto Portal Huingo  
Marleny Sanchez Saldaña

**Asesor:**

Dr. Alex Miguel Hernández Torres  
<https://orcid.org/0000-0002-5682-2500>  
Cajamarca - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Cristhian Paúl Céspedes Ortiz</b>	<b>26732973</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Luis Enrique Céspedes Ortiz</b>	<b>26685956</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Sarai Nelly Saman Chingay</b>	<b>45650843</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD



### Document information

Analyzed document	Tesis Roberto-Marlery 25-10.docx (D147755268)
Submitted	2022-10-27 05:02:00
Submitted by	almiheto
Submitter email	ales.hernandez@upn.pe
Similarity	19%
Analysis address	ales.hernandez.delnor@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

SA	<b>Universidad Privada del Norte / Tesis Seyyi Huaman y Marcos Ceron.docx</b> Document: Tesis Seyyi Huaman y Marcos Ceron.docx (D147460500) Submitted by: johnny.enciso@upn.edu.pe Receiver: johnny.enciso.delnor@analysis.orkund.com	1
SA	<b>Universidad Privada del Norte / Tesis - Vivar Marko y Sanchez Erick - 2022.docx</b> Document: Tesis - Vivar Marko y Sanchez Erick - 2022.docx (D140887526) Submitted by: susan.silvera@upn.edu.pe Receiver: silvera.susan.delnor@analysis.orkund.com	1
SA	<b>Universidad Privada del Norte / T3_TallerDeTesis2_MunozBazanHarlessJhonatan.docx</b> Document: T3_TallerDeTesis2_MunozBazanHarlessJhonatan.docx (D118829290) Submitted by: N00028874@upn.pe Receiver: judith.araujo.delnor@analysis.orkund.com	5
SA	<b>Universidad Privada del Norte / TT2_Entregable3_FERNANDEZ JULCA CARMEN ROSA.docx</b> Document: TT2_Entregable3_FERNANDEZ JULCA CARMEN ROSA.docx (D118143508) Submitted by: leidy.mendez@upn.pe Receiver: leidy.mendez.delnor@analysis.orkund.com	3
SA	<b>Universidad Privada del Norte / TT2_Entregable3_Bocanegra Varas Leyla Morelia.docx</b> Document: TT2_Entregable3_Bocanegra Varas Leyla Morelia.docx (D118142879) Submitted by: leidy.mendez@upn.pe Receiver: leidy.mendez.delnor@analysis.orkund.com	7
SA	<b>Universidad Privada del Norte / EF_TESIS_DIAZ VERGARA JOSE FERNANDO.docx</b> Document: EF_TESIS_DIAZ VERGARA JOSE FERNANDO.docx (D120424881) Submitted by: percy.escalante@upn.pe Receiver: percy.escalante.delnor@analysis.orkund.com	10
SA	<b>Universidad Privada del Norte / TESIS final 21-10-21.docx</b> Document: TESIS final 21-10-21.docx (D141103381) Submitted by: jeanett.namos@upn.edu.pe Receiver: jeanett.namos.delnor@analysis.orkund.com	1
W	URL: <a href="https://www.slideshare.net/checo6d/etarea-seminario-9">https://www.slideshare.net/checo6d/etarea-seminario-9</a> Fetched: 2019-12-18 01:58:28	1

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo principalmente a Dios, por darme la vida y permitirme el haber llegado hasta donde estoy. A mis hijas, por ser el impulso y la fuerza de superación en mi vida personal y profesional, deseando ser el mejor ejemplo para ellas. A mi familia, por demostrarme su aprecio y apoyo incondicional, pese a los momentos difíciles.

A mi asesor, que con su amplia experiencia y sus constantes consejos logre terminar con éxito. A mi gran y único amigo Roberto, que estuvo luchando a mi lado cada día.

Marleny Sánchez Saldaña.

A todas las personas que proporcionaron su incondicional apoyo para escribir y terminar este proyecto.

Roberto Portal Huingo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurrir de mi vida,  
dándome paciencia, sabiduría y no dejarme de sus manos para terminar con éxito mis  
metas propuestas.

Agradezco a mis padres, hermanos y a mis hijas, por ser mí pilar y fuerza, que con  
su confianza, amor y sacrificio me acompañaron hasta el final.

Marleny Sánchez Saldaña.

A Dios por ser el eje central de todo lo que hago, a mi familia por comprender el  
tiempo invertido, a la Universidad Privada del Norte y mis profesores por la oportunidad  
de formarme como profesional, a mi asesor porque más que conocimientos impartió  
paciencia y a mi compañera, amiga, socia y confidente; sin ti Marle, esto no hubiese sido  
posible.

Roberto Portal Huingo

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>28</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>28</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>29</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	55
REFERENCIAS	62
ANEXOS	64

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> ANÁLISIS DE NIVEL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO * COMPROMISO ORGANIZACIONAL (AGRUPADA)	39
<b>TABLA 2</b> NIVEL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (AGRUPADA)	40
<b>TABLA 3</b> NIVEL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (AGRUPADA)	41
<b>TABLA 4</b> RELACIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL COMPROMISO NORMATIVO (AGRUPADA)	43
<b>TABLA 5</b> RELACIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL COMPROMISO AFECTIVO (AGRUPADA)	43
<b>TABLA 6</b> RELACIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL COMPROMISO DE CONTINUACIÓN (AGRUPADA)	44
<b>TABLA 7</b> NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL (AGRUPADA)	44
<b>TABLA 8</b> NIVEL DE COMUNICACIÓN INTERNA (AGRUPADA)	45
<b>TABLA 9</b> NIVEL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS	47
<b>TABLA 10</b> NIVEL DE PLANIFICACIÓN (AGRUPADA)	48
<b>TABLA 11</b> NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (AGRUPADA)	49
<b>TABLA 12</b> NIVEL DE COMPROMISO NORMATIVO (AGRUPADA)	50
<b>TABLA 13</b> NIVEL DE COMPROMISO AFECTIVO	51
<b>TABLA 14</b> NIVEL DE COMPROMISO DE CONTINUACIÓN (AGRUPADA)	53
<b>TABLA 15</b> PRUEBA DE NORMALIDAD	54
<b>TABLA 16</b> CORRELACIONES NO PARAMÉTRICAS	54
<b>TABLA 17</b> PRUEBA RHO DE SPEARMAN - HIPÓTESIS GENERAL	56
<b>TABLA 18</b> PRUEBA RHO DE SPEARMAN ESPECIFICA 1	57
<b>TABLA 19</b> PRUEBA RHO DE SPEARMAN ESPECIFICA 2	58
<b>TABLA 20</b> PRUEBA RHO DE SPEARMAN ESPECIFICA 3	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b> ANÁLISIS DE NIVEL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO * COMPROMISO ORGANIZACIONAL (AGRUPADA)	35
<b>FIGURA 2</b> NIVEL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (AGRUPADA)	36
<b>FIGURA 3</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL	37
<b>FIGURA 4</b> NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	40
<b>FIGURA 5</b> COMUNICACIÓN INTERNA (AGRUPADA)	41
<b>FIGURA 6</b> DESARROLLO DE COMPETENCIAS	42
<b>FIGURA 7</b> NIVEL DE PLANIFICACIÓN (AGRUPADA)	43
<b>FIGURA 8</b> COMPROMISO ORGANIZACIONAL	45
<b>FIGURA 9</b> COMPROMISO NORMATIVO	46
<b>FIGURA 10</b> NIVEL DE COMPROMISO AFECTIVO (AGRUPADA)	47
<b>FIGURA 11</b> NIVEL DE COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	48



## RESUMEN

El trabajo tuvo como objetivo Determinar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. La investigación es descriptiva correlacional de tipo básica.

La muestra estuvo conformada por 240 colaboradores de empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos en Cajamarca. El método empleado en la investigación fue cuantitativo. Durante el proceso de recolección de información se desarrolló un cuestionario conformado por 42 preguntas bajo la escala Ordinal con un nivel de confiabilidad de 0,951. Así mismo, se estableció que la relación que existe entre la Gestión del conocimiento con el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022 es alta (55,0 %). Siendo el nivel de significancia bilateral de  $p=0,00<0,01$  se acepta la hipótesis alternativa de la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión, Conocimiento, Compromiso, Organizacional.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel mundial la perspectiva del desarrollo organizacional y de las prácticas de gestión es importante asumir que las personas y, por ende, el conocimiento que detectan estos, constituyen su principal activo y, por ende, la base del proceso de optimización, creación, gestión y uso del conocimiento y de los demás activos intangibles debe constituir la prioridad número uno a nivel organizacional. En virtud de lo cual hoy podemos afirmar que enfrentamos una etapa de grandes saltos cualitativos que exigen de las empresas, las personas y las instituciones un autodiagnóstico y un reposicionamiento organizacional, personal e institucional frente a nuevas oportunidades y retos que se generan gracias a una óptima gestión del conocimiento. Es por ello que hoy se requiere generar desde la base un conjunto de métodos, que nos conduzcan a la creación de modelos y construcción de instrumentos de gestión y medición, pertinentes y modernos que nos permitan reconocer aquellos factores que de una u otra forma permiten decidir el momento adecuado para gestionar el conocimiento y medir los activos intangibles, además de identificar los problemas no resueltos que relacionados de manera directa con los aprendizajes y nuevas iniciativas en curso permiten determinar el camino que queda por recorrer en busca de una adecuada gestión del conocimiento .

Según la mirada de Dezmar (2017), cronológicamente la gestión del conocimiento a nivel universitario, como disciplina, no cuenta con mucha historia. La gestión del conocimiento ha existido como práctica empresarial no formalizada desde hace muchos años. Así se puede señalar que, lo tangible, en la época industrial, era lo que se gestionaba. En cambio, con el posicionamiento de la era del conocimiento lo que se gestiona es lo

intangibles instaurando un nuevo paradigma en la gestión. Como se puede inferir, conceptualmente no se evidencian grandes diferencias entre la gestión en la época industrial y la gestión que se aplica hoy en día. El significado de la palabra gestión sigue siendo el mismo, lo que ha cambiado drásticamente es el contenido de lo gestionado. Lo conocido originalmente como Knowledge Management, tiene origen estadounidense, ya que se conoció como tal durante los años noventa en los Estados Unidos (Belly, 2019).

La gestión del conocimiento permite obtener y compartir los bienes intelectuales, con la finalidad de alcanzar óptimos resultados en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Según Garvin (1998) se relaciona con los procesos de identificar, generar y aprovechar el conocimiento dentro de una organización, con el fin de que se pueda obtener de ello, una herramienta que ayude a sobresalir empresarialmente.

