



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento en
jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rios Rosales, Felix Fidel (orcid.org/0000-0002-9970-650X)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (orcid.org/0000-0002-3218-871X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo y guía en lo personal y profesional.

A mi esposa y a mis hijos, por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi esposa y a mis hijos, por su apoyo para culminar satisfactoriamente esta etapa profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez del instrumento por juicio de expertos	33
Tabla 2. Confiabilidad de las variables gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento	34
Tabla 3. Niveles de correlación	35
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión de recursos humanos	36
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión de conocimiento	37
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	38
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	39
Tabla 8. Prueba Rho de Spearman entre gestión de RR. HH. y gestión del conocimiento	40
Tabla 9. Prueba Rho de Spearman entre gestión de conocimiento y gestión de carrera	41
Tabla 10. Prueba Rho de Spearman entre gestión de conocimiento y formación profesional	42
Tabla 11. Prueba Rho de Spearman entre gestión de conocimiento y retención del talento	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de los niveles de variable gestión de recursos humanos	36
Figura 2. Porcentaje de los niveles de variable gestión del conocimiento	37
Figura 3. Distribución de porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	38
Figura 4. Distribución de porcentajes de las dimensiones de la gestión del conocimiento	39

RESUMEN

La presente investigación presenta como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional con una muestra de 114 jueces de paz no letrados de Huancavelica, en donde se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia y para la recolección de datos, a la encuesta. Se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.805 y 0.838, respectivamente para cada una de las variables. Asimismo, para el análisis de la información se utilizó el Software estadístico SPSS versión 23.0, donde se aplicaron prueba de correlación Rho de Spearman. La investigación concluyó que existe una correlación de ,883** entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica, y que existe correlación positiva entre la carrera, la formación profesional y la retención del talento con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, jueces de paz no letrados

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between human resources management and knowledge management of non-lawyer justices of the peace in the Huancavelica region. The research was a basic, non-experimental, cross-sectional and correlational design with a sample of 114 non-lawyer justices of the peace in Huancavelica, using the convenience sampling technique and a survey for data collection. The reliability of the instrument was evaluated through Cronbach's alpha coefficient, obtaining values of 0.805 and 0.838, respectively for each of the variables. SPSS version 23.0 statistical software was used for data analysis, where Spearman's Rho correlation test was applied. The research concluded that there is a correlation of .883** between human resource management and knowledge management of non-lawyer justices of the peace in the Huancavelica region, and that there is a positive correlation between career, professional training and talent retention with knowledge management of non-lawyer justices of the peace in the Huancavelica region.

Keywords: human resources management, knowledge management, non-lawyer justices of the peace.

I. INTRODUCCIÓN

Los juzgados de paz son órganos de carácter jurisdiccional, con origen en el marco de la ley peruana, de carácter permanente, que ejercen jurisdicción, que pueden aplicar normas de carácter jurídico o hacer efectivas las normas de convivencia acordadas en una comunidad, que cuentan con procedimientos definidos y que son independientes de otras instancias (Meza et al, 2016). Es necesario señalar que las autoridades encargadas de estos órganos son los jueces de paz, quienes deben de responder a un perfil específico real y formal, de acuerdo a su espacio de desempeño de funciones sea la zona urbana o la rural.

Según la ley 29824, ley de justicia de paz, se define como Juzgado de Paz al órgano del poder judicial encargado de la resolución de conflictos o controversias a través de procesos de conciliación o a partir de la toma de decisiones jurisdiccionales, que responden a los criterios de la comunidad. Los jueces de paz son personas responsables, que conocen y ejercen sus obligaciones de manera gratuita, que cumplen con los requisitos legales, como ser peruano mayor a treinta años, contar con una conducta intachable en su localidad, tener una ocupación conocida, hablar castellano y/o el dialecto propio de su localidad, contar con disponibilidad para la atención en la localidad y estar al servicio de la población, entre otras funciones (Congreso de la República, 2012).

Los avances de la tecnología y del entorno del trabajo han hecho indispensable la innovación y la competencia en las empresas (Khawaldeh, 2020; Victor et al., 2019; Gope et al., 2018; Sundiman, 2017), quienes tienen que adaptarse constantemente a los cambios ambientales, sociales y tecnológicos (Sundiman, 2017). A medida que el carácter sociocultural de la comunidad ingresa a la era de la información (Sundiman, 2017) los tomadores de decisiones reconocen cada vez más la importancia y el valor del conocimiento; por lo que la capacidad de gestión del conocimiento se ha tornado en una habilidad elemental e indispensable para alcanzar y mantener la ventaja competitiva en el largo plazo (Zhuo, 2017), y que se logra únicamente cuando es gestionada de manera eficiente y eficaz (Khawaldeh, 2020; Gope et al., 2018; Sundiman, 2018).

El mayor desafío que afrontan los tomadores de decisiones es el relacionado a la gestión de recursos humanos, que se ha expandido a la gestión de las

capacidades, relaciones y conocimientos (Khawaldeh, 2020), y que afectan al rendimiento organizacional (Parayitam et al., 2021; Dominguez et al., 2018); por lo que se puede afirmar que la era del conocimiento exige un cambio en la gestión de los recursos humanos, que se apoye en el proceso de aprendizaje de la empresa (Sundiman, 2017). Es decir, las organizaciones tienen como desafíos el crear, mejorar y gestionar los activos del conocimiento y reformarlos en valor social y económico (Gope et al., 2018); de esta manera, la dinámica de la competencia estimula a que las empresas preparen y gestionen bien a sus empleados (Sundiman, 2017)

Bajo esta línea lógica, Figueiredo et al. (2016) afirma que existe complementariedad e interdependencia entre la gestión de recursos humanos y del conocimiento, considerando los aportes de ambos en términos de innovación, ventaja competitiva y desempeño organizacional. Para ello, se entiende gestión de recursos humanos como el grupo de políticas, prácticas y sistemas que afectan a las conductas, posturas y las funciones de los trabajadores, con el fin de incrementar su competitividad y capacidad de aprendizaje, creando una cultura de aprendizaje y aumentando su capacidad de aprendizaje (Gope et al., 2018), y es explicada a través de la formación, el desarrollo profesional y la retención del talento (Figueiredo et al., 2016).

De otro lado, la gestión de recursos humanos adquiere un rol clave en la potenciación y facilitación de la gestión del conocimiento y de los procedimientos de aprendizaje, ya que analiza la viabilidad de reposicionar sus funciones, direccionándolas hacia la gestión del conocimiento, la construcción de valor a partir del conocimiento y la evaluación del riesgo de pérdida de conocimiento (Figueiredo et al., 2016), mientras ofrece beneficios sustanciales en la creatividad, la mejora de la toma de decisiones y una mayor diversidad de mercados por el multiculturalismo de la gestión (Sundiman, 2017).

El presente trabajo analiza la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados del Poder Judicial de la región Huancavelica, puesto que se ha evidenciado una falta de conocimiento, falta de aprendizaje continuo, y un deficiente manejo de los sistemas de retroalimentación del conocimiento, en función a los objetivos estratégicos de la labor de justicia en las zonas rurales del Perú, lo que afecta directamente a la información pública del

usuario judicial de las zonas rurales, ley N. ° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, una necesidad de primer orden para todos los integrantes de las comunidades y organizaciones sociales, pues representa el acercamiento de la justicia formal en los términos de su idiosincrasia y respeto a su cultura y costumbres. Por tanto, esta investigación se pregunta si, ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica?

De manera desagregada, se formularon también las siguientes preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre la carrera profesional, la formación profesional, y la retención del talento con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica?

Asimismo, se propusieron las siguientes hipótesis: 1) Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. 2) Existe relación entre la carrera, la formación profesional y la retención del talento con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Esta investigación de forma metodológica porque actualmente no existen estudios que hayan evaluado o analizado la relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados en Perú, menos aún de Huancavelica, por lo que existen vacíos de información.

La investigación, también es conveniente, porque servirá para conocer la situación actual de los recursos humanos y el conocimiento de los jueces de paz no letrados de Huancavelica, de forma que se pueda determinar si existen puntos débiles o de mejora.

De otro lado, también se justifica socialmente porque ayudará a modernizar la situación del estado, respecto a la atención de los jueces de paz no letrados de Huancavelica.

II. MARCO TEÓRICO

Se examinó la literatura concerniente a la materia de análisis y se encontraron las siguientes investigaciones:

El trabajo de Parayitam et al. (2021) tuvo como propósito examinar la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos en el desempeño empresarial, utilizando a la gestión del conocimiento como variable moderadora.

El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, así como un alcance descriptivo correlacional y un diseño transversal. La población estuvo comprendida por 979 empleados, entre personal médico y administrativo, de 10 hospitales líderes de Tiruchirappalli, Tamil Nadu, en la India. La recopilación de datos se realizó con una encuesta, en marzo del 2020, medida en escala de Likert de 5 puntos. Se trabajaron las variables compensación, formación, cultura de aprendizaje, evaluación del desempeño, prácticas de gestión del conocimiento, desempeño organizacional, desempeño financiero, desempeño no financiero y desempeño operativo. Para el estudio de los datos se empleó la prueba alfa de Cronbach, análisis factorial confirmatorio, Validez discriminante, estadística descriptiva, pruebas de multicolinealidad, y ecuaciones estructurales, a través del programa estadístico LISREL.

La investigación concluyó que las prácticas de gestión del conocimiento en las empresas son importantes, puesto que ayudan a que las empresas se mantengan al día de los recientes avances en el rubro de estudio. Los resultados hicieron énfasis en la importancia de la cultura del aprendizaje y la capacitación para la gestión de los recursos humanos. De otro lado, no se evidenció una relación directa entre la capacitación y el desarrollo con el desempeño organizacional; sin embargo, la gestión del conocimiento funcionó como una variable moderadora de esta relación.

El trabajo de Reyes (2020) tuvo como finalidad resolver sobre la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce, del distrito de Chorrillos.

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental y transversal. La muestra la conformaron 100 profesores del Colegio Trilce del distrito de Chorrillos; el método de muestreo empleado fue el no probabilístico por conveniencia. Para obtener los datos se empleó como técnica

la encuesta, a través de la plataforma Google Forms, que estuvo conformada por 20 ítems. El análisis de datos se realizó a través de las pruebas alfa de Cronbach, y pruebas de correlación, con el programa SPSS 25.

Los resultados demostraron que la gestión de los recursos humanos está relacionada con el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Asimismo, la capacitación constante está relacionada con el cumplimiento de los objetivos institucionales, las habilidades están relacionadas con la cooperación y el trabajo en equipo, las actitudes están vinculadas con la Disciplina Laboral y la motivación está relacionada con la superación personal en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos.

La investigación de Cepida et al. (2020) tuvo como objetivo resolver de qué forma la gestión del conocimiento está relacionada con la administración dinámica, del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica al año 2018.

El trabajo utilizó una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La muestra la conformaron 121 trabajadores del Hospital Departamental de Huancavelica; y, el muestreo utilizado fue aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. El análisis de los datos se realizó a través del programa SPSS 25, donde se realizaron las pruebas de media, moda y mediana, varianza, desviación estándar, y pruebas de correlación.

Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva significativa entre la gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2018, y entre la dimensión conocimiento tácito y la administración dinámica y la dimensión conocimiento explícito y la administración dinámica del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica.

La investigación de Khawaldeh (2020), tuvo como finalidad explorar la afectación de la gestión del conocimiento en el desempeño de la gestión de recursos humanos basado en el modelo ACHIEVE en bancos seleccionados de Ammán.

Los autores utilizaron una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y de diseño no experimental. La muestra la conformaron 43 empleados de la ciudad de Amman. Para la recolección de datos se empleó como instrumento

el cuestionario ACHIEVE, compuesta por 21 ítems medidos en escala de Likert del 1 al 5. Para garantizar la validez del instrumento, este fue sometido al análisis de expertos. Para el estudio de los datos se emplearon las pruebas alfa de Cronbach, pruebas t de student de una muestra, la prueba de Kolmogorov-Smirnov, prueba de normalidad, prueba de clasificación de Friedman y regresiones lineales.

Los autores concluyeron que la gestión del conocimiento si tiene un efecto positivo significativo en la gestión de recursos humanos, lo que confirma que las organizaciones que crean e invierten en sistemas de gestión del conocimiento logran tener una posición de dominio y una ventaja competitiva en los mercados locales. Así, según el modelo ACHIEVE, el incentivo, la capacidad, la claridad y la evaluación afectan el desempeño de los empleados. No obstante, el estudio indicó que la gestión del conocimiento no tiene un impacto significativo en el medio ambiente.

La investigación de Rodríguez et al. (2019) se desarrolló con la finalidad de ratificar la relación causal entre los elementos de la cultura organizacional y los de la gestión del conocimiento de los profesores de la Universidad Peruana Unión en Lima, Juliaca y Tarapoto.

Esta investigación empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, explicativo correlacional y de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 282 participantes de las tres sedes de la Universidad Peruana Unión en el 2017; se utilizó un muestreo no probabilístico e intencional. Para la recolección de los datos se empleó como herramienta la encuesta, que constó de 60 ítems y estuvo medida en escala de Likert del 1 al 5. Para el análisis de los datos se utilizaron las pruebas confiabilidad alfa de Cronbach, ecuaciones estructurales, análisis de estructuras momento, con el programa SPSS 23. Los resultados demostraron que la cultura organizacional, evaluada a través de los rasgos de cultura de implicación, adaptabilidad, consistencia y misión afectan a la gestión del conocimiento.

El trabajo de Tello (2019) “tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la modernización de la gestión pública en la central de abastecimientos de EsSalud.

Para ello, los autores utilizaron una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo, y de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 71

trabajadores públicos de la Central de Abastecimiento de Bienes Estratégicos de EsSalud. Para el levantamiento de los datos se empleó como herramienta la encuesta y para el estudio de datos se utilizaron las pruebas alfa de Cronbach, pruebas de estadística descriptiva y de correlación de Spearman.

El trabajo resolvió que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento, la modernización de la gestión pública, y las dimensiones de gestión de los recursos humanos, de información, de tecnologías de información, y de gobierno.

El trabajo de Victor et al. (2019) tuvo como propósito identificar si existe algún impacto de la capacitación y el desarrollo en la gestión del conocimiento en bancos comerciales de Kandy.

Los autores emplearon un método de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y de diseño transversal. La unidad de análisis fue un empleado de un banco comercial del distrito de Kandy, La muestra la conformaron 196 empleados de los bancos comerciales del distrito de Kandy. La formación y el desarrollo fueron las variables independientes y la gestión del conocimiento se utilizó como la variable dependiente de este estudio. Para la recolección de datos se empleó un instrumento medido en escala de Likert del 1 al 5.