A nivel internacional los problemas de clima organizacional y de satisfacción laboral en las empresas, responden al hecho de que, por un lado, se define al clima como la ejecución alcanzada por el trabajador en el logro de sus metas, las necesidades varían de un individuo a otro que marcan diferencias en las pautas de conducta; por el otro lado, no hay un solo factor determinante de la satisfacción laboral, al presentar varias facetas.

En ocasiones existe la tendencia a usar indistintamente los términos de clima y de satisfacción laboral, que, aunque, están íntimamente relacionadas, son dos conceptos diferentes. Tal realidad lo podemos verificar en el Hospital Regional de Cobán, ubicado en Guatemala, cuenta con oficinas administrativas están distribuidas en departamentos relacionándose entre sí, cuentan con una comunicación directa, pero debido al incremento de colaboradores y personal se ha generado un ambiente de inestabilidad, altos índices de rotación, conflictos laborales y/o personales, como también burlas, rumores y acusaciones

infundadas, éstos pueden repercutir emocionalmente en los mismos, los afecta de esta manera y por ende el clima organizacional afecta al hospital, porque disminuye su productividad como, ya que un colaborador en condición conflictiva, que es víctima de rumores, burlas o bien acusaciones sin fundamento, no tendrá el desempeño laboral esperado, ni adecuadas relaciones interpersonales, por lo que juega un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas, se relaciona en los beneficios y trato con los demás compañeros, afectando así mismo la imagen que debe tener hacia las personas que se atienden.

## **Trabajos previos**

### **Internacional**

Coronado et. al. (2020) en su artículo, “Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias”. El compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado, sin embargo, resulta difícil definir qué dimensiones le anteceden y cuales son consecuencias de este, para realizar este estudio se revisaron 50 artículos con indexación en SCOPUS, encontrando que entre los antecedentes se pueden contar con variables manipulables para crear diferentes tipos de compromiso. Pero existen también otras, que impactan el compromiso, pero que no pueden ser controladas por la organización. Se identificó que como consecuencia del compromiso se produce variación en otras dimensiones como son: implicación en el puesto, engagement, ciudadanía organizacional, orientación al aprendizaje, desempeño, innovación, inteligencia emocional, profesionalismo y manejo del estrés. Se concluye que existen antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional, propiciando los primeros se pueden promover los segundos, sin embargo, no

todas las variables son manipulables por la organización, y no todos los resultados del compromiso organizacional son siempre positivos, pues varían de acuerdo con el tipo y grado que se presenten, se identificó que existen ciclos antecedentes-resultados del compromiso. Finalmente, el compromiso afectivo es el que produce más efectos en la organización

Zambrano et. al. (2018) en su artículo, “Generación del conocimiento en empresas de seguridad y salud en el trabajo en Valledupar, Colombia”. Tuvo como objetivo analizar la generación del conocimiento en empresas prestadoras de servicios de seguridad y salud en el trabajo en Valledupar, ¿Colombia; sustentado en las teorías de Davenport y Prusak (2001), Molina y Marsal (2001). La investigación es descriptiva, con diseño no experimental, transversal y de campo. La población corresponde a 17 empresas. Se realizó un censo población. Se encuestó a los gerentes mediante un cuestionario de 25 ítems, validado por 5 expertos, con 0,89 de confiabilidad. La forma más usual de generación de conocimiento son las redes informales, con un nivel medio. Existen deficiencias en la adquisición, fusión, adaptación.

Baltazar y Velázquez (2018) en su artículo, “La gestión del conocimiento y sus implicaciones en la competitividad de las empresas del sector aeronáutico en Querétaro, México”. Esta investigación pretende analizar la gestión del conocimiento y su implicación en la competitividad de las empresas de la industria aeronáutica en Querétaro, México. La gestión del conocimiento se estudia desde el proceso estratégico expuesto por Probst a través de sus seis etapas claves: identificación, retención, uso, distribución, desarrollo y adquisición del conocimiento. La estrategia metodológica es cuantitativa, el trabajo se desarrolla a partir de un estudio de caso seleccionando una empresa representativa de la industria aeronáutica

con amplia trayectoria en Querétaro. Para la medición su utilizó la escala Likert (Alpha de Cronbach Gestión del Conocimiento = .927 y Competitividad = .915). Los hallazgos corroboran una relación moderada entre la gestión del conocimiento y la competitividad de la empresa, se infieren limitaciones en los procesos de gestión del conocimiento con motivo de la estructura corporativa de la empresa y por restricciones de propiedad intelectual e industrial.

Ossa (2017) en su investigación “La Gestión Del Conocimiento Una Oportunidad Para La Continuidad Empresarial”. Hoy, gran parte del valor de las organizaciones lo forman los activos intangibles entre los que se cuenta el conocimiento empresarial; buena parte de ellas ven en la gestión de este importante recurso, no solo una vía para aliviar las dificultades que generan la creciente fuga y robo de talentos, sino una clara y eficaz estrategia para garantizar la competitividad. No obstante, muchas empresas como lo expresan los expertos en gestión del conocimiento se centran sólo en la gestión de sus activos tangibles y financieros; muy pocas de ellas, ponen escasa atención en la gestión del conocimiento como tal. A partir de esta realidad las empresas a través de RRHH, han comenzado a gestionar el conocimiento y la implantación de métodos que permiten retener el talento valioso para la continuidad de los negocios

## **Nacional**

Puelles (2022) en su estudio “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral En La Empresa Importadora TUIKI S.R.L., 2021”. Tuvo como propósito determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Importadora Tuiki S.R.L., en el 2021. Metodológicamente, esta investigación es cuantitativa correlacional. La población total de la empresa estuvo conformada por 150 colaboradores,

de los cuales se tomó una muestra que estuvo compuesta por 55 colaboradores, con quienes finalmente se trabajó. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional, basado en el Modelo Teórico Multidimensional de Meyer y Allen (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, basado en la Teoría Bifactorial de Herzberg (factores motivacionales y factores higiénicos). A través de los resultados obtenidos, se pudo confirmar que, al mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa, la satisfacción laboral de los mismos también se incrementa. Se obtuvo un coeficiente de correlación igual a  $r = 0.826$ . Este coeficiente permite identificar que existe una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa Importadora Tuiki S.R.L. en el 2021.

Dionicio (2019) en su tesis “Agencia Personal Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Una Empresa De Seguridad Privada De La Ciudad De Trujillo”. Tuvo como objetivo principal establecer la relación entre Agencia Personal y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 52 colaboradores varones, cuyas edades oscilaron de 20 a 54 años, el tipo de estudio empleado fue el no experimental, con un diseño correlacional. Se utilizó la subescalas de Agencia Personal de la prueba de ESAGE (Pick et al., 2007) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). La evaluación de la correlación entre las variables se realizó mediante la magnitud del tamaño del efecto de la correlación rho de Spearman, se encontró evidencia de que la agencia personal se correlaciona directamente con el compromiso organizacional ( $\rho=0.66$ ), con tamaño de efecto de correlación de magnitud grande. Asimismo, las dimensiones Autonomía, autoeficacia y control, se correlacionan directamente con el compromiso organizacional y

con sus dimensiones afectivo, continuidad y normativo, siendo el tamaño de efecto de la correlación de magnitud mediana ( $\rho=.32$ ) en autonomía, de magnitud grande en autoeficacia ( $\rho=.50$ ) y de magnitud media ( $\rho=.48$ ) en la dimensión control. Finalmente se concluye que las dos variables de estudio se relacionan aceptando la hipótesis planteada.

Díaz y Lovon (2019) en su investigación “Satisfacción Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores De Una Empresa De Vigilancia Y Seguridad Arequipa-2019”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad, dicha investigación es de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal, participaron 70 trabajadores, entre personal administrativo, de operaciones y de campo, cuya edad fluctúa entre los 24 a 59 años, a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (2005) con una validez de 0.05 y una confiabilidad obtenida de 0.79, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) tiene una validez de contenido de ( $P < 0.05$ ) y una alta consistencia interna con un alfa de Cronbach de .822. El análisis estadístico utilizado para los resultados es el SPSS Statistics 21. En los resultados obtenidos si se encontraron evidencias suficientes de relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional ( $p = 0.05$ ,  $r = .680$ ), es por ello que podemos decir que a mayor satisfacción laboral mayor compromiso organizacional o a menor satisfacción laboral menor compromiso organizacional.

## **Marco teórico**

### **Variable Gestión del conocimiento**

#### **Origen de la gestión del conocimiento.**



Hoy en día la Gestión del Conocimiento se presenta como el elemento clave para el desarrollo, no sólo para las universidades, sino también para las empresas y entidades de la administración pública. Los cambios acelerados que se vienen dando en la sociedad exigen a las universidades y otros tipos de organizaciones, iniciar procesos de innovación y adaptación, que le permitan brindar servicios confiables, como consecuencia de la innovación, transformarse profundamente para ser capaz de seguir siendo relevante en un nuevo entorno, lo que implica la necesidad de plantear nuevos programas orientados a manejar el conocimiento en las compañías, especialmente en aquellas que por su operatividad, son más complejas. Esto ayudaría significativamente a satisfacer la demanda de los nuevos beneficiarios o clientes internos y externos” (Corona, 2019, p.45).

Huxley (2015) afirmó que el propósito clave en la vida es la acción y no necesariamente el conocimiento. Por lo tanto, debe enfocarse como un fin en sí mismo. Para muchos escépticos la gestión del conocimiento era percibida como una idea falaz que se desvanecería con el tiempo tal como ocurrió con el modelo TQM; sin embargo, los altos resultados alcanzados a través de la aplicación de la GC en diversas empresas, ha hecho que sea un elemento importante para el éxito de las grandes compañías que día a día despliegan sus esfuerzos para llegar a ser empresas líderes.

Respecto a este punto, Harold (2018) menciona que todas las organizaciones, sin importar el giro o tipo, debían sumar a sus estrategias competitivas el conocimiento como herramienta funcional de productividad. Siguiendo, es importante mencionar el Fundamento epistemológico de la gestión del conocimiento, ya que, si se analiza en el marco de la teoría de la creación del conocimiento organizacional, se observa que el conocimiento es concebido de forma tradicional como “creencia cierta justificada”.

En la epistemología occidental tradicional (conocida también como teoría del conocimiento) la certeza es entendida como la cualidad esencial del conocimiento. Por lo que, resulta fundamental analizar las dimensiones relativas, dinámicas y humanísticas que comprende la creación del conocimiento.

Otro aspecto a tener en cuenta es la fundamentación teórica del estudio, para ello se tiene en cuenta a las variables de estudio, mencionando que la gestión del conocimiento, Petrash (como se citó en Campoy, 2001), lo conceptualiza excelentemente y de una forma simple cuando afirma que, “la gestión de conocimiento es ofrecer la comprensión adecuada, a los humanos ideales y en el momento adecuado, para que puedan tomar una excelente decisión”.

La gestión del conocimiento comienza a expandirse, en la última década del siglo XX, no como una respuesta a los deseos de los hechos organizacionales, sino como una reacción al deseo de crear un actual sentido que colabore con las empresas a ser agresivas, innovadoras, creativas y astutas, estudiar, tener comprensión (Arambarri, 2014).

Desde una perspectiva moderna, Knowledge Management se ocupa del know-how (saber cómo) y las tácticas de tecnología e intercambio (Garlatti et. al, 2014).

En la década restante, la sociedad comprensiva comenzó a construirse como un conjunto de registros, instrucciones aprendidas y revisiones que por diversos motivos no son fáciles de trabajar, incluidas aquellas instancias en las que el personal deja a un empleador y genera cargos a tiempo y contratiempos a través de tener que volver a capacitar al nuevo personal para generar rápidamente nuevos conocimientos (Arambarri, 2014).

Por lo tanto, los grupos están tratando de acumular la experiencia existente dentro de las mentes de sus empleados, a través del control del conocimiento para que uno pueda proporcionarlo a los demás (Sohrabi y Naghavi, 2014).

Bustos et. al. (2016), la gestión del conocimiento puede describirse porque la forma de gestión apunta a maximizar el rendimiento general del capital a alto capital, entendiéndose como el conjunto de capacidades institucionales exclusivas, de naturaleza intangible, que permiten crear ventajas para adquirir presupuestos mediante la colaboración dedicada a su red y el uso de métodos dentro de la fabricación, transmisión y cambio de conocimiento progresivo.

Para las dimensiones de la variable se tomó en consideración a lo expuesto por Pérez - Montoro (2018), quien menciona al conocimiento Tácito, al conocimiento Explícito, conocimiento Individual, conocimiento Interno y Conocimiento Externo, de los cuales se desprenden los indicadores y que permitirían lograr los objetivos.

Conocimiento Tácito, se constituye a través de la suma de la experiencia técnica del individuo (su conocimiento) y los modelos mentales que proporciona internalizados. Su función predominante es ser difícil de transmitir o hablar y, por lo tanto, ya no es fácil para personas diferentes. Para deducir que una persona, A, tiene ese conocimiento, normalmente usamos la expresión "A sabe P" (en donde P es principalmente un verbo).

De esta manera, conocer la forma de nadar, saber cómo experimentar una bicicleta, saber cómo forzar un automóvil, comprender cómo hablar en público o saber cómo articular y dirigir a un grupo de seres humanos son varios ejemplos de este tipo de conocimiento (p. 55).

Conocimiento Explícito, se caracteriza con la ayuda de ser inmediatamente codificable en un dispositivo de ilustración, junto con el lenguaje verbal como una instancia. En esta experiencia, se transmite o comunica sin dificultad y, por lo tanto, es a la vez útil para otras personas. Para deducir que una persona, A, tiene ese conocimiento, usualmente usamos la expresión "A sabe que P" (en la cual P es principalmente una oración) (p. 55).

Por otro lado, el Conocimiento Individual, toda esa información que posee un miembro específico de una organización (en su cabeza). Por lo tanto, la experiencia del hombre o la mujer de una persona se forma a través de la suma de todos los conocimientos tácitos y explícitos que posee. Sus competencias personales, sus contactos y relaciones personales o su experiencia técnica pueden reconocerse como parte de la experiencia de esa persona (p. 60).

El Conocimiento Interno, es la comprensión que se puede tener en cuenta como vital para el buen funcionamiento de una empresa. O colocado de otra manera: ese conocimiento sin el cual sería imposible para la organización presentar y ocultar sus objetivos (p. 63).

Por último, el Conocimiento Externo, es esa experiencia que una organización utiliza para interactuar con otras agencias. La comprensión contenida en los informes publicados en la empresa o incluidos en su sitio de Internet externo son ejemplos de esta forma final de conocimiento (p. 63).

Al mencionar los objetivos de la gestión del conocimiento se tiene a Farfán y Garzón (2016) definen diseñar estrategias para la mejora de la información dentro de la organización. Establecer estrategias orientadas a la información. Promover la mejora continua de los procesos de la organización, destacando la idea de los registros. Muestra y compara

periódicamente los objetivos obtenidos a través de la utilidad de la información. Reduzca el tiempo dentro de la mejora de nuevos productos además de mejorarlos constantemente, resolviendo nuevos problemas. Minimice los costos relacionados con la repetición de errores.

Farfán y Garzón (2016), además, implican como se articula y se aprovecha el saber de su existencia, a través de esas técnicas, la organización puede percibir un entorno creativo para ayudar a fortalecer y cambiar la información primordial que se le presenta al cliente y mejorar los efectos de la empresa comercial. En este camino, es muy probable que se controle la dirección del conocimiento. “dejar de depender de las creencias y métodos actuales porque éstos conforman ideas que limitan a los individuos”. Si bien las creencias y técnicas modernas motivan resultados eficientes, las personas normalmente no las practican. Por lo tanto, el nuevo conocimiento no es una continuidad del activo prevaleciente (no es un resultado final más útil de una administración), pero el empleador además requiere formas de criticar y triunfar sobre el existente (p.12).

Los elementos de la gestión del conocimiento, son los factores condicionales que ayudan a la gestión de los conocimientos, los factores que interfieren en el entorno, su presencia aumentará la posibilidad de estudiar dentro del dispositivo, obteniendo ventajas de la funcionalidad de aprendizaje de la agencia, sin embargo, estos factores sí ahora no certifica estudios altos, sin embargo, su ausencia motivaría un daño extremo a la organización mientras se adapta a su entorno (Prieto, 2015; p.28).

## **Variable Compromiso organizacional**

Para Omer y Ahmed (2016), definieron el compromiso organizacional como, una situación mental donde se observa la organización entre colaborador y empresa, incidiendo así en el desenvolvimiento del colaborador y ver si continua o no en la institución. En cuanto a su importancia, la Satisfacción laboral realizada por Chiavenato (2006) alude a la forma en que los individuos se relacionan con la organización y su conexión con la organización. Esto implica que están ansiosos por interesarse efectivamente en él y convertirse en parte de su motivación y objetivos.

Posteriormente, Davis et. al. (2003) la caracterizan como una constitución con tres posiciones: (a) un sentimiento de personalidad con los objetivos de la constitución; (b) un sentimiento de esfuerzo coordinado con respecto a las obligaciones de la constitución, y (c) un sentimiento de constancia a la constitución.

Esencialmente, Arias (2001) llamó la atención sobre que la importancia de la Satisfacción laboral es que es una muestra asombrosa de robustez en el trabajo, ya que se acepta que los trabajadores deben llevar una camisa decorosa, es decir, necesitan que su organización urgir. para que progresen admirablemente.

Rodas (2013) aclaró que la pertinencia de la Satisfacción laboral se debe fundamentalmente a la forma en que se relaciona directamente en la postura y ejecución de los especialistas. Por ejemplo, reconoce los objetivos, así como los estándares de la organización, menor inasistencia y disminución de la tasa de rotación. Además, la capacidad de tener la opción de impactar no solo es eficaz sino que también crea consuelo en las personas de la organización; Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2007) discutieron cómo la

Satisfacción laboral fundamental es según el punto de vista de los representantes, ya que puede asentar el trabajo, ya que puede afectar previsiblemente la prosperidad, la jubilación, la prosperidad social, cubriendo los requisitos mentales (visión, habilidades y promoción), y además influir directamente en la conducta y comportamiento de los trabajadores (aceptando una garantía a los objetivos y normas), ampliando así la eficiencia de la organización, disminuyendo la inasistencia y rotación de personal.

Los dos puntos de vista fueron coordinados por Meyer y Allen (1991) en su modelo de tres capas de Satisfacción laboral, llena de sentimiento, estandarización y compromiso organizacional congruente (Three Component Model, TCM; Allen y Meyer, 1990). No obstante, el modelo tiene algunas restricciones planteadas en un meta-examen realizado por Meyer et. al, (2002) en el que se muestran pruebas sobre la legitimidad y especulación de dicho modelo al evaluar las conexiones entre los desarrollos básicos. Este estudio presentó una alta relación entre los aspectos normalizadores y emocionales ( $r=.63$ ), incluso en las escalas reducidas (8 cosas  $r=.54$ ; 6 cosas  $r=.77$ ) se desglosaron de forma independiente. En una revisión más realizada por Ko et. al, (1997) se ha tenido en cuenta la disparidad en cuanto a la dimensionalidad de la parte de progresión, ya que experimentalmente el aspecto se descompone en dos elementos (Cooper - Hakim y Viswesvaran, 2005).

En primer lugar, regular el compromiso organizacional en el modelo de dos capas se conceptualiza como una inclinación normalizadora a crear compromiso organizacional, lo que atendería el tema de la alta conexión con el aspecto emocional en el modelo TCM. En segundo lugar, el compromiso organizacional de coherencia propuesta en TCM se conceptualiza en el modelo de dos capas como una inclinación instrumental que el trabajador encuentra, así como un compromiso organizacional instrumental. La última opción da una

respuesta a la cuestión de dividir el componente de progresión en el TCM en dos elementos.

Por otra parte, los factores predecesores propuestos en el modelo de dos capas se unen debido a su efecto tanto en los factores de estandarización como en los de inclinación instrumental.

En este sentido, el modelo de dos capas propone cambios en la conceptualización de Meyer y Allen (1991), para abordar las cuestiones antes mencionadas. Una parte más de la significación funcional que tiene el modelo radica en la mirada de variables que ejercen impacto antes de que el individuo sea utilizado en la organización y se ven en los procesos de socialización (Bergman, 2006; Godlewski y Kline, 2012). Esto podría ser valioso para la oficina de RRHH, ya que los factores predecesores del modelo ayudan a generar perfiles de representantes con inclinación a fomentar el compromiso organizacional, además, la variable socialización podría ayudar a identificar necesidades de socialización y preparación (Cohen, 2007).