El instrumento estuvo conformado por dos secciones: la primera, hacía referencia a la actitud de los encuestados, las dimensiones adoptadas para la gestión de recursos humanos y las cinco dimensiones de la gestión del conocimiento; la segunda sección abordó las variables demográficas: nombre de la institución, sexo, edad, nivel educativo, tiempo en la empresa, nivel de ingreso. Para el estudio de los datos se emplearon las pruebas: alfa de Cronbach, análisis univariado, y regresiones lineales múltiples. Los autores concluyeron que la capacitación y el desarrollo tuvieron un impacto positivo significativo en la gestión del conocimiento en los bancos comerciales en Kandy.

El trabajo de Teeranantawanich et al. (2018) tuvo como finalidad examinar las variables que contribuyen a las habilidades de gestión del conocimiento de los abogados tailandeses.

El estudio utilizó una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance explicativo. La muestra estuvo conformada por 322 abogados y consultores de Tailandia, de una población de 78 142 profesionales miembros de la Sociedad de

Derecho de Tailandia en 2015. Se creó un cuestionario, que fue ratificado por cinco entendidos legales y sometido a una prueba piloto de 25 personas antes de su aplicación. La encuesta estuvo conformada por dos partes: la primera constó de cinco dimensiones relacionadas a la información general y personal de los encuestados, mientras que la segunda parte abordaba las opiniones de las profesiones sobre la gestión del conocimiento. Este instrumento estuvo medido en escala de Likert del 1 al 7. Para el análisis de los datos se utilizó la prueba alfa de Cronbach, ecuaciones estructurales, análisis factorial confirmatorio, prueba de validez convergente y validez discriminante. Estas pruebas se realizaron con el programa Lisrel 9.1.

La investigación concluyó que las habilidades de comunicación son el elemento clave en las habilidades de gestión del conocimiento. Este elemento ha generado inconvenientes en la relación con otros países, por lo que se sugiere repensar, replantear y reestructurar la infraestructura legal de Tailandia.

El trabajo de Gope et al. (2018) tuvo como propósito examinar la influencia de la gestión de los recursos humanos en la gestión del conocimiento a través de un análisis de casos cruzados en empresas del sector de TI en la India.

Esta investigación un método de enfoque cuantitativo y cualitativo y de alcance explicativo. El trabajo involucró a 4 empresas de tecnologías de la información de la India, que poseen certificación CMMI de nivel 5. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios semiestructurados y entrevistas telefónicas a profundidad, con gerentes de recursos humanos, de gestión del conocimiento y con personas involucradas en estas áreas. En promedio, cinco personas de cada institución apoyaron en la investigación.

Los autores concluyeron que la implementación exitosa de una gestión de recursos humanos genera que las organizaciones incrementen rápidamente su aprendizaje y apliquen estos conocimientos de manera más rápida, incrementando su competitividad. Así, la gestión de recursos humanos impacta de manera positiva significativa en la gestión del conocimiento. No obstante, por ser un trabajo cualitativo de casos múltiples, se sugiere realizar una investigación más extensa para generalizar los resultados. Finalmente, se comprobó que el entorno sociocultural donde se encuentran las empresas y los factores contextuales son

variables mediadoras de la relación entre la gestión de los recursos humanos y la gestión del conocimiento.

El trabajo de Gonzalez et al. (2018) tuvo como objetivo analizar cómo los factores del contexto organizacional se relacionan con los procesos de innovación, desde la exploración y explotación del conocimiento.

Para ello se empleó un enfoque cuantitativo, y un alcance correlacional. La muestra la conformaron 234 profesionales de administración e ingeniería que trabajaban en empresas de la industria metalmeccánica. El estudio recolectó datos primarios para la realización de un análisis empírico que le permita clasificar a empresas automotrices según la gestión del conocimiento y su relación con la innovación, medido desde la explotación y exploración del conocimiento. El cuestionario contó de dos partes: la parte demográfica, que aborda todo lo relacionado a la empresa y al empleado; y, la segunda parte que mide los constructos de la investigación. Este instrumento estuvo medido en escala de Likert de 6 puntos. Para el análisis de los datos se utilizaron las pruebas alfa de Cronbach, análisis de factores, varianza promedio extraída, y un modelo de ecuaciones estructurales, con los programas LISREL, SmartPLS 3.0 y SPSS 21.

El estudio reveló que los factores cultura del aprendizaje, autonomía, gestión de recursos humanos, y sistemas de tecnología e información tenían relación con la práctica de la innovación, con las variables mediadoras exploración y explotación del conocimiento. También se demostró que el liderazgo solidario no tiene influencia en la exploración del conocimiento y la autonomía no influye en la explotación del conocimiento.

El trabajo de Condori (2018) tuvo como finalidad resolver el vínculo que existe entre el liderazgo y la gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno en el 2017.

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional. Los resultados demostraron que existe una alta relación (72%) entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en el personal directivo del Instituto Superior Pedagógico Público Puno en el 2017.

La investigación de Estrada et al. (2017) tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de capital humano y la retención de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños de Inca 2016.

Para ello, se utilizó metodología de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y de diseño transversal y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 425 empleados de Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016. Para el levantamiento de los datos se utilizaron cuestionarios dirigidos a analizar las dimensiones: afectiva, continua y normativa del compromiso organizacional y su vínculo con la gestión de los recursos humanos y la retención de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca. Para el estudio de los datos se empleó la prueba de correlación de Spearman y regresiones logísticas.

Los resultados evidenciaron que existe una alta relación positiva entre la gestión del capital humano y la retención del talento, seguido de la participación, desarrollo, capacidades y comunicación interna.

El trabajo de Figueriredo et al. (2016), tuvo como objetivo contribuir a la comprensión de los temas de gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento en el sector financiero.

Para ello, los autores utilizaron una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y de diseño no experimental. La muestra la conformaron 850 colaboradores de bancos en Portugal. Las variables para trabajar fueron gestión de recursos humanos (formación, desarrollo profesional y retención del talento) y, gestión del conocimiento. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento una encuesta, y como pruebas de análisis de datos se realizaron el análisis factorial y regresiones lineales múltiples.

De entre las principales conclusiones destacan que el desarrollo profesional, la retención del talento y la formación profesional son dimensiones predictivas positivas de la gestión del conocimiento. Estos resultados permiten inferir que existe una alta relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento. Por tanto, se afirma que cuantas más prácticas de gestión de recursos humanos se ejecuten, mayor será la probabilidad de que los procesos faciliten y promuevan el conocimiento entre los empleados.

De otro lado, tras revisar los fundamentos teóricos, se encontró la siguiente información:

El trabajo del equipo de recursos humanos dentro de una organización se centra en la transferencia de conocimiento a partir de sus colaboradores, donde cumplen una función coordinar las políticas de recursos humanos en las diferentes sedes o los diferentes países donde se puede encontrar la empresa, de tal manera que el conocimiento prevalece y se alinea la heterogeneidad de los grupos de trabajo y permitiendo un mayor nivel de seguimiento a las gestiones de los directores (Quintanilla et al, 2010). Las prácticas de recursos humanos se centran en la evaluación constante, la retribución y el desarrollo profesional de sus colaboradores; de tal manera que a nivel local o internacional la dirección de recursos humanos promueve la formación de conocimiento y el desarrollo de los trabajadores, dado que son conscientes del grado de mejora que se puede adquirir si se da la correcta implementación de estas prácticas (Quintanilla et al, 2010).

Las prácticas de recursos humanos se definen a partir de las vivencias que los miembros de una organización experimentan puesto que reflejan la manera en que las empresas tratan a sus colaboradores y los impacta de manera positiva pues optimiza el vínculo establecido entre el trabajador y el empleado, afectando igualmente al mejoramiento de la imagen institucional, a la capacidad productiva de calidad y a la disminución de absentismo (Arango, 2015). Más aún, como explica Arango (2015) las prácticas de recursos humanos abarcan los procesos de reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño de las personas, la compensación y los procesos de desarrollo a nivel profesional de los miembros; y todas ellas se deben de aplicar considerando que deben de beneficiar a los agentes involucrados, deben de haberse comprobado en otras organizaciones y deben de ser de fácil adopción para la organización.

De manera similar, este elemento hace referencia a la determinación de las necesidades que tiene la empresa para poder reclutar, seleccionar, contratar y evaluar a sus trabajadores y sostener relaciones laborales (Escribá et al, 2013); considerándose que son estrategias de carácter dinámico y contingente, así como deben de basarse en la innovación y en el aseguramiento de la potenciación del performance de la organización.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2012) las buenas prácticas de recursos humanos se basan en la revisión continua de políticas y prácticas que atañen a los procesos de contratación, prestación de apoyo,

conservación y facilitación del entorno laboral apropiado a los trabajadores de un sector, de tal manera que se pueda asegurar se están satisfaciendo sus necesidades y cumpliendo las expectativas de calidad para todos los miembros. En este sentido, las prácticas que la Organización Internacional del (2012) evalúa se centran en las políticas de contratación; en el desarrollo de condiciones de trabajo y de carrera del empleado; en las responsabilidades profesionales adjudicadas; en la creación de entornos laborales y horarios de trabajo que prueban la salud y seguridad laboral; en las remuneraciones e incentivos salariales; y en la educación inicial y complementaria a partir de formación profesional adicional para el mejor desempeño y calificación de los miembros.

Los trabajos relativos al establecimiento de lineamientos de índole administrativa, que permiten diferenciar los propósitos de la empresa y los programas o procesos que se realizarán para la ejecución de los proyectos, son una relación social laboral que se define como la gestión o administración de recursos humanos (Perea, 2006). Esta relación requiere de la delimitación de líneas de trabajo para poder alcanzar los objetivos señalados en la organización, considerando que se rigen bajo un modelo de gestión de cambios profundos considerando un enfoque sistemático y un enfoque psicológico que pueda propiciar la sinergia en los diferentes equipos de trabajo, garantizar la continuidad y secuencialidad de las tareas asignadas, favoreciendo a los beneficios a los usuarios internos y externos, así como favoreciendo al crecimiento (Perea, 2006). Es así que este proceso de gestión de personal comienza a partir de los procesos de captación, relativos al reclutamiento y selección; prosiguiendo con los procesos de habilitación y calificación; y finaliza en los procesos constantes de potenciación del desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan en la empresa.

De acuerdo con Armijos (2019), la gestión, es la acción que permite en el ámbito empresarial poder administrar las acciones de manera estratégica encaminadas a la obtención de múltiples beneficios para la misma, donde son los miembros, sean clientes internos o externos, quienes desempeñan un rol de vital importancia en la realización de los objetivos empresariales, alineados con sus intereses personales. Asimismo, la gestión de recursos humanos específicamente

se define como el determinante que permite crear un ambiente laboral que promueva un clima armonioso, que favorezca a la permanencia de empleados, y a la generación de emociones positivas respecto al trabajo que realizan. Para poder alcanzar este desempeño, las empresas requieren de un departamento de recursos humanos, el cual se encarga de definir y consolidar la orientación de la empresa, resaltando los valores organizacionales y ayudando a la integración de los miembros de la organización; así como se enfocan en la captación de factores humanos que demuestren interés en la organización y atraviesen un proceso de selección para garantizar la calidad y ejercicio humano (Armijos, 2019).

Desde el siglo XXI la gestión de los recursos ha atravesado cambios como la automatización y facilitación de procesos donde el reclutamiento y selección se realiza vía hojas de vida y bolsas digitales como Facebook o LinkedIn; la capacitación se desarrolla mediante cursos de e-learning; el pago de planillas se realiza a través de planillas electrónicas; el control de asistencia se da mediante la identificación electrónica (Rivera, 2013). Igualmente, este proceso se encuentra en la búsqueda constante nuevos perfiles profesionales que permitan la especialización de las unidades de negocio, favorezcan la rotación interna y puedan alinearse con las tendencias corporativas que se adaptan a las nuevas condiciones del mercado laboral, ofreciendo no solo salarios atractivos sino oportunidades desarrollo al interior de la empresa, entre otras compensaciones (Rivera, 2013).

Ciertamente, de manera tradicional el éxito de una empresa se considera sobre la base de las capacidades que tienen para crear valor agregado para sus mercados metas, las cifras que genera a nivel de productividad y las ventajas competitivas que logra desarrollar que sean sostenibles a lo largo de un periodo determinado; dejando de lado muchas veces el factor relativo al capital intelectual, que son en realidad los recursos humanos, es decir las habilidades que pueden aportar los miembros de la empresa a partir de sus destrezas y experiencias adquiridas (Agudelo, 2019). En el marco que propone Agudelo (2019), la gestión de personas es el conjunto de arreglos, mecanismos y prácticas que permiten regular a nivel social a los miembros de la organización, ofreciéndoles capacitaciones, procesos de reclutamiento, ascensos y una remuneración con beneficios de acuerdo a las labores desempeñadas; siendo así obligación del administrador de capital humano el poder localizar, vincular, desarrollar y lograr

retener a los recursos humanos que considere son elementos críticos para el desarrollo de actividades de la compañía, pues no se les puede considerar simplemente recursos productivos, sino que se deben de tener en cuenta también sus motivaciones y necesidades, para lo que se requiere de un seguimiento y evaluación constante.

Gómez, Balkin y Cardy (2005) explican que el manejo de capital humano es un reto que deben de afrontar los directivos a través del departamento de personal quienes deben de aplicar políticas para que se pueda centrar un marco general que alinee a los recursos humanos con las actividades de la empresa. Por este motivo, el proceso que plantean para la gestión de recursos humanos es un poco más detallado que los que hemos evaluado hasta el momento, pues no solo considera factores relativos a la gestión de flujos de trabajo, retribuciones, y procesos de selección o capacitación; sino que también considera factores que se encuentran presentes en el entorno legal, políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y favorezca a la correcta gestión de la diversidad, factores relativos al reconocimiento de desempeños y prestaciones sociales; y características de gobernanza en los distintos niveles de relaciones internas de la empresa (Gómez et al, 2005).

Según Figueiredo et al. (2016), la gestión de recursos humanos puede medirse a través de los siguientes elementos:

De manera clásica se considera que la gestión de carrera contempla una trilogía de acontecimientos en el comportamiento de las organizaciones, donde estas recurren cada vez con menor frecuencia al reclutamiento externo, por lo que adoptan la promoción de sus empleados como respuestas a las condiciones económicas, sociales o tecnológicas; y se ven en la necesidad de generar una respuesta cada vez más eficaz a las demandas de los empleadores, quienes prefieren lograr la flexibilidad de los movimientos del personal; todo en un marco que debe de considerar la promoción de las motivaciones personales de los individuos para favorecer los comportamientos productivos dentro de la organización. En resumen, un primer planteamiento de la gestión de carrera considera el balance de las necesidades propias de la empresa con las necesidades propias del personal (Valle y alcalde, 1985).

Al hacer referencia al término “carrera” se puede considerar, desde una perspectiva general, como la promoción y el desarrollo del individuo en el ámbito profesional, donde se comienza a partir del estudio de una carrera en un campo delimitado para poder lograr la longevidad del empleo (Valle y Alcalde, 1985).

Desde una perspectiva personal, la gestión de la carrera define la intención de la persona en influir en el crecimiento profesional propio o de otras personas, donde se da un proceso continuo y regular de desarrollo, al igual que la aplicación y monitoreo de las metas que se desean alcanzar en el ámbito profesional (Do Ceu et al, 2010). Más aún, este enfoque personalista implica que las personas tengan que adquirir conocimiento, explorar sus ambiciones, establezcan metas y realicen una evaluación de sus carreras, a fin de proponer soluciones de los problemas y facilitar la toma de decisiones para su desarrollo como profesional, enfocado en las aspiraciones que tengan (Do Ceu et al, 2010). Así, la gestión de la carrera puede darse desde una edad temprana, a partir de servicios que brindan las propias instituciones educativas que permiten la orientación e intervención vocacional del futuro profesional, donde se espera poder prepararlos para atravesar la introducción al mercado laboral y decidir de manera eficaz respecto a sus carreras (Do Ceu et al, 2010).

La gestión de carrera, desde la visión de Enriques (2007), es un área de estudio relativamente nueva dado que antes se incluía en el proceso de orientación y se enfocaba en el desarrollo adolescente; no obstante, las nuevas concepciones han dado pie a investigaciones respecto a la carrera y el ajuste vocacional en la adultez, considerando el cambio de contexto y el surgimiento de trabajos que requieren de nuevos perfiles profesionales. Bajo este enfoque, Enriques (2007), identifica que las personas de todas las edades pueden obtener beneficios de programas que les sirvan a manera de asesoría para sus carreras, considerando las necesidades, preocupaciones y circunstancias específicas; además de estar en la posibilidad de recibir condicionamientos para el retorno a actividades profesionales, posterior a un cese, o responder a cambios socioeconómicos o políticos; o responder a la incorporación de herramientas tecnológicas.

Otra perspectiva de la gestión de carrera es la que brindan Cirera et al. (2015), donde considera que la gestión de carrera puede señalar los intereses tanto de empleados como sindicatos, implicando un mayor costo de la mano de obra, sin

obtener beneficios adicionales; o puede ser una visión donde se aplica una política de promoción de puestos laborales y aumento de retribuciones por el tiempo de servicio.

Por otro lado, se entiende como formación profesional al grupo de actividades que facultan a la persona adquirir conocimientos, actitudes y habilidades para el ejercicio de una profesión y su posterior incorporación en el mundo laboral, es lo que se define como formación profesional (Climent, 1997); donde la principal diferencia de otras modalidades formativas, radica en que es una instrucción dirigida al ámbito productivo del mundo profesional, considerando una etapa de formación inicial, donde es el sistema educativo que forma y brinda el conocimiento básico para su desarrollo en la sociedad; y la formación continua la cual se crea al margen del sistema educativo y atañe a la especialización, actualización y perfeccionamiento de las cualidades profesionales ya adquiridas (Climent, 1997).

Bajo estas consideraciones, la formación profesional de las personas se ha adaptado a las necesidades y demandas del mundo laboral, donde las necesidades técnicas son cada vez más altas, y exacerbado por el desarrollo tecnológico, requiere de una correcta gestión de las empresas para poder brindar el entrenamiento necesario a sus actuales miembros para el desarrollo de sus roles dentro de la organización.

Valera (2009) define el proceso de formación profesional como el desarrollo de educación superior y la construcción de los sentidos del profesional en aspecto pedagógico; pero también contempla el desarrollo de compromisos sociales y profesionales, lo cual debe de considerar la trascendencia del contexto y la capacidad de reflexión con la que cuentan los profesionales, así como la integralidad y la flexibilidad que se espera tengan al culminar el nivel universitario. La formación profesional, entonces cómo explica Valera (2009), puede enfocarse en las necesidades que la sociedad impone en los ámbitos sociales y económicos, donde se requiere una mayor efectividad en los procesos de aprendizaje. Con este objetivo, y en aras de lograr una formación multidimensional, se dan las formaciones de competencias, las cuales son procesos socializados, interdisciplinarios y constructivos que permiten una concepción participativa que facilita el desarrollo de las competencias que se consideran indispensables en los

profesionales, interrelacionando los núcleos de conocimiento y las capacidades que poseen los profesionales.

Por su lado Vargas (2020), en el reporte de la Organización Internacional del Trabajo, plantea que la formación educativa que tiene como objetivo el brindar competencias y habilidades que se puedan aplicar de manera directa en las funciones que se le atribuyen al empleado, es considerado como formación profesional; proceso donde sus actividades presenciales no se ven afectadas. En un contexto como el de la pandemia de Covi-19, Vargas (2020) explica que el desafío que las empresas atraviesan actualmente es el recalificar a los trabajadores que tuvieron que atravesar una pérdida de empleo, es decir que cesaron sus funciones, de tal manera que se les facilite la transición a nuevos puestos de trabajo y puedan llegar a desempeñar un nuevo rol productivo no sólo capacitados sino re motivados e impulsados para su recuperación profesional. Más aún, el autor (Vargas, 2020) enfatiza en la efectividad de la capacidad de la formación profesional para enfrentar procesos de crisis, donde se dan impactos en el corto plazo y se espera obtener una recuperación gradual en el largo plazo.

De otro lado, la retención del talento en las organizaciones abarca a todas las acciones que emplea una empresa para fomentar el deseo en los trabajadores de quedarse en la organización y continúen ejerciendo con motivación las funciones encomendadas (Martínez et al, 2018). Estas estrategias logran no solo mantener a colaboradores en sus puestos estratégicos sino desarrollar habilidades que puedan implementar las funciones diarias, y poder formar equipos de trabajo que sean efectivos y estén unificados para el desarrollo de actividades productivas, fidelizando los talentos dentro de la organización. Además, Martínez, Paredes y Peralta (2018) explica que la retención es una actividad de vital importancia para las organizaciones dado los altos costos que implican la rotación de personal en las empresas y debido a que logran desempeñar eficiencia en sus negocios a partir de la contratación adecuada de personal con capacidades y objetivos claros, que desean gestionar sus carreras alineadas a la visión de su empleador. Existen en este sentido diferentes modelos de retención como la lógica del mercado de personas y el análisis de la cadena de servicio-beneficio.

Gonzales (2009) explica por su parte que la retención de personas no solo requiere de acciones que permitan atraer el talento, sino que requiere de un análisis

de mayor profundidad que permita reconocer los aspectos de carácter personal que definen la permanencia de los trabajadores en la empresa. De manera general las empresas trabajan un proyecto de retención que contempla una serie de actividades que le permitan realizar sus funciones y operaciones, sin que sea de manera específicamente enfocado en la retención del personal. En adición, Gonzales (2009) explica que existen estrategias de carácter monetario para la retención de personal, como lo son las bonificaciones e incentivos, políticas salariales, compensaciones flexibles, y compensaciones variables; así como estrategias no monetarias enfocadas en la mejora de la calidad de vida, el proceso de ingreso, la formación de las personas, la mejora del clima laboral, el plan de desarrollo de carrera dentro de la empresa, la integración familiar de los colaboradores a partir de beneficios como vacaciones recreativas y planes de sucesión.

Existen autores como Nolzco (2020), que consideran que la retención del talento humano se basa en tres pilares fundamentales como lo son el diseño de perfiles para poder satisfacer los puestos de trabajo; el diseño de nuevos procesos que les permita la contratación; la generación de un mayor grado de involucramiento del personal en la organización para evitar los niveles de rotación. El primer pilar de diseño de perfiles hace referencia a las especificaciones, charlas y monitoreo que se realiza al personal para ver el cumplimiento de los perfiles ideales en los puestos de trabajo; mientras que el segundo pilar referente a la contratación se centra en analizar los procesos anteriores y los nuevos a fin de optimizar los procesos de selección y monitoreo. Finalmente, el tercer pilar de la retención permite sensibilizar al personal a partir de charlas o talleres motivacionales que permitan propagar la identidad institucional y se sientan involucrados en la empresa, de tal manera que se logre la comprensión del canvas organizacional a nivel de clientes internos (Nolzco, 2020).

La gestión del conocimiento se explica como el capital intelectual que tiene una organización; proceso a partir del cual se permite la producción, la acumulación, la transmisión y la aplicación del conocimiento de los miembros; independientemente del tamaño o rubro en el que se desarrolla la organización (Correa et al, 2019). La gestión, iniciando por la generación de conocimiento se

fomenta a partir de la socialización y la interiorización de los mismos, como prácticas que permiten un desarrollo consistente y táctico de la información para añadir valor y se pueda lograr un resultado explícito; siendo en este sentido no solo un proceso de acumulación de datos sino un mecanismo que permite aportar valor a las piezas de información independientes, y demostrar la interdependencia, donde se alcanza el desarrollo de competencias técnicas, de un diseño curricular y un modelo que favorezca al aprendizaje del entorno interno y externo (Correa et al, 2019).

Para Nagles (2007), la gestión del conocimiento se conceptualiza como un proceso basado en la lógica, la organización y la aplicación de sistemas para poder aplicar, transferir o producir saberes en las distintas situaciones concretas, guardando la armonía contextual y proporcionando un marco que favorezca a la evaluación e incorporación incluso de nueva información. De esta manera la gestión de conocimiento debe de componerse de acciones claves, las cuales son: el entendimiento de necesidades y oportunidades de conocimiento enfocado en el proceso de indagación y búsqueda de conocimiento que optimice las actividades; la construcción de conocimiento relevante para el negocio centrado en la comprensión de formas o mecanismos que permitan implementar conceptos innovadores de formación, investigación y aprendizaje; la organización y distribución del mismo en la empresa, orientado a la extracción de información y estructurarlo para la posterior creación de valor; la creación de condiciones que permitan aplicar el conocimiento, donde se busca principalmente la modelación de ventajas competitivas: y la explotación de esta información que hace referencia a la sostenibilidad de la empresa a partir de la utilización e implementación de estos conocimientos en los diferentes niveles (Nagles, 2007).

Este proceso de transformación de activos intelectuales en valores que resulten perdurables es también considerado como una habilidad que debe de tener la empresa para poder crear condiciones de intercambio de ideas e información, donde se aumente el nivel de contenido tácito y se dé una relación entre las diferentes unidades productivas; nuevamente bajo un marco que comienza a partir de la creación y organización de los datos y finaliza en el mantenimiento del conocimiento vivo y en el reflejo del mismo en las ventajas competitivas (Calvo, 2018). Es preciso señalar, que cuando la gestión hace referencia a conocimiento

tácito, hace referencia a las ideas, visiones, experiencias y valores personales que generalmente dependen de los contextos y entornos de cada persona; mientras que el conocimiento explícito refiere a la información codificada y explicada con facilidad.

Farfán y Garzón (2006) complementan que la gestión del conocimiento es un sistema que facilita la búsqueda y difusión de información, que se da de forma cíclica y que además de la producción y sinergia del conocimiento; incluye elementos como el espacio del conocimiento, la capacidad de respuesta y el trabajador como fuente del conocimiento; considerando que son ellos y las tecnologías basadas en el know-how quienes permiten la mejora de procesos. Los explican la gestión del conocimiento como la capacidad de aprendizaje y generación de conocimiento, así como a la mejor o complementación de la información preexistente, de tal manera que cada persona que forma parte de una organización es capaz de manejar la información, aportar un valor agregado, filtrar y sintetizar los datos, depurarla y sintetizarla ; siempre bajo la orientación que tenga la empresa hacia el conocimiento, basándose en el precepto que el conocimiento es el punto clave para el crecimiento, en un mundo dinámico caracterizado por la discontinuidad de información.

De igual modo, Otter y Cortez (2003), identifican que la principal función de la gestión del conocimiento es la administración y el aprovechamiento de la basta cantidad de información que existe en el entorno, para poder crear a partir de ella el capital intelectual reorganizado de las personas que trabajan en una organización, de tal manera que se potencia su capacidad de aprendizaje aplicando el proceso de cinco dimensiones. Este proceso comienza, al igual que la teoría citada previamente, a partir de la producción del conocimiento mediante el aprendizaje del entorno donde se desarrollan; seguido de la selección de conocimiento por espacio sean regiones u organizaciones. A continuación, se aprovecha los recursos tecnológicos para la gestión y documentación del conocimiento adquirido, que da como producto una acción conjunta de varias áreas, sinergia, para el desarrollo del sistema y la capacidad de respuesta; llegando a inculcar esta información depurada en los llamados trabajadores del conocimiento.

Prosiguiendo el análisis teórico de Otter y Cortez (2003) podemos observar que los principales objetivos que tiene este proceso son el funcionamiento de los medios para conseguir la información, la administración de este conocimiento a nivel organizacional, lograr el aprendizaje al interior de la misma para fortalecer la institucionalidad y formar estrategias eficaces a plazo, construir procesos integrados, y contar con una base tecnológica que permita conectar los contextos y espacios a diferentes redes de aprendizaje a fin brindar soluciones a errores.

Finalmente, para Artiles y Pumar (2013) consideran que la gestión del conocimiento es un proceso que inicia con la identificación del conocimiento y se basa en transparentar la información del capital intelectual existente, para poder obtener un beneficio a partir de la utilización de este; de tal manera que les permita alcanzar objetivos y acciones en base a las experiencias prácticas que han logrado obtener. Igualmente, plantean que desde una visión gerencial es considerado como un enfoque que reconoce y utiliza los valores más importantes de la organización, los cuales son el conocimiento y los recursos humanos, guardando coherencia con la gestión de calidad, benchmarking o cualquier otra área de conocimiento de las estrategias modernas integradas por la empresa (Artiles y Pumar, 2013).