En consecuencia, en el presente trabajo se espera complementar la hipotética mejora de los factores recordados para el modelo de dos capas, ya que Cohen (2007) solo propone los factores, sin embargo, no profundiza en su argumentación hipotética. De esta forma será factible trabajar la comprensión del componente que crea la Satisfacción laboral. Modelo teórico sobre el compromiso organizacional utilizado en este estudio: Meyer y Allen (1991) lo caracterizan como un "estado mental que retrata la conexión entre el individuo y la organización, y de una forma u otra impacta si continuar o abandonar la organización" (p.16). Además, aluden: es un desarrollo multifacético, que involucra tres tipos, por ejemplo, emocional, congruente y estandarizado. La metodología de tres capas ha recibido más examen y respaldo en los últimos años, razón por la cual se ha convertido en una hipótesis que se considera más. Arciniega y González (2006). Estos tres tipos han sido considerados



como aspectos de la exploración. También tenemos que la escala de Meyer y Allen (1997) se modifica principalmente a lo largo del tiempo y se ha desarrollado; sin embargo, diferentes creadores han escudriñado la hipótesis y así, con su compromiso, se procedió al examen y comprobación del modelo en cuanto a la construcción. Es importante saber que la escala referenciada, al principio, tenía 24 cosas, que incluían tres tipos de subescalas (emocional, consistente y estandarizadora), luego se cambió y las cosas se redujeron a 21. Por fin, las cosas deben estar subrayado reacciona a una escala tipo Likert y fue aprobado utilizando investigación factorial exploratoria con revolución.

La organización, como escenario político del comercio, es un espacio donde las relaciones de poder se plantean real y deliberadamente. Sánchez Santa-Bárbara (2008) continúa que, cuando se hace referencia a la actividad de la fuerza en un escenario de iniciativa y sus entresijos, la variable coercitiva deja paso a la tentadora y se abre un espacio de intercambio, colaboración y coordinación. ingresado, sin perjuicio del impacto compartido. Esto es especialmente importante, ya que el compromiso organizacional de los directivos hacia las personas debe suscitar una adhesión más notable en los compañeros. En este sentido, los pioneros asumen un papel fundamental en los discernimientos que los trabajadores hacen respecto de la organización. Recordando este pensamiento, los modelos de administración a la luz de la relación parte pionera L-MX están siendo utilizados cada vez más habitualmente para comprender el impacto de las pioneras en la Satisfacción laboral de sus representantes (Wallace et al. ,2013).El pionero termina siendo la marca de unión entre el trabajador y la organización, pieza clave tanto para la evaluación de la ejecución como para la dispersión de las obligaciones y la cesión de bienes por su giro (Rosa y Carmona, 2010), así el patrón se convierte en el director inmediato de dos componentes críticos para el compromiso organizacional. Landry et al. (2010) caracterizan este impacto

del gerente a través de dos explicaciones: I) que él, como individuo sustancial y cercano, aborda mejor el cuadro de la organización al dejar de ser un elemento teórico, y ii) que la estructura de Las conexiones relacionales diádicas establecidas entre jefe y supervisado provocan un encuentro sustancial de compromiso organizacional para ambos "cómplices" en la relación. Los creadores amplían su propuesta, manteniendo que un bajo nivel de compromiso organizacional emocional sería una gran muestra del objetivo de exigir una diferencia en el jefe y que una relación adecuada se convertiría en un clima propicio para la era de los vínculos laborales. Es entonces un conjunto que coordina la naturaleza de la relación, la forma de ejercer el poder y la impresión de razonabilidad en los tratos. En cuanto a la naturaleza de la relación, la exploración realizada por Van Vianen, Shen y Chuang (2011) mostró que los trabajadores que mantienen asociaciones de calidad con sus gerentes adquieren niveles más elevados de ejecución, cumplimiento y compromiso organizacional, fomentan conductas residentes en la organización. pasado las severas obligaciones del puesto, y tienen menos objetivo de dejar la organización. En este sentido, Stinglhamber y Vandenberghe (2003) razonaron que las conexiones comerciales entre supervisados y jefes eran excepcionalmente importantes; en concreto, la organización entre los tres factores contemplados: la visión de ayuda del jefe, el sentimiento de plena compromiso organizacional hacia él y las variables naturales del cumplimiento de la ocupación, que incidieron en la baja rotación. De los diversos modelos de estilo de administración relacionados con el compromiso organizacional, Rosa y Carmona (2010) expresan que el modelo de parte pionera en el comercio (L-MX) es excelente para comprender las perspectivas y la conducta de los trabajadores con la organización. Además, más recientemente, Cheng, Lu, Chang y Johnstone (2013) llamaron la atención sobre la importancia que tenía la relación de parte pionera (L-MX) en el compromiso organizacional

tanto de los investigadores de conducta autorizados como de los expertos en el área de recursos humanos. de los trabajadores. Dimensiones del Compromiso Organizacional según Meyer y Allen Meyer y Allen (1991). Por otro lado, se tienen dimensiones del compromiso organizacional:(1) Compromiso afectivo: cuando la parte llena de sentimiento está disponible, sugiere la prueba reconocible y la conexión apasionada del individuo hacia la organización. El individuo tiene buenos sentimientos hacia la organización, manifiesta libremente con orgullo que comparte valores, siendo parte y la realidad de trabajar en ella es una pieza positiva de su auto idea. El compañero se mantiene en la organización ya que "necesita" hacerlo como tal, en alusión a sus implicaciones emocionales y volitivas. (2) Compromiso de continuación: Hace alusión al vínculo que tiene el trabajador con su organización en vista de la impresión de los gastos o penitencia de las ventajas actuales o futuras que implicaría dejarla (elevada u horrible), considerando en este sentido la comodidad de permanecer en la organización. Los costos plausibles involucrados con la rendición teórica de la fundación en vista de las empresas (apuestas) realizadas por el individuo en la organización en el pasado se incluyen en estas ideas. El problema real o de sierra de asegurar una posición más con beneficios y ventajas comparativas también tiene un impacto (3) Compromiso normativo: Aludirá a la vinculación del representante al establecimiento a la luz de un sentimiento de confiabilidad y comunicado en convicciones a sufrir en la organización para cumplir una obligación. Este compromiso no está del todo grabado por una obligación ética de permanencia que surge de la impresión de haber obtenido alguna ventaja, oportunidad, beneficio o concesión de la organización o de las sensaciones básicas de permanecer en la organización por la forma en que el individuo o reuniendo estándares y valores Demuestran que la fidelidad es atractiva y que todas las personas deben ser fieles a la organización con la que fueron utilizados y llenar tanto tiempo

como sea importante o concebible. Para esta situación, el individuo imagina la honesta convicción de seguir adelante en su organización ya que se encuentra con un sentimiento de obligación hacia su organización por haberle conseguido alguna puerta abierta o premio que fue excepcionalmente apreciado por él.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación de la Gestión del conocimiento con el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de la gestión de conocimiento en las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

Identificar el nivel del compromiso organizacional en las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

##### **Hipótesis específicas**

La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Es de tipo básica, bajo un enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional.

Para llevar a cabo este trabajo, hemos adoptado el enfoque cuantitativo. Luego, aplicaremos un enfoque híbrido que permite:

- “Lograr una comprensión más amplia y profunda de los fenómenos” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 549).
- “Las observaciones múltiples producen datos más 'ricos' y diversificados porque consideran diferentes fuentes y tipos de datos, contexto o entorno, y análisis. Se rompe la encuesta 'unificada” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 550).
- “Mejor 'Explorar y Utilizar' Datos” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 550).

Al descubrir los motivos e intenciones de la empresa, aplicamos enfoques cuantitativos. Para ello, se encuestó a un número determinado de empleados para averiguar si la información de la empresa tenía un cambio positivo para todos o, por otro lado, si no tenía impacto. Además, analizamos manuales (si los hay) relacionados con temas ambientales y comparamos las respuestas de los encuestados y las actividades de la empresa con el contenido propuesto en los documentos.

De esta manera, el enfoque cuantitativo proporciona un mayor alcance para nuestros proyectos. Exploramos las dos caras de la moneda, las dos caras implicadas (empresa y colaboradores) para conseguir una visión más completa. Si solo nos enfocamos en un aspecto, nuestra investigación será limitada porque no podemos obtener información sobre las intenciones de la empresa o su impacto en los empleados.

### 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

## **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que una población debe situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo.

La Población estuvo compuesta por 240 colaboradores de empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos en Cajamarca.

## **Muestra**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que la muestra es un subconjunto de la población de interés, y se recolectarán datos sobre este subconjunto, que además de representar a la población, debe ser definida con precisión y delimitada con anticipación.

Criterios de exclusión:

- Tener menos de 3 años laborando en la empresa
- No mostrar predisposición a participar.
- No contar con conocimientos básicos acerca de compromiso organizacional
- Pertenecer a otros sectores
- Laborar en empresas del sector de Seguridad Patrimonial y Protección de activos en otras provincias.

Criterios de inclusión:

- Tener más de 3 años laborando en la empresa
- Mostrar predisposición a participar.

- Contar con conocimientos básicos acerca del compromiso organizacional
- Pertener al sector de Seguridad patrimonial y protección de activos.
- Laborar en empresas del sector de Seguridad Patrimonial y Protección de activos en el departamento de Cajamarca.

La muestra estuvo compuesta por 240 colaboradores de empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos en Cajamarca.

Se aplicó la población censal, puesto que, se trabajó con el total de la población para contar con resultados más ricos para un posterior análisis.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

A partir de ahí, se tomó en cuenta a toda la población para responder preguntas de encuestas en línea. Las opiniones de los colaboradores son importantes para la investigación porque queremos comprobar si están capturando y absorbiendo información de sus respectivas empresas.

La técnica empleada fue la encuesta. Como instrumento de medición se emplearon dos cuestionarios para medir las variables de estudio, donde la variable gestión del conocimiento está compuesta por 24 ítems y para la variable compromiso organizacional por 18 ítems.

### **Procedimientos de recolección de datos**

Para la realización de este estudio se solicitó la autorización al representante de la empresa. Luego, los instrumentos de evaluación se transformaron en una encuesta. A la llegada de la evaluación, se dio una apertura abreviada del espectáculo y se aclaró el objetivo



del examen, se determinó que la encuesta es intencional, por lo tanto, antes de completar la evaluación, se corre la voz sobre que la evaluación es desconocida, los resultados serán inspeccionados de manera absoluta, para sustentar la relación de los factores en estudio. Las pruebas se puntuaron mediante arreglo en Excel, y los datos se manejaron en el programa SPSS. V25, se dedujo mediante tablas de recurrencia, prueba de normalidad e inferencia.

### Confiabilidad

El grado de confiabilidad del instrumento se logró determinar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, “Creado por J. L. Cronbach y consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Valencia et. al., 2015). Se aplicó en la prueba piloto de muestra de 240 entrevistados del cuestionario.