Según Figueiredo et al. (2016), la gestión del conocimiento puede medirse a través de los siguientes elementos:

Sobre la Cultura centrada en el conocimiento, desde la perspectiva etimológica el termino cultura deriva del latín “colere”, que hace referencia al cultivo de productos agrícolas, no obstante, esta definición fue adaptándose al cultivo del ser humano, para poder progresar y adquirir valores de una cultura calificada como de excelencia (Hidalgo, 2005). Con el pasar de los años, aparecen nuevas definiciones como la de Tyler en 1977, quien propone igualmente una nueva definición que define a la cultura como el conjunto que comprende creencias, valores, conocimiento, arte e incluso moral; conceptos que son adquiridos por el individuo a partir de su pertenencia a la sociedad (Hidalgo, 2005); o los conceptos derivados de multiculturalidad e interculturalidad; donde el primero propone la existencia de una variedad de culturas diferentes sin que exista necesariamente una relación entre ellas, mientras que el segundo implica la existencia de una relación y comunicación entre las múltiples culturas que conviven en un espacio.

Centrando la revisión teórica en el concepto de cultura centrada en el conocimiento observaremos que es un concepto que refiere a uno de los recursos internos con los que cuentan las empresas para su organización, donde los conocimientos requieren ser integrados y combinados para la generación de capacidades internadas alineadas a los valores organizacionales (Fierro, 2013). La cultura centrada en el conocimiento, de acuerdo con Fierro (2013), logra tener una influencia en los diferentes niveles organizacionales, desde personas de manera individual hasta equipos y unidades de trabajo; el cual al permitir que se pueda implementar la gestión de métodos de trabajo permite estimular la libertad y el aprendizaje de las personas; además de potenciar el flujo de información entre colaboradores y unidades de la organización. Más aún, Fierro (2013), explica que este concepto permite la adquisición y aplicación del conocimiento estratégico, considerando que posee dimensiones relativas al apoyo, la recompensación, autonomía, planeación y calidez dentro de la organización.

Otra visión, es la que aporta Rojas (2012), donde define en primera instancia que la cultura organizacional es la capacidad para modificar actitudes y valores de los miembros de una organización, a partir de ceremonias, símbolos u otros; en este sentido la gestión mediante la cultura hace referencia a generar motivación y adhesión, para lograr alinear a los miembros de la empresa a los objetivos organizacionales. Asimismo, el autor explica que la gestión del conocimiento al orientarse a la socialización se encuentra de manera directamente ligada a la cultura dado que influye a las relaciones y al trabajo entre sujetos.

Por su parte Fierro (2011), explica que la gestión del conocimiento si bien se da a lo largo de todo el desarrollo empresarial, crece a un ritmo acelerado donde el conocimiento individual se expresa a partir de habilidades y experiencias, mientras que el conocimiento social se manifiesta a partir de las relaciones entabladas en el grupo. En este sentido, la cultura organizacional que se basa en interacciones y en la identidad de la persona dentro de su ambiente de trabajo; comprende que la cultura centrada en el conocimiento fomenta la creación de conocimiento a partir del comportamiento y las interrelaciones del equipo de trabajo, donde la cultura determina la importancia del conocimiento y genera una interacción social para la creación y adopción de la información (Fierro, 2011).

La competitividad de las empresas se desarrolla como respuesta para la adaptación de la organización al entorno, donde las principales fuentes que permiten la innovación son los recursos variados con los que cuenta, sean recursos tecnológicos, materias primas, capital humano; así como con las capacidades que tienen como empresa, las cuales les permitirán el mejor manejo de los anteriormente mencionados (Contreras et al, 2012). De esta manera se demuestra que la innovación y el aprendizaje son capacidades que tienen las empresas y que resultan difíciles de imitar, pues dependerá de su propio potencial y de las estrategias que empleen para poder ser flexibles y lograr una adaptación genuina y diferenciada acorde a las necesidades que se presentan en una sociedad dinámica.

La orientación al aprendizaje en las organizaciones se centra en los valores que la organización busca implantar en sus colaboradores, de tal manera que se les facilita el proceso de creación y utilización del conocimiento para poder satisfacer sus paradigmas (Contreras et al, 2012). Más aún, Contreras (2012), especifica que entre los valores de mayor vinculación con la orientación al aprendizaje organizacional, el cual plantean que las organizaciones aprenden de acuerdo a la modificación de metas, experiencias y procedimientos, son la mentalidad abierta, el compromiso que tiene la organización con el proceso de aprendizaje y una visión compartida; además de deber contar con capacidades para la experimentación.

El conocimiento, es considerado además como una ventaja estratégica que puede asegurar el éxito de la organización y de sus sistemas, donde bajo un enfoque de gestión de conocimientos, se observa que la información se analiza y asimila con facilidad, además de que el conocimiento es una herramienta para poder codificar y aplicar las experiencias en los procesos de creación o distribución (Peluffo y Catalán, 2002). En adición, se debe de considerar que la visión de gestión de competencia como ventaja estratégica, contempla que el conocimiento es un producto personalizado que nace del procesamiento y la interpretación de datos brutos, donde el conocimiento es una condición que permite el acceso a nueva información y la influencia en acciones para comprender el saber hacer o know-how estratégico (Peluffo y Catalán, 2002).

En un enfoque de creación y gestión del conocimiento el desarrollo de tecnologías, las nuevas metodologías y las estrategias a implementar, se centran en la información, en su procesamiento y en la difusión del conocimiento a lo largo de la organización (Rodríguez, 2009); donde se destaca la importancia de compartir y crear conocimiento, lo cual conlleva a tener beneficios para las personas, la organización y la sociedad. A nivel personal, el conocimiento permite brindar capacidades al colaborador para el desarrollo de su trabajo, la actualización de conocimientos y desarrollo de competencias, a sus niveles de satisfacción laboral y al sentido de pertenencia; mientras que a nivel organizacional el conocimiento permite el desarrollo de un lenguaje común, un mejor flujo de comunicación y de relaciones entre clientes internos y externos, el desarrollo de estrategias para la reducción de tiempo y problemas, y un mejor nivel de eficacia (Rodríguez, 2009).

Finalmente, a nivel de sociedad observamos que el conocimiento permite mejorar las condiciones de vida de las personas y un mejor desarrollo en los avances de conocimiento y de políticas públicas. De esta manera Rodríguez (2009) explica que la creación y difusión del conocimiento en las organizaciones es un elemento vital para poder lograr un desarrollo y generar innovación que les permita mantener un nivel de competitividad, es decir tener ventajas competitivas como organización, frente a otras del rubro.

Rodríguez (2009) explica que existen técnicas, instrumentos y estrategias que permiten la gestión del conocimiento, donde estas se enfocan en poder procesar el conocimiento a fin de crear una pieza de información decodificada y que se pueda transferir en la organización; donde las herramientas pueden ser medios, tecnologías o prácticas para la gestión rica en contenido, de la información. Estas técnicas se caracterizan por ser fáciles de implementar y de poder perdurar en las organizaciones dada su claridad y simpleza; son asequibles para las organizaciones y se consideran tienen diferentes niveles de complejidad permitiendo que sean escalables, reusables y sobre todo eficaces; y se centran en la retención y mejora continua del conocimiento con el que cuenta la organización.

Entre las prácticas que plantea Rodríguez (2009) podemos mencionar la auditoría del conocimiento, el cual es un proceso que permite generar mapas de conocimiento identificando prácticas efectivas que les ha permitido logros y potenciales implementaciones; las denominadas buenas prácticas relativas a la

mejora de calidad y productividad, además de centrarse la evolución de la organización y en el rompimiento de barreras internas y la valoración de la organización frente a sus competidores ; el diálogo y debate considerados como prácticas de interacción cara a cara que permiten el intercambio y reflexión de conocimientos; y los programas de formación.

Por su parte Farfán y Garzón (2006), coincide en que las prácticas de gestión del conocimiento, permiten el procesamiento de información, el razonamiento y la administración en las organizaciones; donde se identifican fuentes de aprendizaje organizacional, tales como las historias de aprendizaje donde los individuos que forman parte de la organización aprenden a partir de historias citadas; los supuestos compartidos por la empresas; la experiencia de las personas que permite el desarrollo del conocimiento en el tiempo y que incluye tanto el aprendizaje formal como informal; y el conocimiento adquirido a partir de clientes internos y externos; así como de la implementación de tecnología en el modelo.

De manera similar Díaz (2015), explica que la construcción de conocimiento en las organizaciones requiere tener un pensamiento sistémico el cual fomente la visión compartida y el aprendizaje en equipo; donde además se plantean desde la teoría de Drew de 1996, que existen actividades básicas que permiten la administración y la gestión del conocimiento dentro de la organización, las cuales son: el acceso a fuentes de conocimiento internas y externas, la facilitación de procesos para la generación y valoración del conocimiento, la generación de conocimiento a partir de operaciones o grupos que se encuentren dentro de la información, la representación del conocimiento y la aprobación de su validez.

Si bien el autor Rodríguez (2009) no señala de manera clara la diferencia entre las prácticas formales e informales, si diferencia espacios en los que se dan estas, por lo que entre sus ejemplos se puede identificar como prácticas informales para la gestión del conocimiento nuevamente al diálogo y debate centrado en la escucha activa y la apertura a nuevos conocimiento, al respeto de diferencia y al centro en el aprendizaje; y las historias narrativas o de conocimiento las cuales permiten transmitir conocimiento a partir de contar historias que permiten resaltar patrones o comportamientos, y por consiguiente generar un cambio en la organización; la interacción cara a cara y lluvias de ideas, lo cual permite el dinamismo y la socialización en los grupos; los encuentros de asistencia y ayuda;

y la mentoría. Igualmente, se menciona el aprendizaje informal, el cual se centra en las relaciones entre maestros y aprendices, pero no a partir de la enseñanza, sino que se enfoca en la observación, la imitación y la práctica de actitudes o comportamientos.

Como mencionan Farfán y Garzón (2006), las experiencias son una fuente de gestión del conocimiento, las cuales se componen por una parte de aprendizaje formal el cual se centra en los libros y enseñanzas de los cursos de los que participan las personas; pero también cuenta con una parte de aprendizaje informal donde se adquiere conocimiento a partir de la observación y de los procesos de socialización en la organización.

Dentro de la teoría de Drew de 1996, citada por (Díaz, 2015), observamos que dentro de los procesos considerado como informales se contemplan las actividades de socialización en el trabajo que permiten la generación del conocimiento, donde las personas son capaces de transferir o compartir la información con la que cuentan de manera indirecta es decir a partir de la aplicación de los conocimientos en los trabajos que realizan en equipo.

Por su parte, Cardenas y Flórez (2015), explican que la gestión del conocimiento se compone principalmente de dos campos que resultan ser básicos para el accionar, los cuales se centran en la generación de conocimiento clave para la toma de decisiones a partir de redes formales e informales que les permiten cooperar en grupo, realizar búsquedas y establecer prácticas de colaboración y difusión; más no plantea un listado detallado de cuáles serían estas prácticas pertenecientes a las redes formales e informales.

Finalmente, dentro de lo que Peluffo y Catalán (2002), denominan como capital del conocimiento organizacional, concepto que define al activo del conocimiento dentro de la empresa, se explica que así como el conocimiento explícito, existe también conocimiento informal o no patentado el cual se compone del conocimiento tácito que se obtiene a partir de la cultura organizacional, el clima de trabajo, las metodologías de trabajo, entre otros. Igualmente, los autores, plantean que una práctica informal para la generación de conocimiento es la formación de comunidades de práctica donde se forman grupos informales que colaboran entre sí y sin contar con una jerarquía delimitada, comparten intereses

comunes y funcionan a manera de red, considerándose centros creadores de conocimiento y focos de innovación (Peluffo y Catalán, 2002).

Se entiende como experiencia laboral al conjunto de conocimientos que la persona va acumulando a lo largo del tiempo que trabaja, es lo que se define como experiencia laboral o profesional; la cual se define a partir de los años que lleva una persona desempeñando una profesión o función, permitiéndole ganar destrezas en su dominio productivo y favoreciendo a las obligaciones laboral y al trabajo en equipo (Da Luz, 2015). Este concepto ha cobrado cada vez mayor importancia en las personas graduadas dado que es un factor de incidencia en su inserción al mundo laboral, afectando al nivel de desempleo o las posibilidades de contratación con las que cuenta.

Para Garabito (2013) es importante diferenciar las experiencias de trabajo y laboral, dado que la primera hace referencia a las vivencias que atraviesa el individuo a lo largo de su tiempo de trabajo; mientras que la segunda refiere específicamente al conocimiento, puesto que hace referencia a las habilidades y capacidades obtenidas a partir de su participación en diferentes empleos. Esta acumulación de experiencias laborales, permiten a la persona generar una trayectoria que también afecta al momento de tomar una decisión relativa por ejemplo a la reasignación de funciones en un trabajo.

La experiencia laboral en los mercados latinoamericanos es considerada como un desafío para que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral, puesto que la poca acumulación de experiencia en la vida profesional de los jóvenes afecta de manera directa y negativa a la obtención de un empleo juvenil y a la producción de ingresos (Weller, 2003). No obstante, dependiendo de los sectores de trabajo y la inclusión de adaptaciones tecnológicas, la experiencia laboral puede verse subyugada por el manejo correcto de instrumentos tecnológicos que en conjunto con una mínima experiencia profesional favorecerían a la inserción en el mundo profesional con éxito, permitiéndoles dominar nuevos conocimientos (Weller, 2003).

Por su parte, la revisión teórica de Scavino et al. (2018), propone que la experiencia laboral, en conjunto con las oportunidades laborales, es una dimensión de la empleabilidad la cual se define como la respuesta que tiene los trabajadores, que es de carácter interno y subjetivo, ante cualquier contacto con políticas o gestiones de personas; considerándose un criterio de los procesos de selección

que refiere al nivel de conocimientos adquiridos en un contexto particular, y que pueden ser nutridos a lo largo de un periodo de tiempo en el que se ejerza labores. Además, especifica que es un factor que permite desarrollar las tareas o roles asignados por una empresa con mayor desenvolvimiento, asumiendo que se han podido adquirir destrezas y responsabilidad respecto a sus obligaciones, donde la empresa considera que es una garantía que exista familiaridad con las actividades, para asegurar un correcto desempeño productivo.

Desde la visión de Martín y compañía (2005), para poder definir y evaluar la experiencia laboral, en estudiantes o jóvenes profesionales, es preciso considerar además de los trabajos formales, las prácticas que han realizado, los trabajos de voluntariado, los trabajos sin contrato o con contrato que no necesariamente deben de ser relacionados a sus estudios pero que les han permitido adquirir nuevas capacidades para interrelacionarse y desempeñar funciones encomendadas en una unidad laboral. Desde la perspectiva de Betancur (2016), podemos definir el concepto de la ética como una reflexión respecto al modelo de vida, que comprenden comportamientos, acciones y actos, que son productos del proceso de toma de decisiones las cuales el individuo debería de ser capaz de argumentar desde la perspectiva que son actos libres y con motivos de acción que han sido previamente reflexionados. A diferencia de la moral, donde las acciones de las personas dependen de la relación con otros y de la corresponsabilidad que se da en esta interacción social, es considerada como un orden de valores que superan incluso a pensamientos religioso, que permite al individuo reflexionar y plantearse nuevamente las situaciones a fin de evaluarlas antes de tomar acción (Betancur, 2016), siendo el punto de partida para que los individuos tomen responsabilidad de sus actos y de las consecuencias que estos pueden acarrear.

Por su parte Ramos, Benito y Román (2020) consideran que la ética se conceptualiza como la reflexión que realizan las personas desde una perspectiva crítica y racional sobre la moral, donde se consideran una serie de normas, preceptos y principios que llevan a las personas a tener lo que se considera como una vida buena y justa, fundada sobre principios tales como la autonomía, la integridad de la persona, el respeto por la dignidad de los individuos y lo considerado como éticamente correcto o incorrecto.

Etimológicamente, la palabra ética se deriva del término *Ēthos*, el cual inicialmente hacía referencia a la morada de animales, pasando a ser al modo de ser o forma de vida de las personas; así como la manera en que se interrelaciona un individuo con el universo y el resto de las personas del entorno (Polo, 2016). Además, lo ético se entiende como todo lo que comprende a las disposiciones del individuo en su vida, incluyendo los hábitos, relativos al modo de ser; o las costumbres relativas a la virtud de la ética. En este sentido, la ética se puede entender como la voluntad objetiva, que se centra en la exigencia de las relaciones como lo que se debe ser, siendo un instrumento para enfrentarse a problemas morales, considerándose como una sabiduría de vida que permite a los individuos tomar actitudes y plantearse límites (Polo, 2016).

Para Paredes y Velasco (2014), la ética es una disciplina relativa a las leyes y normas que deben de incluir el comportamiento humano y las actividades que se realiza para poder considerarse efectivamente como humano, es decir que tenga un sentido de respeto moral. De esta forma plantea que la definición de ética puede entenderse desde el nivel sociológico como las costumbre sociales que adopta el individuo dentro de la comunidad y que son consideradas como acertadas; a nivel jurídico como una forma de afrontar la realidad mediante la reflexión y el juicio de moralidad ante la ley; y desde un nivel propiamente ético se entiende como una costumbre humanizadora que hace que el comportamiento humano encaje en lo bueno y lo debido de acuerdo a las leyes de convivencia que existen en una comunidad para la relación de los individuos , sobre la base de principios generales que comparten (Paredes y Velasco, 2014).

Finalmente, una de las principales diferencias que Ortiz (2016) considera es la distinción entre ética y moral, puesto que considera que la ética es una conducta que supera a la moralidad, por la autonomía y autenticidad que posee por el hecho de ser producto de la conciencia individual de cada persona; es decir que engloba a las reglas y a los valores que rigen en una convivencia cotidiana.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente documento es de tipo básica, puesto que busca corroborar y confirmar una teoría existente sobre un tema específico. Su diseño es no experimental porque no se han alterado las variables ni se ha manipulado la información; asimismo, es transversal, puesto que los datos son recabados en un mismo momento de tiempo. Además, es de nivel correlacional porque se buscará determinar si existe relación entre las variables. (Hernández et al., 2010)

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión de recursos humanos

Según Agudelo (2019), es el conjunto de arreglos, mecanismos y prácticas que permiten regular a nivel social a los miembros de la organización, ofreciéndoles capacitaciones, procesos de reclutamiento, ascensos y una remuneración con beneficios de acuerdo a las labores desempeñadas; siendo así obligación del administrador de capital humano el poder localizar, vincular, desarrollar y lograr retener a los recursos humanos que considere son de vital importancia para el desarrollo de actividades de la compañía, pues no se les puede considerar simplemente recursos productivos, sino que se deben tener en cuenta también sus motivaciones y necesidades, para lo que se requiere de un seguimiento y evaluación constante.

Definición operacional de gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos se ha medido a través de tres dimensiones:

- Gestión de carrera, con 15 preguntas,
- Formación profesional, con 23 preguntas,
- Retención del talento, con 12 preguntas, todas medidas en escala de Likert del 1 al 5.

Definición conceptual de gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se explica como el capital intelectual que tiene una organización; proceso a partir del cual se permite la producción, la acumulación, la transmisión y la aplicación del conocimiento de los miembros; independientemente del tamaño o rubro en el que se desarrolla la organización (Correa et al, 2019). La gestión, iniciando por la generación de conocimiento se fomenta a partir de la socialización y la interiorización de los mismos, como prácticas que permiten un desarrollo consistente y táctico de la información para añadir valor y se pueda lograr un resultado explícito; siendo en este sentido no solo un proceso de acumulación de datos sino un mecanismo que permite aportar valor a las piezas de información independientes, y demostrar la interdependencia, donde se alcanza el desarrollo de competencias técnicas, de un diseño curricular y un modelo que favorezca al aprendizaje del entorno interno y externo (Correa et al, 2019).

Definición operacional de gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se midió a través de cuatro dimensiones:

- Cultura centrada en el conocimiento, conformada por 5 preguntas
- Orientación competitiva, medida a través de 6 preguntas
- Prácticas formales de la gestión del conocimiento, con 6 preguntas
- Prácticas informales de la gestión del conocimiento, con 5 preguntas, todas medidas en escala de Likert del 1 al 5.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población la conforman los 160 jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica en el 2021. En ese sentido, los criterios son:

Criterios de Inclusión

- Ser un juez de paz letrado en el 2021 en la Región Huancavelica
- Estar apto para ejercer sus funciones.

Criterios de exclusión

- No ser un juez de paz letrado de la Región Huancavelica en el año 2021

Muestra

Siguiente formula, para hallar la cantidad de la muestra:

$$\eta = \frac{N x Z^2 \alpha x p x q}{d^2 x (N - 1) + Z^2 \alpha x p x q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra estimada (incógnita).

N = Tamaño de la población (160).

Z²α = Valor esperado del nivel de confianza de 95% (1.96).

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5).

q = 1 – p (en este caso 1 – 0.5) = 0.5.

d = precisión (en este caso 5%= 0.05).

Obteniendo como resultado, n=114. Siendo la muestra mínima de 114 jueces de paz no letrados. Respondieron 124 personas, de las cuales, los resultados de 10 personas se utilizaron para determinar el alfa de Cronbach, quedando para la muestra un total de 114 personas.

Muestreo. Se utilizó un muestreo por conveniencia.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos se ha utilizado como técnica la encuesta.

Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se ha utilizado el cuestionario. Específicamente, el desarrollado por Figueiredo et al. (2016), que aborda la gestión de recursos humanos y del conocimiento.

Ficha técnica de Gestión

Denominación : Cuestionario de gestión de recursos humanos y de gestión del conocimiento.

Autor : Figueiredo et al.

Año : 2016

Adaptación : Elaboración propia

Tipo de instrumento: Escala de opinión, tipo Likert

Estructura	: Tres secciones, en función a las preguntas demográficas y de las dimensiones establecidas para cada una de las variables de estudio.
Número de ítems	: 72
Tipo de ítems	: Corresponden a una escala graduada con cinco niveles de respuesta, una de las cuales será seleccionada por el encuestado
Aplicación	: Directa
Tiempo	: 10 minutos

La validez de ambos instrumentos se ha verificado a través de la validación de tres (03) expertos en la materia, para ambas variables, que son:

Tabla 1

Validez del instrumento por juicio de expertos

Variables	N°	Expertos	Especialidad	Opinión
	1	Dr. Michael Omar Ramírez Julca	Juez especializado Penal Titular	Aplicable
Gestión de recursos humanos y del conocimiento	2	Dr. Máximo Belizario Torres Cruz	Presidente de la Corte Superior de Huancavelica	Aplicable
	3	Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla	Metodología de la investigación	Aplicable

Asimismo, se evaluó la confiabilidad del instrumento. Para ello, se ha empleado el coeficiente alfa de cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 2

Confiabilidad de las variables gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento

Variable	Alfa De Cronbach	N° De Elementos
Gestión de recursos humanos	0.805	1 – 50
Gestión del conocimiento	0.838	51 - 72

3.5 Procedimientos

Primero se buscó obtener la validez del instrumento, para lo que se sometió el cuestionario al juicio de expertos. Posteriormente, se presentó una carta de solicitud de aplicación de encuesta a la institución correspondiente.

Luego de que se obtuvo la autorización institucional, para la selección de la muestra, se realizó un muestreo aleatorio; para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, que permitió medir las variables gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento. A todos los participantes se les referenció primero el motivo de la encuesta, y la finalidad de la investigación. Antes de responder, se pidió que llenaran un consentimiento informado.

Posteriormente se procesaron, analizaron e interpretaron los datos con el programa SPSS 23.0, para finalmente exponer los hallazgos.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez que se tiene la disposición de los datos, la información debe de analizarse. En esta investigación, para el análisis de los datos se ha utilizado la estadística inferencial, donde se utilizó el coeficiente de Correlación Rho de Spearman para los cálculos correspondientes, con el programa estadístico SPSS 23.0.

Tabla 3*Niveles de correlación*

Nivel de correlación	Deta
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014), p. 305

3.7 Aspectos éticos

Existe confiabilidad por parte del investigador, que realizó las encuestas, asimismo hubo voluntariedad para la participación por parte de los jueces de paz.

Se han respetado de los derechos de los participantes a través de un consentimiento informado.

Para la elaboración de este trabajo se ha empleado como base la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, publicada el 1 de julio del 2020.

Asimismo, el archivo ha sido sometido al Software Turnitin, donde se obtuvo un nivel de 20% de similitud. Y, por tanto, se respetan los criterios establecidos por la universidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

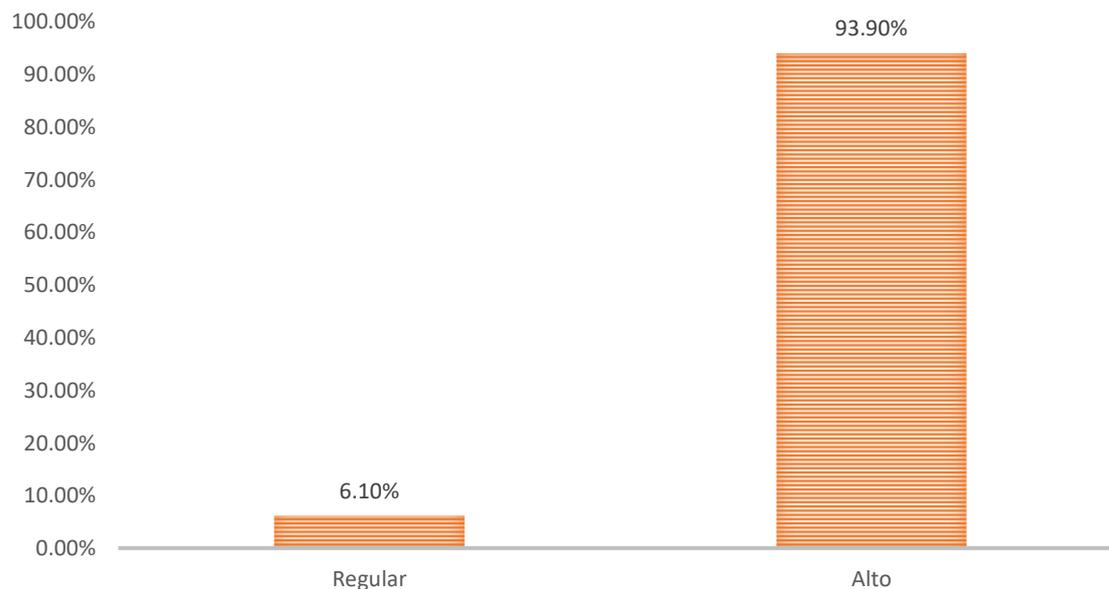
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión de recursos humanos

Gestión de RR. HH.			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	7	6,1	6,1
Alto	107	93,9	93,9
Total	114	100,0	100,0

Figura 1

Porcentaje de los niveles de la variable gestión de recursos humanos



En la tabla 4 y Figura 1, se aprecia que el 93.9% de los jueces de paz no letrados consideran como alta la gestión de recursos humanos, mientras que un 6.1% evalúan esta gestión como regular.

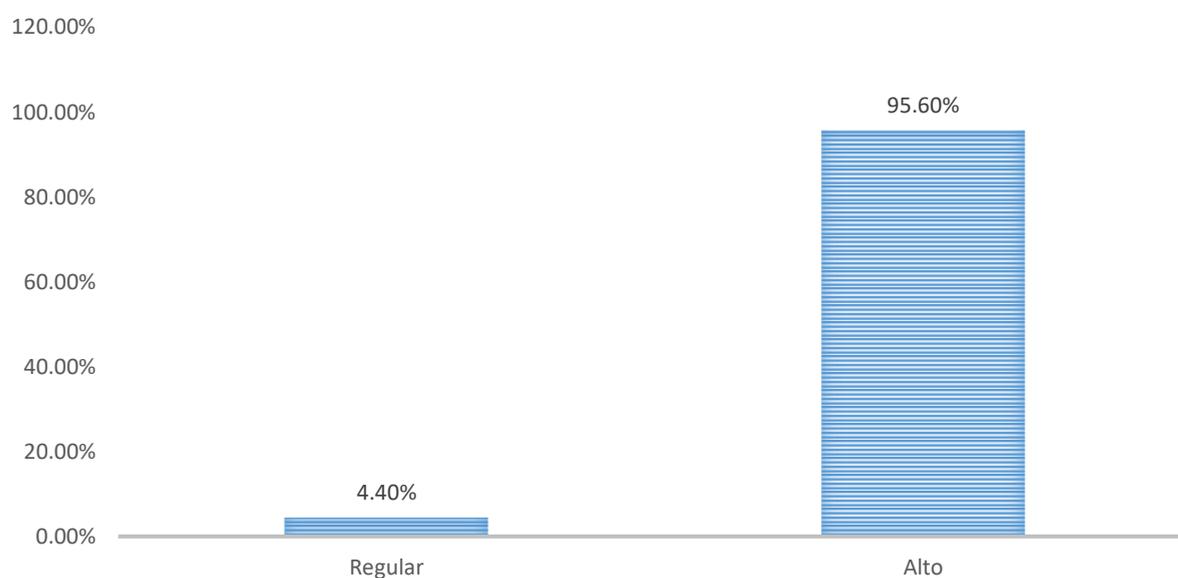
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión del conocimiento

Gestión del conocimiento				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Regular	5	4,4	4,4
	Alto	109	95,6	95,6
	Total	114	100,0	100,0

Figura 2

Porcentaje de los niveles de la variable gestión del conocimiento



En la tabla 5 y Figura 2, se observa que el 95.6% de los jueces de paz no letrados consideran como alta la gestión del conocimiento, mientras que un 4.4% evalúan esta gestión como regular.