Indicadores de Fiabilidad			
Valor		Interpretación	
0		Nula fiabilidad	
0.01	a	0.20	Insignificativa fiabilidad
0.21	a	0.40	Baja fiabilidad
0.41	a	0.60	Media fiabilidad
0.61	a	0.80	Alta fiabilidad
0.81	a	0.99	Significativa fiabilidad
1		Total, fiabilidad	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	240	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	240	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	42

**De estos valores se observa:**

El coeficiente obtenido de Alfa de Cronbach es de 0,951, esto quiere decir el test en la versión de 42 ítems tiene una **Significativa fiabilidad** de acuerdo al criterio de valores.

**Aspectos Éticos**

Siguiendo los estándares de la bioética, los investigadores conciben un campo interdisciplinario y con un área de conocimientos que refiere a la moralidad de nuevas formas de vida en la sociedad. En tal sentido, la presente investigación tendrá comportamientos éticos orientados a no infringir con la ley. Se evitó en todo momento utilizar o mencionar el nombre de alguna empresa en donde colaboran los encuestados cuidando de éste modo la integridad propia de las instituciones sin olvidar el propósito de la encuesta. Del mismo modo, en la presente investigación se respeta el anonimato y confidencialidad de los encuestados, por lo que se le informa que los datos obtenidos se clasificaron y utilizaron claramente con el objetivo final de esta revisión, además la información se mantuvo con total prudencia. Con respecto a los resultados, la información recolectada es real y será de uso académico y organizacional. Finalmente, toda autoría redactada en la investigación es citada con redacción estilo APA, garantizando la originalidad y no copia de otras investigaciones.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1 Análisis Estadísticos de las Variables

#### 3.1.1 En relación al objetivo general

Determinar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 1**

*Análisis de nivel de Gestión del Conocimiento con Compromiso Organizacional*

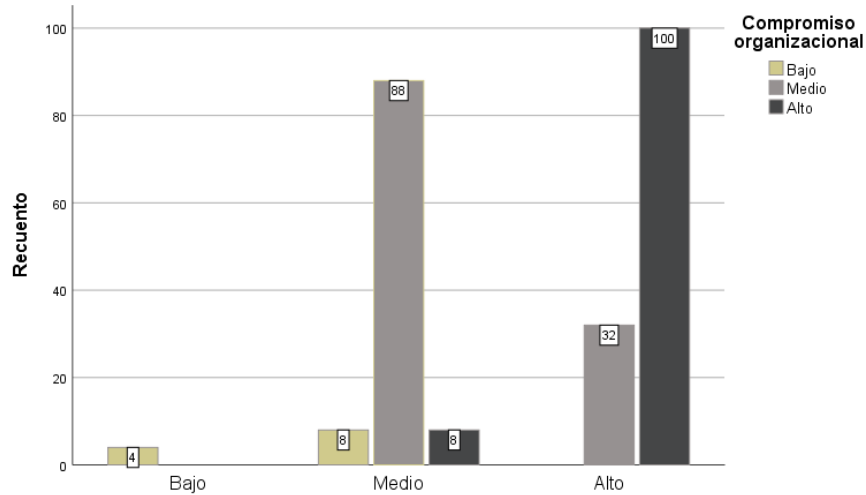
**Tabla cruzada Gestión del conocimiento con Compromiso organizacional**

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del conocimiento	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Medio	Recuento	8	88	8	104
		% del total	3,3%	36,7%	3,3%	43,3%
	Alto	Recuento	0	32	100	132
		% del total	0,0%	13,3%	41,7%	55,0%
Total		Recuento	12	120	108	240
		% del total	5,0%	50,0%	45,0%	100,0%

*Nota.* Luego de aplicar el instrumento a los 240 encuestados, el presente cuadro nos muestra que la gestión del conocimiento es baja en un 1.7% con relación al compromiso organizacional; evidenciando también que el 55% menciona que la gestión del conocimiento es correlacional con el compromiso organizacional.

**Figura 1**

*Análisis de Nivel de Gestión del Conocimiento con Compromiso Organizacional.*



*Nota.* Recuento de encuestados.

### 3.1.2 En relación a los objetivos específicos

**Objetivo Específico Uno.** Identificar el nivel de la gestión de conocimiento en las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 2**

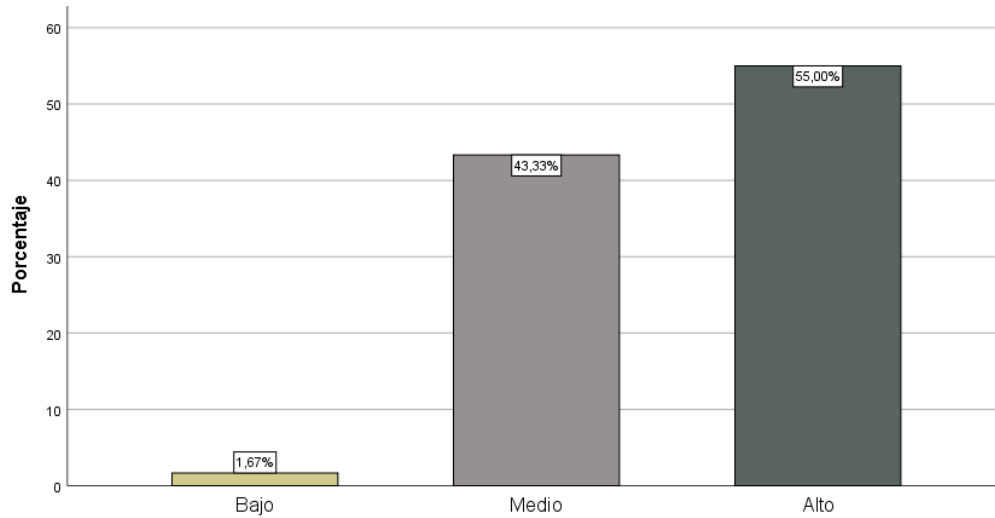
*Gestión del Conocimiento*

<b>Gestión del conocimiento (Agrupada)</b>				
Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	1,7	1,7	1,7
Medio	104	43,3	43,3	45,0
Alto	132	55,0	55,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

*Nota:* Programa SPSS v.25, elaboración propia.

**Figura 2**

*Nivel de Gestión del Conocimiento.*



*Nota.* Según los datos recopilados en los instrumentos, los empleados refieren que la gestión del conocimiento tiene un nivel de 55% en el sector.

**Objetivo Específico Dos.** Identificar el nivel del compromiso organizacional en las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

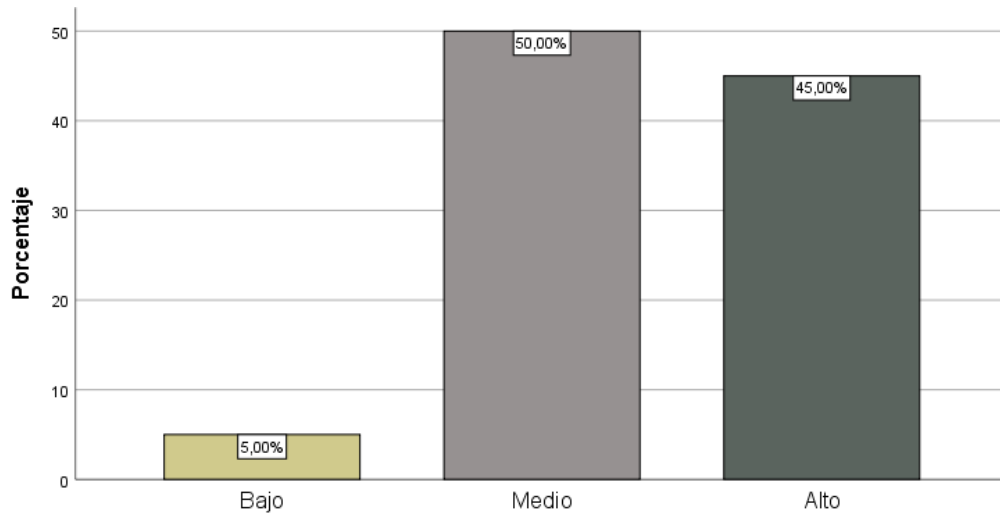
**Tabla 3**

*Compromiso organizacional*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	5,0	5,0	5,0
Medio	120	50,0	50,0	55,0
Alto	108	45,0	45,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Compromiso organizacional*



*Nota.* De los 240 encuestados, muy bien puede observarse luego de aplicar nuestro instrumento de recolección de información que, según las respuestas apropiadas, el 5% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional es bajo y el 50% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

**Objetivo Específico Tres.** Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 4**

*Relación de Gestión del Conocimiento sobre el Compromiso Normativo*

			Gestión del conocimiento	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

**Objetivo Específico Cuatro.** Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 5**

*Relación de Gestión del Conocimiento sobre el Compromiso Afectivo.*

			Gestión del conocimiento	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

**Objetivo Específico Cinco.** Establecer la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 6**

*Relación de Gestión del Conocimiento sobre el Compromiso de Continuación.*

			Gestión del conocimiento	Compromiso de continuación
Rho de	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
Spearman	Compromiso de continuación	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

### 3.2 Análisis Descriptivo de las Variables

#### 3.2.1 Variable Gestión del Conocimiento

#### Dimensión Cultura organizacional



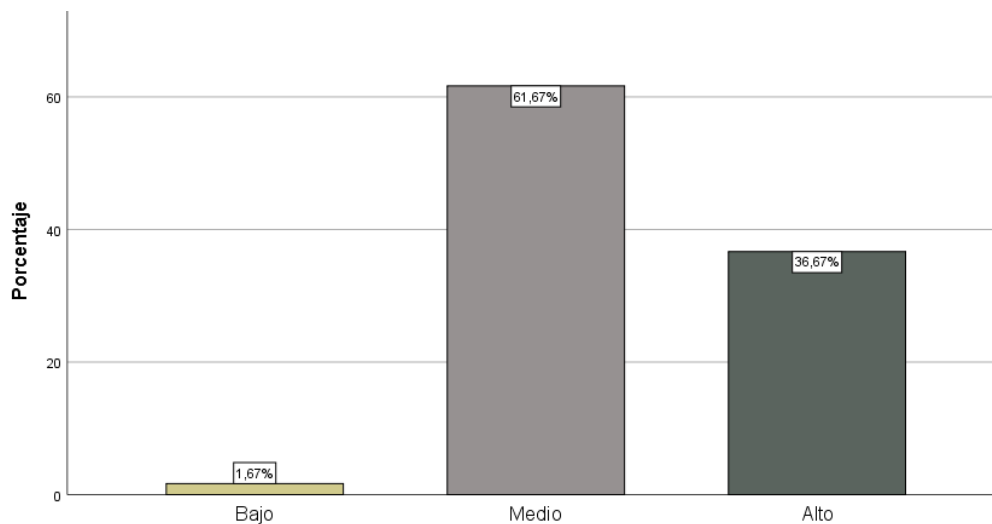
**Tabla 7**

*Nivel de Cultura organizacional*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	1,7	1,7	1,7
Medio	148	61,7	61,7	63,3
Alto	88	36,7	36,7	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Nivel de Cultura organizacional*