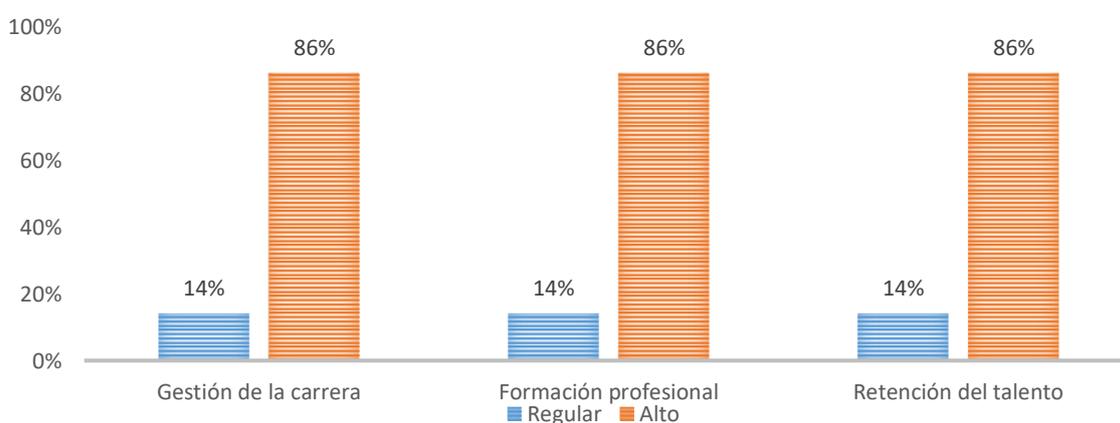
Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido (%)
Gestión de la carrera	Bajo	0	0
	Regular	16	14,0
	Alto	98	86,0
Formación profesional	Bajo	0	0
	Regular	16	14,0
	Alto	98	86,0
Retención del talento	Bajo	0	0
	Regular	16	14,0
	Alto	98	86,0

Figura 3

Distribución de porcentajes de las dimensiones de la gestión de recursos humanos



En la tabla 6 y figura 3, se observa que, para todos los casos, el 86% de los jueces de paz no letrados consideran como alta la gestión de la carrera, la formación profesional y la retención del talento, mientras que un 14% consideran estas dimensiones como regulares.

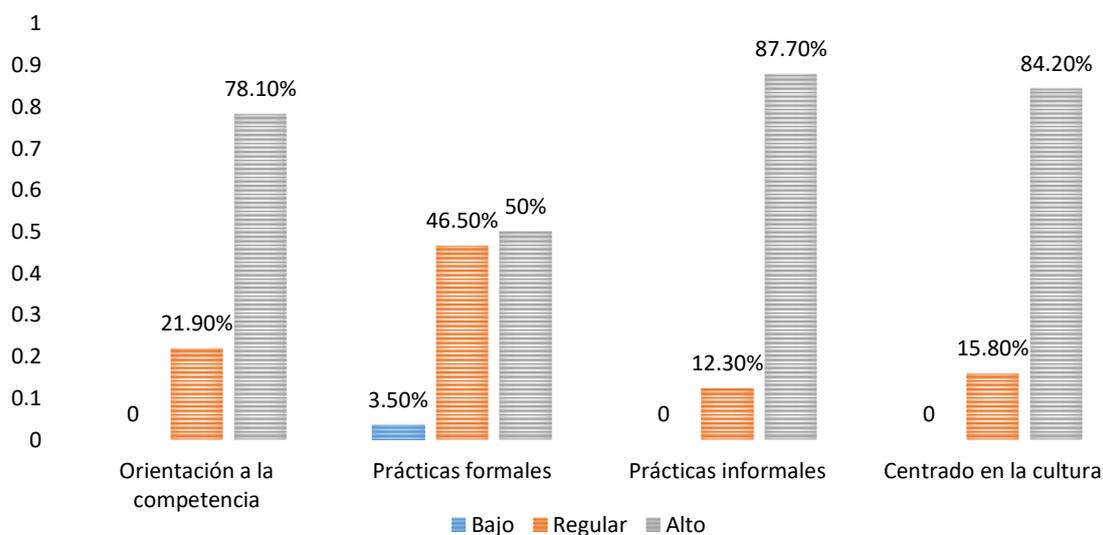
Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la gestión del conocimiento

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido (%)
Orientación a la competencia	Bajo	0	0
	Regular	25	21,9
	Alto	89	78,1
Prácticas formales	Bajo	4	3,5
	Regular	53	46,5
	Alto	57	50,0
Prácticas informales	Bajo	0	0
	Regular	14	12,3
	Alto	100	87,7
Centrado en la cultura	Bajo	0	0
	Regular	18	15,8
	Alto	96	84,2

Figura 4

Distribución de porcentajes de las dimensiones de la gestión del conocimiento



En la tabla 7 y figura 4, se observa que el 78.1% considera como alta y el 21.9% como regular la orientación a la competencia de los jueces de paz no letrados, mientras que el 50% considera como alta, el 46.5% como regular y el 3.5% como

bajo las prácticas formales. De otro lado, el 87.7% considera como alto y un 12.3% como regulares las prácticas informales, mientras que el 84.2% considera como alta y el 15.8% como regulares la gestión centrada en la cultura.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: la gestión de recursos humanos no se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

H₁: la gestión de recursos humanos se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Tabla 8

Prueba Rho de Spearman entre gestión de RR. HH. y gestión del conocimiento

Correlaciones			
			Gestión del conocimiento
		Coeficiente de correlación	positiva
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
		N	114

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

En la tabla 8, se determinó que existe una relación positiva y considerable (Rho de Spearman = 0.883) y significativa (p valor de 0.00 menor al 0.05) entre las variables gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), que afirma que existe una relación entre las variables.

Se realizó la prueba de correlación entre las variables formación profesional, gestión de carrera y retención del talento con la variable gestión del conocimiento, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión de la carrera no se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

H₁: La gestión de la carrera se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Tabla 9

Prueba Rho de Spearman entre gestión del conocimiento y gestión de carrera

Correlaciones			
			Gestión de carrera
		Coeficiente de correlación	,403**
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Sig. (bilateral)	,000
		N	114

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

En la tabla 9, se observa que existe una relación positiva débil (Rho de Spearman = 0.403) y significativa (p valor de 0.00 menor al 0.05) entre las variables gestión del conocimiento y la gestión de carrera. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), que afirma que existe una relación entre las variables.

Hipótesis específica 2

H₀: La formación profesional no se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

H₁: La formación profesional se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Tabla 10

Prueba Rho de Spearman entre gestión del conocimiento y formación profesional

Correlaciones			
			Formación profesional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

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

En la tabla 10, se aprecia que existe una relación positiva media (Rho de Spearman = 0.742) y significativa (p valor de 0.00 menor al 0.05) entre las variables gestión del conocimiento y la formación profesional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), que afirma que existe una relación entre las variables.

Hipótesis específica 3

H₀: La retención del talento no se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

H₁: La retención del talento se relaciona con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Tabla 11

Prueba Rho de Spearman entre gestión del conocimiento y retención del talento

		Correlaciones	
			Retención del talento
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

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

En la tabla 11, se determinó que existe una relación positiva media (Rho de Spearman = 0.429) y significativa (p valor de 0.00 menor al 0.05) entre las variables gestión del conocimiento y la retención del talento. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), que afirma que existe una relación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo estableció como su objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Los resultados de la tabla 8, confirmaron que el p valor es de 0.00 menor al 0.05 máximo que se establece como criterio, por lo que existe una relación positiva significativa de 88.3% entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento. De esta manera, se acepta la Hipótesis General: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Esta resolución se ajusta a lo obtenido por Figueredo et al. (2016), quienes determinaron que la gestión de recursos humanos predice y está altamente relacionada con la gestión del conocimiento. Asimismo, los resultados se alinean con lo expuesto por Khawaldeh (2020), quien concluyó que la gestión del conocimiento afecta positivamente a la gestión de recursos humanos, y con lo resuelto por Tello (2019), cuyo trabajo concluyó que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento, y las dimensiones de gestión de los recursos humanos.

Además, el trabajo de Gope et al. (2018) también resolvió que la implementación exitosa de una gestión de recursos humanos genera que las organizaciones incrementen rápidamente su aprendizaje y apliquen estos conocimientos de manera más rápida, incrementando su competitividad. Así, la gestión de recursos humanos impacta de manera positiva significativa en la gestión del conocimiento. Asimismo, el trabajo de Gonzalez et al. (2018) reveló que la gestión de recursos humanos tenía una relación con la exploración del conocimiento.

Esta información ratifica que las empresas necesitan desarrollar más la gestión del conocimiento para así mejorar el aprendizaje y los entendimientos de los colaboradores, de manera que sean más competitivos y eficientes. De esta manera, la empresa o institución logrará obtener una importante posición de

dominio en el mercado, así como ventajas competitivas en el mercado en el que se desarrollan.

En lo que respecta a los resultados descriptivos, los jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica determinaron que la Gestión de Recursos humanos es percibida como alta, con un 93.9%, y como regular, con un 6.1%. Asimismo, los jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica resolvieron sobre la Gestión del Conocimiento que esta era regular, con un 4.4%, y alta, con un 95.6%

El primer objetivo específico de este trabajo fue determinar si existe relación entre la gestión de carrera y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Los resultados de la tabla 9 evidenciaron que, con un p valor de 0.00, menor al 0.05 del nivel de significancia, se puede afirmar que existe una relación positiva significativa de 40.3% entre carrera y la gestión del conocimiento, por lo que se acepta la propuesta de la Hipótesis específica 1: Existe relación entre la carrera y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Estos resultados armonizan con los obtenidos por Tello (2019), quien concluyó que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento, y las dimensiones de gestión de los recursos humanos (gestión de carrera). Asimismo, coinciden también con lo concluido por Figueredo et al. (2016), quienes determinaron que la gestión del conocimiento está relacionada con la gestión de carrera.

Una apta gestión del conocimiento va a permitir que las personas acumulen, transfieran y apliquen conocimientos de forma efectiva; asimismo, permite la creación de conocimiento, y su desarrollo consistente. Todo ello favorece al desarrollo profesional de la persona, y permite que logre gestionar de forma conveniente y lógica su carrera profesional. Es decir, tendrá las herramientas necesarias para concebir la línea de carrera que desea seguir y alcanzar durante su desarrollo profesional.

En lo referido a los resultados descriptivos, los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica determinaron que la gestión de carrera es alta, con 86%, y regular, con un 14%.

El segundo objetivo específico de este trabajo fue determinar si existe relación entre la formación profesional y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

La tabla 10 también demostró que, con un p valor de 0.00, menor al 0.05 del nivel de significancia, se puede afirmar que existe una relación positiva significativa de 74.2% entre la formación profesional y la gestión del conocimiento, por lo que se ha aceptado la Hipótesis Específica 2: Existe relación entre la formación profesional y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Esta solución se ajusta a lo resuelto por Figueredo et al. (2016), quienes confirmaron que la gestión del conocimiento está relacionada con la formación profesional; y por Tello (2019), quién corroboró que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de gestión de los recursos humanos (formación profesional). En esa misma línea, los trabajos de Parayitam et al. (2021) y de Víctor et al. (2019) concluyeron que la capacitación tiene un impacto y una relación positiva significativa con la gestión del conocimiento. De esta manera, se confirma que la formación profesional es relevante para una adecuada gestión del conocimiento.

Estos resultados denotan que es importante para la formación profesional una adecuada capacitación e instrucción por parte de las empresas, para que puedan obtener resultados óptimos por parte de los trabajadores. Es decir, es importante gestionar los conocimientos de los colaboradores para que estos estén en la capacidad de realizar sus responsabilidades con la mayor efectividad viable, a través de una adecuada toma de decisiones, manejo de conflictos, entre otros. De esta manera, los trabajadores mejoran como profesionales y como capital humano.

En lo que respecta a los resultados descriptivos, los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica determinaron que la formación profesional es alta, con 86%, y regular, con un 14%.

El tercer objetivo específico de este trabajo fue determinar si existe relación entre la retención del talento y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Finalmente, en la tabla 11, se aprecia que el p valor es de 0.00, menor al 0.05 del nivel de significancia, por lo que se confirma que existe una relación positiva media de 42.9% entre la retención del talento y la gestión del conocimiento, por lo que no se puede rechazar la Hipótesis Específica 3: Existe relación entre la retención del talento y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Estos resultados se ajustan a lo resuelto por Estrada et al. (2017), quienes evidenciaron que existe una alta relación positiva entre la gestión del capital humano y la retención del talento. De manera similar, el trabajo de Figueredo et al. (2016), infiere que existe una alta relación entre la gestión de recursos humanos y la Retención del Talento. Finalmente, la investigación de Cepida et al. (2020) concluyó también que existe una relación positiva significativa entre la gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal.

La gestión del conocimiento permite que los trabajadores se adapten a la cultura de la empresa o institución, y tengan la instrucción y competencias que requiere el puesto, por lo que es conveniente para la empresa que sus colaboradores tengan una baja tasa de rotación, para que no exista la necesidad de invertir constantemente tiempo y recursos en la capacitación del personal.

Estos resultados son importantes porque, como explica Parayitam et al. (2021), las prácticas de gestión del conocimiento permiten obtener resultados positivos tanto para el trabajador como para el empleador. Para el trabajador: mejora su formación profesional, gestiona de manera efectiva su línea de carrera. Para el empleador: obtiene mejores resultados y mejora la capacidad y formación de su capital humano.

En lo referido a los resultados descriptivos, los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica determinaron que la retención del talento es alta, con 86%, y regular, con un 14%.

Durante la elaboración de la investigación se presentaron limitaciones, como la dificultad para contactar a los jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica, por la coyuntura que aqueja al mundo entero, la COVID-19, que ha ocasionado que los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica se encuentren en aislamiento o acudan esporádicamente al trabajo presencial. Sin embargo, estos por menores fueron resueltos a través de la constancia, búsqueda constante de los participantes, y la elaboración de una encuesta virtual (Google Forms).