*Nota.* De los 240 encuestados, se suele ver posterior a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 1,67% de los compañeros de equipo considera que la medición de Cultura Organizacional es baja y el 61,67% de los compañeros considera que la Cultura Organizacional medida su nivel es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

## Dimensión Comunicación interna

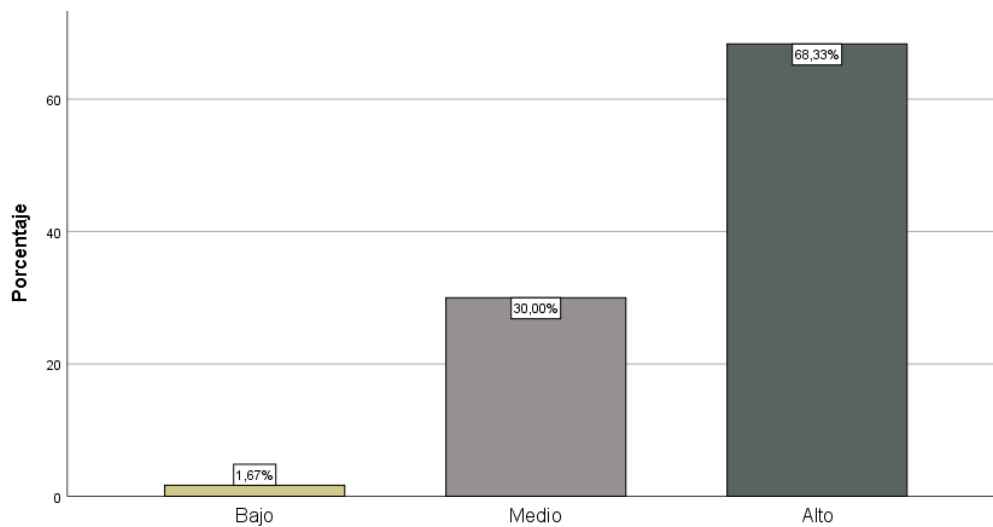
**Tabla 8**

*Nivel de Comunicación interna.*

Comunicación interna					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	1,7	1,7	1,7
	Medio	72	30,0	30,0	31,7
	Alto	164	68,3	68,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Comunicación interna*



*Nota.* De los 240 encuestados, muy bien se puede ver posterior a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las reacciones, el 1,67% de los trabajadores considera que la medición de Comunicación Interna es baja y el 30% de los representantes considera que la Correspondencia Interna medida su nivel es medio.

## Dimensión Desarrollo de competencias

**Tabla 9**

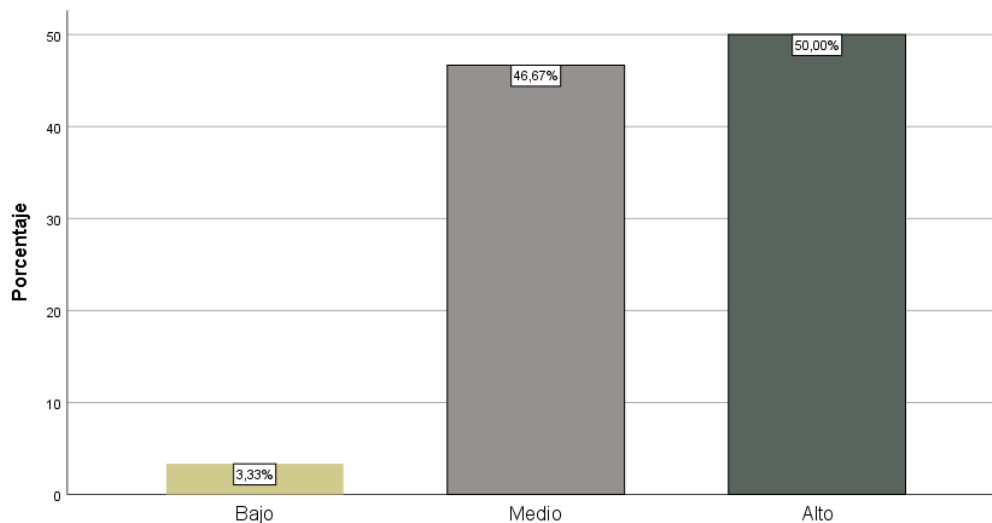
*Nivel de Desarrollo de competencias*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	3,3	3,3	3,3
Medio	112	46,7	46,7	50,0
Alto	120	50,0	50,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

*Nota.* El desarrollo de competencias es mínimo considerando el dato del cuadro adjunto, se podría concluir que podría tener influencia en el compromiso de continuación y por lo mismo en el compromiso afectivo.

**Figura 6**

*Desarrollo de competencias*



*Nota.* De los 240 encuestados, se tiende a ver a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las reacciones, el 3,33% de los asociados

considera que la medición de Desarrollo de Competencias es baja y el 46,6% de los compañeros considera que la medida del desarrollo Competencia su nivel es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar escalando, preparándonos para lograr un nivel innegable.

### Dimensión Planificación

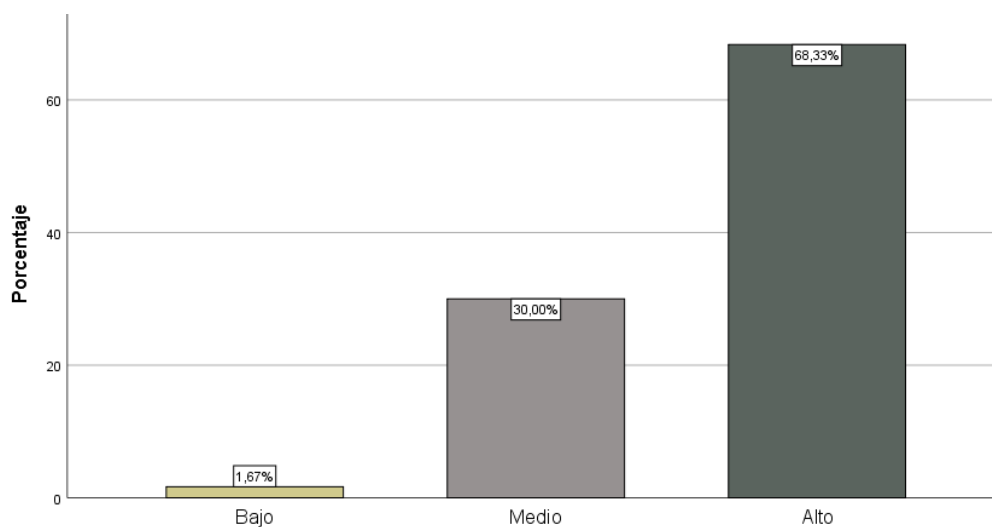
**Tabla 10**

*Nivel de Planificación*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	1,7	1,7	1,7
Medio	72	30,0	30,0	31,7
Alto	164	68,3	68,3	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Nivel de Planificación*



*Nota.* De los 240 encuestados, muy bien puede observarse a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 68.33% de los encuestados de equipo considera que la medición de ordenamiento es alta y el 30% de los encuestados considera que la medida ordenando su nivel es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo la preparación para lograr un nivel innegable.

### 3.2.2 Variable Compromiso organizacional

**Tabla 11**

*Nivel de Compromiso organizacional.*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	5,0	5,0	5,0
Medio	120	50,0	50,0	55,0
Alto	108	45,0	45,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

### Dimensión Compromiso Normativo

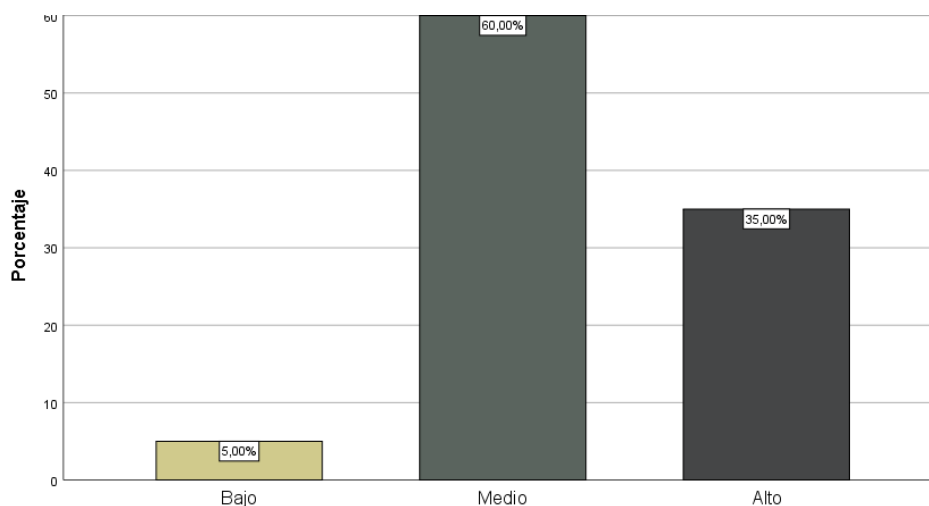
**Tabla 12**

*Nivel de Compromiso normativo.*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	5,0	5,0	5,0
Medio	144	60,0	60,0	65,0
Alto	84	35,0	35,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Compromiso normativo*



*Nota.* De los 240 encuestados, se suele ver con posterioridad a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 5% de los encuestados consideran que el compromiso normativo es bajo, el 60% de los encuestados consideran que el compromiso normativo es medio y el 35,6% de los encuestados consideran que el compromiso normativo es alto. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% fortaleciendo la preparación para lograr un nivel innegable.

**Dimensión Compromiso afectivo**

**Tabla 13**

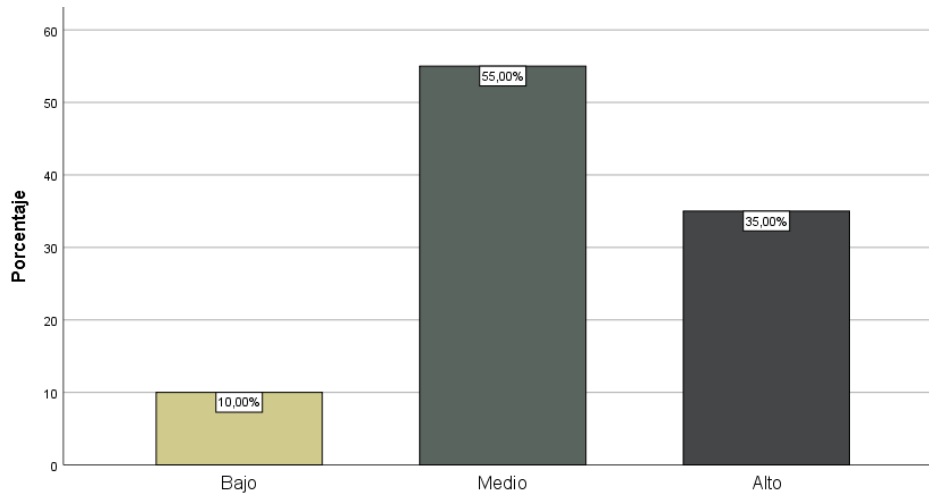
*Nivel de Compromiso afectivo*

criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	10,0	10,0	10,0
Medio	132	55,0	55,0	65,0
Alto	84	35,0	35,0	100,0

Total	240	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**Figura 10**

*Nivel de Compromiso Afectivo*



*Nota.* De los 240 encuestados, se suele ver con posterioridad a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas adecuadas, el 10% de los encuestados consideran que el compromiso afectivo es bajo, el 55% de los encuestados consideran que el compromiso afectivo es medio y el 35% de los encuestados consideran que el compromiso afectivo es alto. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% escalando, preparándonos para lograr un nivel significativo.

**Dimensión Compromiso de continuación**

**Tabla 14**

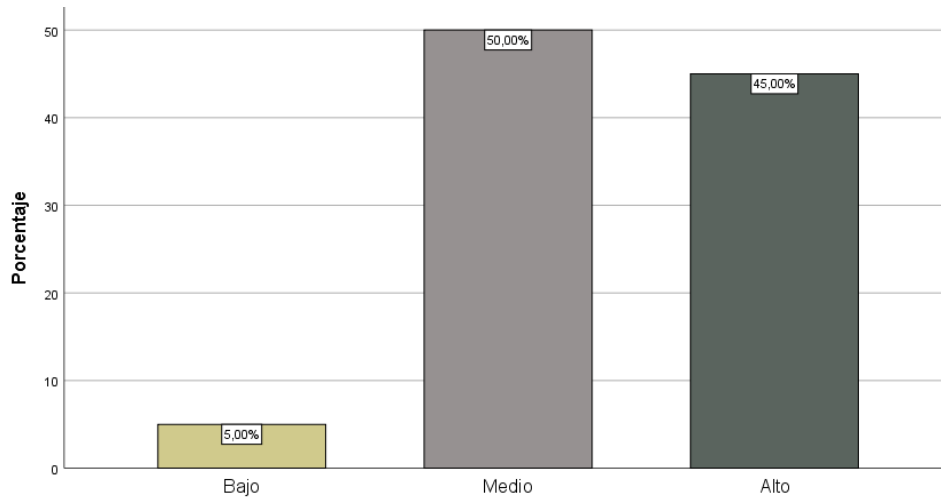
*Nivel de Compromiso de continuación.*

Criterio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	5,0	5,0	5,0

Medio	120	50,0	50,0	55,0
Alto	108	45,0	45,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Figura 11**

*Nivel de Compromiso de continuación*



*Nota.* De los 240 encuestados, se suele ver a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas adecuadas, el 5% de los encuestados consideran que el compromiso de continuación es bajo, el 50% de los encuestados consideran que el compromiso de continuación es medio y el 45% de los encuestados consideran que el compromiso de continuación es alto. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% escalando, preparándonos para lograr un nivel significativo.

### 3.3 Prueba de normalidad

**Tabla 15**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	o			o		
Gestión del conocimiento	,423	240	,000	,597	240	,000



Compromiso organizacional                   ,517       240       ,000       ,408       240       ,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó la prueba de normalidad con el fin de saber qué tipo de distribución tiene nuestra investigación, esta vez se observa que el estudio es no paramétrico, ya que se obtiene una sigma de  $.000 < 0.05$ , lo que significa que no es una distribución normal por lo que se utiliza Rho de Spearman.

**Tabla 16**

*Correlaciones No Paramétricas*

			Gestión del conocimiento	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,703
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,703	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

*Correlaciones No Paramétricas*

			Gestión del conocimiento	Compromiso normative
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

			Gestión del conocimiento	Compromiso de continuación
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso de continuación	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

			Gestión del conocimiento	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

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

### 3.4 Estadística inferencial

#### 3.4.1 Hipótesis general

H<sub>G</sub>: La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

H<sub>0</sub>: La Gestión del conocimiento no se relaciona con el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

H<sub>0</sub>: La Gestión del conocimiento si se relaciona con el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 17**

*Prueba Rho de Spearman - Hipótesis general*

			Gestión del conocimiento	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,703
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,703	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

*Nota.* De acuerdo con los valores obtenidos (,703 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

### 3.4.2 Hipótesis específicas

#### 3.4.2.1 Hipótesis específica 1:

$H_{E1}$ : La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

$H_{01}$ : La Gestión del conocimiento no se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

$H_{11}$ : La Gestión del conocimiento si se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 18**

*Prueba Rho de Spearman específica 1*

			Gestión del conocimiento	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,564
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	240	240
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	564	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	240	240

*Nota.* De acuerdo con los valores obtenidos (,564 y ,000), se infiere a que existe una correlación moderada en cuanto a la gestión del conocimiento y el compromiso normativo, por lo tanto, se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

**3.4.2.2 Hipótesis específica 2:**

$H_{E2}$ : La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

$H_{02}$ : La Gestión del conocimiento no se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

$H_{12}$ : La Gestión del conocimiento si se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 19**

*Prueba Rho de Spearman especifica 2*

			Gestión del conocimiento	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,608
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso afectivo	N	240	240
		Coefficiente de correlación	,608	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

*Nota.* De acuerdo con los valores obtenidos (,608 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>.

**3.4.2.3 Hipótesis especifica 3:**

H<sub>E3</sub>: La Gestión del conocimiento se relaciona con el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

H<sub>03</sub>: La Gestión del conocimiento no se relaciona en el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

H<sub>13</sub>: La Gestión del conocimiento si se relaciona en el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

**Tabla 20**

*Prueba Rho de Spearman especifica 3*

			Gestión del conocimiento	Compromiso de continuación
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,565
		Sig. (bilateral)	.	,001

	N	240	240
Compromiso de continuación	Coefficiente de correlación	,565	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	240	240

*Nota.* De acuerdo con los valores obtenidos (,565 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso de continuación, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

De acuerdo con los resultados alcanzados se logró responder a nuestro objetivo general, analizar la influencia de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. En términos generales, se observa que, el 1,7% de los servidores considera que la información de los ejecutivos es baja y el 36,7% de los servidores considera que la información del directorio es baja información el tablero su nivel es medio. Lo que implica que es ventajoso aumentar la preparación para lograr un nivel significativo. Así mismo, se observa que, el 5% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional es bajo y el 45% de los encuestados consideran que el compromiso organizacional es alto. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

Se planteó como hipótesis general, la Gestión del conocimiento influye en el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Por lo que de acuerdo a la prueba Rho de Spearman se observan los valores obtenidos (,703 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$

Nuestros resultados guardan relación Puelles (2022) realizaron un estudio con enfoque cualitativo correlacional, aplicando el método del análisis, la síntesis y la inducción sobre la gestión del conocimiento. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional, basado en el Modelo Teórico Multidimensional de Meyer y Allen

(compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, basado en la Teoría Bifactorial de Herzberg (factores motivacionales y factores higiénicos). A través de los resultados obtenidos, se pudo confirmar que, al mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa, la satisfacción laboral de los mismos también se incrementa. El coeficiente de correlación que fue igual a  $r = 0.826$ , la cual coincide con a la presente investigación que obtuvo un obtenidos ( $,703$  y  $,000$ ), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, si se relacionan significativamente; este coeficiente permite identificar que existe una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores

Se tuvo como objetivo específico, determinar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.

De acuerdo con los resultados del análisis con respecto a lo antes mencionando se puede deducir que el 60% de los encuestados permanecerían en su institución por cumplir un deber moral dando a entender que no sería tanto por reciprocidad sino por obligación. Lo que implica que es ventajoso aumentar la preparación para lograr un nivel significativo. Así mismo el 5% de los encuestados consideran que el compromiso normativo es bajo, existiendo la probabilidad determinante de la necesidad de una gestión del conocimiento a fin de fortalecer la oportunidad de lograr un mejor nivel.

Se planteó como hipótesis específica 1, la Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Se observan los valores obtenidos ( $,564$  y  $,000$ ), se infiere que, la



gestión del conocimiento y el compromiso normativo, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Nuestros resultados guardan relación con el estudio de Arun y Kumar (2018), desarrollaron un estudio con el fin de dar a conocer el potencial que tiene la gestión del conocimiento para que las empresas logren sus metas comerciales. La investigación es de tipo exploratoria, basada en los datos secundarios provenientes de revistas, artículos, informes de los medios e investigaciones basadas en la Web. Entre sus principales hallazgos evidenciaron que las organizaciones se están dando cuenta de que la Gestión del conocimiento (KM) es un activo valioso que se puede gestionar con la misma eficacia que los activos físicos para mejorar el rendimiento; además, consideraron que el conocimiento de tipo externo se presenta como una variedad de alternativas para adquirir nuevos conocimientos, pero que muchas veces son dejadas de lado. A su vez, afirmó que la gestión del conocimiento no tiene ningún valor si el conocimiento creado no se utiliza en todo su potencial. Asimismo, Bonifacio (2019); realizó una investigación orientada a conocer la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa. El tipo de investigación fue la descriptiva-correlacional, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental. Como muestra tuvo a 77 trabajadores de la UGEL San Román; a ellos se les aplicó un cuestionario. Los resultados de este estudio, demostraron que sí existía una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa, concluyendo en que el manejo de la información de manera eficiente puede ayudar a crear estrategias más sólidas y mejor direccionadas en las fases de la gestión administrativa; también, concluyó en que el liderazgo está sostenido en capacidades como: identificar cuellos de botella, desviar flujos y medir entradas y salidas para que el conocimiento fluya y cumpla con los objetivos de la empresa.