VI. CONCLUSIONES

Primera

Los resultados de la tabla 8 determinaron que con un p valor de 0.00 se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta que existe relación una relación de 88.3% (Rho de Spearman) entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. Esto implica que existe una alta correlación entre las variables propuestas, que es de signo positivo. De otro lado, respecto a la gestión de recursos humanos, el 6.1% de los jueces de paz no letrados la consideran regular, y un 93.9% la consideran como alto; mientras que sobre la gestión del conocimiento el 4.4% de los jueces de paz no letrados la consideraron regular y el 95.6% alto.

Segundo

Sobre el primer objetivo específico, se obtuvo con la tabla 9 un p valor de 0.00 menor al 0.05, y con un Rho de Spearman de 40.3%, por lo que se confirma que existe una relación positiva significativa entre la gestión de carrera y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. De otro lado, los jueces de paz no letrados determinaron que el 14% considera como regular la gestión de la carrera y el 86% la percibe como alto.

Tercero

Sobre el segundo objetivo específico, en la tabla 10, se evidencia un p valor de 0.00, y un valor Rho de Spearman de 74.2%, por lo que se confirma que existe una relación positiva significativa entre la formación profesional y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. Por otro lado, sobre la gestión profesional, los jueces de paz no letrados determinaron que el 14% percibe como regular la gestión de la carrera y el 86% la considera como alto.

Cuarto

Sobre el tercer objetivo específico, en la tabla 11, se resolvió que el p valor de la prueba fue de 0.00, y el Rho de Spearman de 42.9%, por lo que se afirma que

existe una relación positiva media entre la retención del talento y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. De otro lado, los jueces de paz no letrados determinaron que el 14% considera como regular la retención del talento y el 86% la percibe como alto.

Los resultados demuestran que la relación más alta se encuentra entre la formación profesional y la gestión del conocimiento, seguido de la relación entre la retención del talento y la gestión del conocimiento, aunque es negativa, y, finalmente, entre la gestión de carrera y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica. Esto implica que la relación entre la gestión de carrera y la gestión del conocimiento y entre la retención del talento y la gestión del conocimiento requieren una mayor gestión para la mejora de sus indicadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Estudiar la gestión del conocimiento y la gestión de recursos humanos de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica ha significado un aporte significativo para el vacío de información que existe para esta posición tan importante y a la vez tan dejada de lado. Este trabajo hizo énfasis en analizar las dimensiones de la gestión de recursos humanos. No obstante, podría realizarse una investigación que analice de forma inversa la relación de las variables propuestas, de forma que se pueda analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y las dimensiones de la gestión del conocimiento (centrada en la cultura, orientación competitiva, prácticas formales e informales de la gestión del conocimiento). De esta manera se obtendría una perspectiva más clara de lo que se necesita para que los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica realicen de una manera más eficiente sus responsabilidades.

Segunda

En consideración de la importancia que tiene para la sociedad la función de los jueces de paz no letrados, ya sean de la región de Huancavelica o de cualquier región del país, es imprescindible que a la posición se le preste el interés académico suficiente para que estos individuos, que son el nexo entre la persona de a pie y el sistema de justicia del país, para reducir las brechas de justicia y las personas perciban que el estado respalda los derechos de las personas.

Tercera

Mejorar la gestión de recursos humanos y del conocimiento para que los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica puedan ofrecer un mejor servicio a las personas de la región de Huancavelica.

Cuarta

Mejorar la gestión de carrera, a través del desarrollo de las habilidades y el desarrollo personal de los jueces de paz, con la finalidad de que puedan tener una mejor formación, conozcan las reglas de la institución, asuman mayores

responsabilidades en sus labores y obtengan mejores resultados como jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

Quinta

Mejorar la experiencia de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica, así como su formación profesional, para el logro de mejores resultados de sus responsabilidades.

Sexta

Buscar que generen mayores beneficios para los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica, ya que suelen tener una alta rotación una vez que tienen buena gestión del conocimiento. En el caso de que sea inviable que puedan permanecer en el cargo, gestionar la viabilidad de que puedan capacitar a los nuevos jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica, para que la experiencia adquirida no se pierda.

REFERENCIAS

- Artiles, S., y Pumar, M. (2013). Gestión del Conocimiento: Elementos para Mejorar el Proceso de Identificación en las Organizaciones. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 1(2).
<https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/744>
- Arango, A. (2015). *Prácticas de recursos humanos y su relación con el engagement de los empleados en una institución de educación superior en la ciudad de Bogotá- Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11501>
- Agudelo, D. (2019). *Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas. Paradojas entre la teoría y la práctica*. [Tesis de Maestría, Universidad de EAFIT].
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela_Agudelo_Perez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Betancur, G. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 109-121.
- Cardenas, J., y Flórez, I. (2015). *Buenas prácticas de gestión del conocimiento en la empresa americana de curtidos, Santa Rosa de Cabal, Risaralda*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica de Pereira].
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/5445/6584038C266.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepida, R., y Huallpa, A. (2020). *Gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica, año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3398>
- Congreso de la República del Perú. (2012). Ley de Justicia de Paz, Ley 29824.

- Correa, A., Benjumea, M., y Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27.
- Calvo, O. (2018). La gestión el conocimiento en las organizaciones y las regiones: Una revisión de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Admistratvias*, 19 (1). 140-163.
- Cirera, Y., Oste, G., De Almeida, M., Veronesi, R., y De Oliveira, F. (2015). La relación entre gestión de carrera y aspectos culturales en instituciones de enseñanza superior. *Invenio*, 18(34), 23-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5132258>
- Climent, E. (1997). Formación profesional y desarrollo. *RIFOP: Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Condori, Y. (2018). *Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno* [Tesis Doctorado en educación, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8755/Yeny_Flora_Condori_Lazarte.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, F., Gálvez, E., González, C. (2012). Impacto de la orientación al aprendizaje en la innovación de las MIPYMES colombianas. *Cuad.adm*, 28(48). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452012000200007
- Da Luz, V. (2015). *La experiencia laboral: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* [Tesis para Título profesional, Universidad de la República]. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/7785>
- Díaz, D. (2015). *Las mejores prácticas de la gestión del conocimiento en las entidades estatales* [Tesis de Especialización en Gerencia, Universidad Militar de Nueva Granada]. <https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13956/MEJORES%20PRACTICAS%20EN%20LA%20GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO>

[O%20EN%20LAS%20ENTIDADES%20PUBLICAS.pdf;jsessionid=D713BBFEB388345F6257DA5043CFAE0D?sequence=2](https://www.redalyc.org/pdf/582/582000100007.pdf)

- Do Céu, M., y Rodríguez, M. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 335-345.
- Dominguez, R., y de Melo, T. (2018). The effects of organization context on knowledge exploration and exploitation. *Journal of Business Research*, 90, 215-225. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2018.05.025>
- Enriques, M. (2007). Desarrollo y gestión de carreras con adultos en el siglo XXI: lecturas hacia una armonización de lo global y de lo individual. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5(1), 75-101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121941006>
- Estrada, P., Rojas, N., y Delgado, V. (2017) Gestión del Capital Humano y Retención de Colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños del Inca-2016. *Revista perspectiva*.
- Escribá, N., Balbastre, F., y Canet, T. (2013) Prácticas de recursos humanos y su impacto en los resultados de innovación: una revisión teórica. *Ciencia y Sociedad*, 38(3), 463-495.
- Farfán, D., y Garzón, M. (2006) La gestión del conocimiento. Documentos de investigación, 29, *Universidad del Rosario*.
- Fierro, E., Mercado, P., y Cernas, A. (2013) El efecto de la cultura centrada en el conocimiento y la interacción social en la innovación organizativa. El efecto mediador de la gestión del conocimiento. *Esic Market Economics and Business Journal*, 44(2), 87-108.
- Fierro, E., Mercado, P., y Cernas, A. (2011) La gestión del conocimiento y la cultura centrada en el conocimiento en mandos medios y directivos de hospitales públicos del estado de México. *Investigación Administrativa*, 109, 7-19. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100007
- Figueiredo, E., Pais, L., Monteiro, S., y Mónico, L. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the

- Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*.
<https://doi.org/10.1108/JSTP-12-2014-0269>
- Garabito, G (2013) Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343.
- Gope, S., Elia, G., y Passiante, G. (2018). The effect of HRM practices on knowledge management capacity: a comparative study in Indian IT industry. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0453>
- Gómez, L., Balkin, R. y Cardy. R. (2005) *Gestión de recursos humanos*. Pearson, Prentice Hall.
- Gonzales, D. (2009) Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72.
- Gonzalez, R., y de Melo, T. (2018). The effects of organization context on knowledge exploration and exploitation. *Journal of Business Research*, 90, 215-225. <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/171013/2-s2.0-85047252379.pdf;jsessionid=DAC48FB453D339921C888E32C0D1A45B?sequence=1>
- Hernández, H., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Mc Graw Hill Education.
- Hidalgo, V. (2005). Cultura, multiculturalidad, interculturalidad y transculturalidad: Evolución de un término, s/n, 73-84. http://aularedim.net/wp-content/uploads/cultura_multiculturalidad.pdf
- Khawaldeh, G. (2020). Impact of knowledge management (KM) on human resource management (HRM) performance based on the ACHIEVE model in selected banks of Amman–Jordan. *Int. J. Bus. Manage.*, 15(3), 1.
- Martín, N., Hernangómez, J., y Rodríguez, A. (2005) Análisis de la formación y la experiencia laboral como determinantes del espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios, *Revista Asturiana de Economía*, (34),131-145.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2235356>

- Martinez, L., Paredes, K., y Peralta, M. (2018) *Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2475/Luciana_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, L., Escobedo, J., y Velit, D. (2016). *Justicia de paz del Perú. Rirasqanchikmi. Oficina Nacional de Justicia de Paz y Justicia Indígena, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo*. Fondo Editorial del Poder Judicial.
- Nagles, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61, 77-87.
- Nolazco, F. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475493>
- Parayitam, S., Naina, S., Shea, T., Syed Mohideen, A., y Aruldoss, A. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices, Knowledge Management Practices, and Performance: Evidence from the Healthcare Industry in India. *Global Business Review*.
<https://doi.org/10.1177/09721509211037209>
- Organización Internacional del Trabajo (2012) *Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Otter, T., y Cortez, M. (2003) *La gestión del conocimiento. Concepto, ideas, herramientas*. Kontad Adenauer Stiftung.
- Peluffo, M., Catalán, E. (2002) *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Cepal.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5586/S2002617_es.pdf
- Ortiz, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral Isonomía. *Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, 45, 113-139.

- Perea, J. (2006). Prácticas de recursos humanos y su impacto en los resultados de innovación: una revisión teórica. *Revista IIPSI*, 9(1), 109-122.
- Polo, M. (2016). *Ética: Definiciones y teorías*. Universidad de Lima, Fondo Editorial.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10731>
- Quintanilla, J., Sánchez, R., y Susaeta, L. (2010). *Políticas y Prácticas de Recursos Humanos en el Contexto Organizativo de la Empresa Multinacional Un Análisis Comparativo Internacional*. IESE Business School y Fundación BBVA.
- Ramos, S., Benito, C., y Román, B. (2020). Sobre las definiciones de ética, legislación y deontología. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 26(5).
- Reyes, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la institución educativa trilce del distrito de Chorrillos–Lima, Perú-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088>
- Rivera, M. (2013). De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano: La revolución de la gestión de Recursos Humanos en el Perú. *Tiempo de opinión*, 4(6), 4-13.
https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf
- Rodríguez, D. (2009). *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: Barreras y facilitadores*. [Tesis de Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=130870>
- Rodríguez, M. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la gestión del conocimiento en los docentes de una institución universitaria, período 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6(1), 67-91.
- Rojas, C. (2012). Cultura organizacional y gestión del conocimiento: un abordaje desde las Ciencias Sociales. *Novum*, (2), 114—125.
- Sundiman, D. (2017). Human resource management in the enhancement processes of knowledge management. *Binus Business Review*, 8(3), 167-173.

- Sundiman, D. (2018). The effect of knowledge management on the strategic management process mediated by competitive intelligence in the small business company. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 105-115.
- Scavino, P., y Vega, K. (2018). *Percepción de empleabilidad en millenials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana* [Tesis para Título profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7633a061-f6d9-41a5-b0d7-678ac3318b10/content>
- Teeranantawanich, C., & Phimolsathien, T. (2018). Thai legal practitioners' knowledge management: Communications skills, professionalism, and competency as the antecedents for success. *Journal of International Studies*, 11(1).
- Tello, R. (2019). Gestión del conocimiento y modernización de la gestión pública en la Central de Abastecimientos de Essalud. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6096>
- Valle, R., y Alcaide, M. (1985). La gestión de carreras en las organizaciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562823>
- Valera, R. (2009). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Revista Civilizar*, 20(18), 117-134.
- Vargas, F. (2020). Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/7904>
- Victor, L., y Kathaluwage, K. (2019). The impact of training and development on knowledge management. *International Journal of Advanced Research and Innovative Ideas in Education*, 5, 164-175. https://www.researchgate.net/publication/333172822_The_Impact_of_Training_and_Development_on_Knowledge_Management
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. CEPAL

Zhuo, T. (2017). Relationship between knowledge management capability and human resource management system implementation. *International Journal of Services Operations and Informatics*, 8(3), 185-200.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de Gestión de recursos humanos

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos específicamente se define como el determinante que permite crear un ambiente laboral que promueva un clima armonioso, que favorezca a la permanencia de empleados, y a la generación de emociones positivas respecto al trabajo que realizan. (Armijos, 2019).	La gestión de recursos humanos fue medida a través de tres dimensiones que son: Gestión de carrera, Formación profesional y, Retención de talento. Para ello se hizo uso de una encuesta que constó de 50 ítems	Gestión de carrera	Ascenso Habilidades Desarrollo personal	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Formación profesional	Experiencia Formación Desarrollo profesional	
			Retención de talento	Necesidades Beneficios Promoción	

Matriz de operacionalización de Gestión de conocimiento

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de conocimiento	Para Nagles (2007), la gestión del conocimiento se conceptualiza como un proceso basado en la lógica, la organización y la aplicación de sistemas para poder aplicar, transferir o producir saberes en las distintas situaciones concretas, guardando la armonía contextual y proporcionando un marco que favorezca a la evaluación e incorporación incluso de nueva información.	La planificación estratégica fue medida a través de cuatro dimensiones que son: Cultura centrada en el conocimiento, Orientación competitiva, Prácticas formales de GC y, Prácticas informales de GC. Para ello se hizo uso de una encuesta que constó de 22 ítems.	Centrada en la cultura	Reglas Antecedentes	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Orientación competitiva	Conocimientos Resultados	
			Prácticas formales de GC	Responsabilidades Formación	
			Prácticas informales de GC	Charlas casuales Historias	