Se planteó como hipótesis específica 2, la Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Se observan los valores obtenidos (,591 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Nuestros resultados guardan relación con Breznik (2017) investigó acerca de la gestión del conocimiento, planteándose como propósito conocer la relación entre conocimiento e innovación. Este estudio fue de tipo cualitativo, cuyo tratamiento de los datos se basó en el análisis con técnicas tradicionales de análisis de redes. El autor concluye en que la gestión del conocimiento tiene un carácter multidisciplinar y que la demanda actual para las organizaciones es muy competitiva, ya que supone que la innovación se ha convertido en la contraparte indispensable para la gestión del conocimiento. Ante esto, afirmó que el éxito del intercambio de conocimientos se basó en el grado en que el conocimiento se recrea en el receptor y como este hace uso de ello para lograr los objetivos propuestos como grupo. Así mismo, Bernal (2017) abordó el estudio con el objetivo de establecer si la gestión administrativa de los directores influye en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar. Este estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de tipo transversal, teniendo como población a 45 profesores que laboran en los colegios de Simón Bolívar ubicado en Pasco. En cuanto a la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios con 27 ítems cada uno, para la gestión administrativa y para la obtención de recursos financieros. El autor concluyó en que existió una relación positiva entre las variables gestión administrativa y recursos financieros, teniendo como valor de Rho igual a 0,877 y con un nivel de significancia de 0,05.

Se tuvo como objetivo específico 3, evaluar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Nuestros resultados muestran un valor de 0,764 de Rho significativo esto asociado a un resultado del 50% de encuestados percibido. Lo que implica que es ventajoso aumentar la preparación para lograr un nivel significativo. Así mismo, también se observa que, el 5% de los encuestados consideran que el compromiso de continuación es bajo y el 45% de los encuestados consideran que el compromiso de continuación es alto. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% escalando, preparándonos para lograr un nivel significativo.

Se planteó como hipótesis específica 3, la Gestión del conocimiento tiene relación con el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Podemos observar que los valores obtenidos (,565 y ,000), denota que, la gestión del conocimiento y el compromiso de continuación, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Nuestro resultado guarda relación con el estudio de Condori (2017) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la correlación entre las variables liderazgo y gestión del conocimiento, aplicando el método cuantitativo, con un diseño no experimental. El instrumento de recolección de datos usado fue el del cuestionario, el cual ayudó a obtener información necesaria de la muestra representativa con base a las variables de estudio. Para el análisis de correlación se utilizó la técnica estadística de Pearson, la cual arrojó los datos de significancia y nivel de correlación. El estudio concluye en que el valor de Pearson fue de 0,72 lo que evidencia que existe una correlación de tipo regular entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, lo que a su vez posiciona al liderazgo personal e institucional en

un nivel regular, siendo este también causante de un nivel regular de la gestión del conocimiento en el capital tangible y en los recursos humanos. Así mismo, Chung (2017) desarrolló un estudio con el objetivo de analizar si la cultura organizacional ejercía alguna incidencia de moderación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de dicha universidad.

## 4.2 Conclusiones

1. Se logró determinar la relación que existe de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022, observando que los valores obtenidos (,703 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la H0 y se acepta la H1
2. Se logró evaluar la relación que existe en la Gestión del conocimiento sobre el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2021. Nuestros valores obtenidos (,546 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso normativo, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la H0 y se acepta la H1.
3. Se logró determinar si la Gestión del conocimiento tiene relación en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Se puede apreciar que los valores obtenidos (,591 y ,000), se infiere que, la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo, si se relacionan significativamente por lo tanto se niega la H0 y se acepta la H1
4. Se logró evaluar la influencia de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022. Los valores obtenidos (,764 y ,000), se infiere que, la

gestión del conocimiento y el compromiso de continuación, si se relacionan  
significativamente por lo tanto se niega la H0 y se acepta la H1.

**REFERENCIAS**

- ALADI. (2019). Comercio Exterior Global Aladi  
[http://www2.aladi.org/biblioteca/Publicaciones/ALADI/Secretaria\\_General/SEC\\_di/2700/2779\\_3.pdf](http://www2.aladi.org/biblioteca/Publicaciones/ALADI/Secretaria_General/SEC_di/2700/2779_3.pdf)
- Alvarez, B. (2020). *La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas* (Lambayeque, Perú). *INDTEC*, 16.  
[https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/502/1132](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/502/1132)
- Álvarez, H., & Leiva, H. (2020). *Modelo de gestión del conocimiento para la Universidad de San Buenaventura, Bogotá*. Bogotá: Universidad EAN.  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10125/LeivaHector2020.pdf?sequence=1>
- Gessi, N., Nüske, M., Thesing, N., Allebrandt, S., & Baggio, D. (2017). *Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa/RS*. *Revista Espacios*, 13. Obtenido de  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>
- Huallani. (2015). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jara, A., Al, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018*. *Revista venezolana de Gerencia*, 20. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi.*

Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>

Núñez, M. (2016). *Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual en la taquillera del estado de Jalisco. Ciencias Económicas*, 2016.

Pérez, H. (2016). *Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas.*

México: Universidad de Guanajato. Obtenido de  
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1609/1609.02995.pdf>

Sánchez, D., Acosta, J., & Tafur, A. (2021). *Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. Formación Universitaria*, 12. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>

Valenzuela, Y. (2015). *Sistema de gestión del conocimiento para la optimización de la relación entre los servicios y las inversiones del Banco de la Nación.* Lima:

Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1448>

## ANEXOS

## ANEXO 1

## Matriz de consistencia.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2021?	Analizar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.	La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso organizacional de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.	Gestión del conocimiento	<b>Tipo:</b> Básica <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Corte:</b> Transversal
	Evaluar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.	La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso normativo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.	Compromiso organizacional	<b>Nivel:</b>  Descriptiva Correlacional  <b>Población:</b>



	<p>Evaluar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.</p> <p>Evaluar la relación de la Gestión del conocimiento sobre el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.</p>	<p>La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso afectivo de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.</p> <p>La Gestión del conocimiento se relaciona en el compromiso de continuación de las empresas del sector Seguridad patrimonial y protección de activos, Cajamarca, 2022.</p>		<p>240 colaboradores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b>  Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

## ANEXO 2

### Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN				
Variable 1: Gestión del conocimiento				
<b>Definición Conceptual:</b>	La Gestión del Conocimiento se presenta como el elemento clave para el desarrollo en diferentes instituciones públicas y privadas. Los acelerados cambios que se vienen dando exigen iniciar procesos de innovación y adaptación, permitiendo brindar servicios confiables, ayudando significativamente a satisfacer la demanda de los nuevos beneficiarios o clientes internos y externos.			
<b>Definición Operacional:</b>	Se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y la técnica encuesta, se consideró como población de estudio a 240 colaboradores de empresas del sector Seguridad Patrimonial y protección de activos en Cajamarca.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
D1:	Trabajo en equipo	1 - 8	ORDINAL	Alta: 81-110
Cultura organizacional	Liderazgo	9 - 14		
	Innovación			
	Coordinación			Media: 52-80
D2:	Accesibilidad de información	9 - 14		Baja: 22-51
Comunicación Interna	Reportes	15-19		
	Puntualidad			
D3:	Capacitación	15-19		

Desarrollo de competencias	Desempeño			
D4:	Logística			
Planificación	Actualización de los sistemas de información	20-24		
	Diseño de actividades			
<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				
<b>Definición Conceptual:</b>	El Compromiso Organizacional se define como el conjunto de cualidades y valores que el trabajador demuestra física, mental y según el grado de satisfacción ante la institución para la que labora. Por lo que se espera completar la hipotética mejora para los diferentes factores recomendados.			
<b>Definición Operacional:</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
D1: Compromiso normativo	Obligación moral Lealtad	1- 7	ORDINAL	Alta: 89-120  Media: 56-88
D2: Compromiso afectivo	Identificación Fiabilidad	8 - 12		Baja: 24-55
D3:	Motivación en el sueldo	13-18		

Compromiso de continuación	Seguridad en la estabilidad			
----------------------------	-----------------------------	--	--	--

**ANEXO 3**  
**Instrumento de recolección de datos**

Cuestionario para medir la variable Gestión del conocimiento

Valor	Nomenclatura
1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

N°	Dimensión Cultura organizacional	1	2	3	4	5
1	Tengo presente la misión de mi organización					
2	Los objetivos se cumplen trabajando en equipo					
3	Cuando se presenta un problema, se busca la solución en equipo					
4	Trabajo de acuerdo con las normas de la empresa					
5	Motivo en mi organización a compartir información relevante					
6	Consideran mis ideas para mejorar alguna actividad laboral					
7	Mantengo mi área de trabajo seguro, limpio y ordenado					
8	Propongo nuevas ideas para la mejora de los procesos dentro del área					
N°	Dimensión Comunicación interna	1	2	3	4	5
9	La comunicación es clara, fluida y precisa entre las áreas					
10	Brindo mi punto de vista de una manera que sea entendida por todos					
11	Toda información que requiero se encuentra almacenado en la red compartida de la empresa					
12	Consulto a mis compañeros cuando desconozco un tema					
13	Recibo información de los cambios que se realizará en la organización					
14	Informo de manera inmediata los incidentes					
N°	Dimensión Desarrollo de competencias	1	2	3	4	5
15	Determino tiempos para cumplir con las tareas programadas					
16	Recibo capacitación constantemente					
17	Identifico los puntos de mejora de los problemas presentados					
18	Práctico los valores establecidos por la empresa en mis					

	labores diarios					
19	Las actividades que realizo se desarrollan con más calidad a partir de los conocimientos que voy adquiriendo					
N°	<b>Dimensión Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Identifico los recursos disponibles que tengo para realizar los servicios					
21	Estoy informando del plan periódico de actualizaciones del sistema de información					
22	Organizo las tareas que tengo según prioridad					
23	Establezco alternativas de solución en caso se presenten problemas					
24	Tengo claramente establecido las actividades a desarrollar durante mi día					

Cuestionario para medir la variable Compromiso organizacional

Valor	Nomenclatura
1	Siempre
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi nunca
5	Nunca

N°	Dimensión Compromiso normativo	1	2	3	4	5
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
4	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
5	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente					
6	La organización donde trabajo merece mi lealtad					
7	Creo que le debo mucho a mi organización.					
N°	Dimensión Compromiso de continuación	1	2	3	4	5
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la					

	posibilidad de dejar mi organización.					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
N°	<b>Dimensión Compromiso afectivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
14	Mi organización tiene un gran significado personal para mí					
15	Me siento como parte de una familia en mi organización.					
16	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
17	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
18	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					