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos

Cuestionario de variable 1

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

1.Totalmente en Desacuerdo	2.En Desacuerdo	3.Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	4.De acuerdo	5.Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	----------------------------------	--------------	-------------------------

N.º	ÍTEMS (PREGUNTA) DEL FACTOR O DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
Gestión de Recursos Humanos						
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE CARRERA						
1	Las decisiones de promoción se basan principalmente en el desempeño o el mérito de los jueces de paz no letrados					
2	Las decisiones de ascenso se basan principalmente en la duración del servicio.					
3	La institución fomenta la estabilidad laboral					
4	Usted busca que desarrollar habilidades que le permitan mantenerse en su puesto de trabajo.					
5	La gestión de talento es vista como un medio para dar valor a las competencias.					
6	Recursos humanos tiene definido un plan de sucesión (en caso de ausencia, cada colaborador sabe qué colega debe sustituirlo)					
7	Las personas tienen definidos sus planes de desarrollo personal (los colaboradores pueden planificar su desarrollo en función, por ejemplo, de sus necesidades o aspiraciones)					
8	La institución no prevé planes de desarrollo personal					
9	La institución intenta ayudar a los jueces de paz no letrados a identificar sus opciones de carrera (Asesoramiento)					

10	La institución define las opciones de carrera según los puestos ocupados					
11	La gestión de personas se realiza en base a mecanismos que favorecen a las personas que aquí laboran					
12	La gestión de recursos humanos prevé que cada uno de los jueces de paz no letrados desempeñe funciones distintas					
13	La institución permite un cambio de trabajo en el mismo nivel (dentro de la misma categoría)					
14	La institución permite a todos los jueces de paz no letrados conocer exactamente sus posibilidades de carrera dentro de su función					
15	La institución limita las posibilidades profesionales desde el principio					
DIMENSIÓN 2: RETENCIÓN DE TALENTO						
La retención de talento ...						
16	Se consigue promoviendo trabajos interesantes					
17	Se logra con un trabajo que satisfaga las necesidades / deseos de los jueces de paz no letrados.					
18	Se logra promoviendo la innovación a través de la autonomía y la libertad de pensamiento.					
19	Se logra con una imagen y reputación firmes que atraen a los jueces de paz no letrados con mayor potencial					
20	Incluye ofrecer varios beneficios (por ejemplo: seguro de vida, automóvil, seguro médico, alojamiento, vacaciones, ayuda para los hijos de los empleados)					
21	También incluye mejorar el ambiente físico de trabajo (creando lugares más agradables para trabajar)					
22	Incluye conocer las preocupaciones de los jueces de paz no letrados y tratar de ayudar tanto como sea posible					
23	Incluye la realización de estudios del clima organizacional (para identificar factores de (des) satisfacción y niveles de esfuerzo de los colaboradores					

24	Incluye la creación de una reputación que atraiga solo a personas con el perfil adecuado para las necesidades de la organización.					
25	Incluye la forma en que diseñamos los trabajos (poca rutina, autonomía de desempeño, funciones que aportan prestigio)					
26	Incluye el otorgamiento de otros tipos de beneficios (por ejemplo: opción de compra de acciones, préstamos para comprar viviendas en condiciones financieras más atractivas, complemento de jubilación, esquemas de préstamos para trabajadores-estudiantes a reembolsar al graduarse)					
27	Incluye promover actividades que involucren a jueces de paz no letrados (por ejemplo: asociaciones sociales y culturales, clubes deportivos)					
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN PROFESIONAL						
En esta institución ...						
28	Son los compañeros más experimentados los que forman a los menos experimentados					
29	La formación profesional nos hace cada vez más capaces de realizar solos nuestra propia función					
30	Se gasta demasiado dinero en formación profesional					
31	Nos preocupa compartir con los compañeros lo que aprendemos en los cursos de formación a los que asistimos.					
32	Se hace todo lo posible para evaluar si la formación logró sus objetivos					
33	Se valora enormemente el desarrollo continuo de las personas					
34	Todos asumimos un papel activo en la definición de las necesidades de formación.					
35	La formación profesional mejora el rendimiento de las personas					
36	La formación profesional solo se realiza porque es un requisito legal					

37	Usamos lo que aprendemos en la formación profesional					
38	La formación profesional también se lleva a cabo en el trabajo.					
39	Se pierde demasiado tiempo en formación profesional					
40	Todo el dinero gastado en formación profesional se considera bien gastado					
41	Se da prioridad a la formación profesional como respuesta inmediata a los problemas					
42	Se da prioridad a la formación profesional para dar respuesta a las necesidades de la firma.					
43	La formación profesional también se realiza pensando en un posible futuro fuera de la empresa.					
44	La formación profesional también se da cuando intercambiamos experiencias con nuestros compañeros.					
45	La formación profesional se planifica cuidadosamente (desde las necesidades topográficas hasta la programación, ejecución y evaluación)					
46	Nadie es responsable de cuestiones de formación profesional.					
47	La formación profesional que recibimos está relacionada con las tareas que realizamos					
48	La formación profesional nos permite realizar diversas funciones					
49	La formación profesional es muy valorada					
50	La formación profesional de ninguna manera contribuye a mejorar nuestro desempeño					

Fichas técnicas de los instrumentos de investigación

Denominación	Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autor	Figueiredo et al.
Año	2016
Adaptación	Elaboración propia
Tipo de instrumento:	Escala de opinión, tipo Likert
Estructura	Tres secciones, en función a las preguntas demográficas y de las dimensiones establecidas para cada una de las variables de estudio.
Número de ítems	50
Tipo de ítems	Corresponden a una escala graduada con cinco niveles de respuesta, una de las cuales será seleccionada por el encuestado
Aplicación	Directa
Tiempo	7 minutos

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones / Niveles	Alto	Regular	Bajo
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	184-250	117-183	50-116
Dimensión 1: Gestión de carrera	75-56	55-36	35-15
Dimensión 2: Retención de talento	60-45	44-29	28-12
Dimensión 3: Formación profesional	115-85	84-54	53-23

Cuestionario de la variable 2

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4)

De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

1.Totalmente en Desacuerdo	2.En Desacuerdo	3.Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	4.De acuerdo	5.Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	----------------------------------	--------------	-------------------------

No	Ítems (Pregunta) del Factor o Dimensión	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN COMPETITIVA						
51	Lo que sabemos es un elemento clave para adelantarnos a nuestros compañeros					
52	Observamos lo que hacen nuestros compañeros					
53	Sabemos que nuestros compañeros tienen información sobre nosotros.					
54	Lo que sabemos se ve en lo que hacemos mejor que nuestros compañeros.					
55	Aquellos que comparten lo que saben son recompensados					
56	Lo que sabemos se ve en cómo resolvemos los problemas					
DIMENSIÓN 2: PRÁCTICAS FORMALES						
57	Nos pasamos información unos a otros en nuestras reuniones de trabajo.					
58	Cada uno de nosotros tiene una función que cumplir					
59	Hablamos de nuestras funciones					
60	Asistimos a cursos de formación o tenemos formación en el trabajo					
61	Asistimos a seminarios / conferencias, leemos lo que se publica o contratamos especialistas					
62	Todos somos responsables de lo que debemos saber para trabajar con calidad.					
Dimensión 3: Prácticas informales						

63	Charlamos sobre el trabajo cuando nos reunimos casualmente (tomando un café, por ejemplo)					
64	Hablamos de nuestras responsabilidades					
65	Buscamos toda la información que pueda mejorar la calidad de lo que hacemos					
66	Nos hablamos de asuntos que no entendemos bien					
67	Nos contamos historias divertidas que sucedieron en el trabajo.					
	Dimensión 4: Centrada en la cultura					
68	Se nos anima a utilizar nuestra iniciativa.					
69	Actuamos de acuerdo a cómo estamos organizados					
70	Tratamos de entender las reglas de la institución.					
71	Nos reunimos en grupo para resolver algunos problemas.					
72	Pensamos en cómo resolvimos problemas en el pasado (en nuestros éxitos y fracasos).					

Fichas técnicas de los instrumentos de investigación

Denominación	Cuestionario de gestión del conocimiento.
Autor	Figueiredo et al.
Año	2016
Adaptación	Elaboración propia
Tipo de instrumento	Escala de opinión, tipo Likert
Estructura	Tres secciones, en función a las preguntas demográficas y de las dimensiones establecidas para cada una de las variables de estudio.
Número de ítems	22
Tipo de ítems	Corresponden a una escala graduada con cinco niveles de respuesta, una de las cuales será seleccionada por el encuestado
Aplicación	Directa
Tiempo	3 minutos

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones / Niveles	Alto	Regular	Bajo
Variable 2	110-82	81-52	51-22
Dimensión 1: Orientación competitiva	30-23	22-15	14-6
Dimensión 2: Prácticas formales	30-23	22-15	14-6
Dimensión 3: Prácticas informales	30-19	18-12	11-5
Dimensión 4: Centrada en la cultura	30-19	18-12	11-5

Anexo 3: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de carrera								
1	Las decisiones de promoción se basan principalmente en el desempeño o el mérito de los jueces de paz no letrados.	x		x		x		
2	Las decisiones de ascenso se basan principalmente en la duración del servicio.	x		x		x		
3	La institución fomenta la estabilidad laboral.	x		x		x		
4	Usted busca que desarrollen habilidades que le permitan mantenerse en su puesto de trabajo.	x		x		x		
5	La gestión de talento es vista como un medio para dar valor a las competencias.	x		x		x		
6	Recursos humanos tiene definido un plan de sucesión (en caso de ausencia, cada colaborador sabe qué colega debe sustituirlo).	x		x		x		
7	Las personas tienen definidos sus planes de desarrollo personal (los colaboradores pueden planificar su desarrollo en función, por ejemplo, de sus necesidades o aspiraciones).	x		x		x		
8	La institución no prevé planes de desarrollo personal.	x		x		x		
9	La institución intenta ayudar a los jueces de paz no letrados a identificar sus opciones de carrera (Asesoramiento).	x		x		x		
10	La institución define las opciones de carrera según los puestos ocupados.	x		x		x		
11	La gestión de personas se realiza en base a mecanismos que favorecen a las personas que aquí laboran.	x		x		x		
12	La gestión de recursos humanos prevé que cada uno de los jueces de paz no letrados desempeñe funciones distintas.	x		x		x		
13	La institución permite un cambio de trabajo en el mismo nivel (dentro de la misma categoría).	x		x		x		

14	La institución permite a todos los jueces de paz no letrados conocer exactamente sus posibilidades de carrera dentro de su función.	x		x		x	
15	La institución limita las posibilidades profesionales desde el principio.	x		x		x	
Dimensión 2: Retención de talento		SI	NO	SI	NO	SI	NO
La retención de talento ...							
1	Se consigue promoviendo trabajos interesantes.	x		x		x	
2	Se logra con un trabajo que satisfaga las necesidades / deseos de los jueces de paz no letrados.	x		x		x	
3	Se logra promoviendo la innovación a través de la autonomía y la libertad de pensamiento.	x		x		x	
4	Se logra con una imagen y reputación firmes que atraen a los jueces de paz no letrados con mayor potencial.	x		x		x	
5	Incluye ofrecer varios beneficios (por ejemplo: seguro de vida, automóvil, seguro médico, alojamiento, vacaciones, ayuda para los hijos de los empleados).	x		x		x	
6	También incluye mejorar el ambiente físico de trabajo (creando lugares más agradables para trabajar).	x		x		x	
7	Incluye conocer las preocupaciones de los jueces de paz no letrados y tratar de ayudar tanto como sea posible.	x		x		x	
8	Incluye la realización de estudios del clima organizacional (para identificar factores de (des) satisfacción y niveles de esfuerzo de los colaboradores).	x		x		x	
9	Incluye la creación de una reputación que atraiga solo a personas con el perfil adecuado para las necesidades de la organización.	x		x		x	
10	Incluye la forma en que diseñamos los trabajos (poca rutina, autonomía de desempeño, funciones que aportan prestigio).	x		x		x	
11	Incluye el otorgamiento de otros tipos de beneficios (por ejemplo: opción de compra de acciones, préstamos para comprar viviendas en condiciones financieras más atractivas, complemento de jubilación, esquemas de préstamos para trabajadores-estudiantes a reembolsar al graduarse).	x		x		x	

12	Incluye promover actividades que involucren a jueces de paz no letrados (por ejemplo: asociaciones sociales y culturales, clubes deportivos.	x		x		x	
Dimensión x: Formación profesional							
En esta institución ...		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Son los compañeros más experimentados los que forman a los menos experimentados.	x		x		x	
2	La formación profesional nos hace cada vez más capaces de realizar solos nuestra propia función.	x		x		x	
3	Se gasta demasiado dinero en formación profesional.	x		x		x	
4	Nos preocupa compartir con los compañeros lo que aprendemos en los cursos de formación a los que asistimos.	x		x		x	
5	Se hace todo lo posible para evaluar si la formación logró sus objetivos.	x		x		x	
6	Se valora enormemente el desarrollo continuo de las personas.	x		x		x	
7	Todos asumimos un papel activo en la definición de las necesidades de formación.	x		x		x	
8	La formación profesional mejora el rendimiento de las personas.	x		x		x	
9	La formación profesional solo se realiza porque es un requisito legal.	x		x		x	
10	Usamos lo que aprendemos en la formación profesional.	x		x		x	
11	La formación profesional también se lleva a cabo en el trabajo.	x		x		x	
12	Se pierde demasiado tiempo en formación profesional.	x		x		x	
13	Todo el dinero gastado en formación profesional se considera bien gastado.	x		x		x	
14	Se da prioridad a la formación profesional como respuesta inmediata a los problemas.	x		x		x	
15	Se da prioridad a la formación profesional para dar respuesta a las necesidades de la firma.	x		x		x	
16	La formación profesional también se realiza pensando en un posible futuro fuera de la empresa.	x		x		x	
17	La formación profesional también se da cuando intercambiamos experiencias con nuestros compañeros.	x		x		x	

18	La formación profesional se planifica cuidadosamente (desde las necesidades topográficas hasta la programación, ejecución y evaluación).	x		x		x	
18	Nadie es responsable de cuestiones de formación profesional.	x		x		x	
20	La formación profesional que recibimos está relacionada con las tareas que realizamos.	x		x		x	
21	La formación profesional nos permite realizar diversas funciones.	x		x		x	
22	La formación profesional es muy valorada.	x		x		x	
23	La formación profesional de ninguna manera contribuye a mejorar nuestro desempeño.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla

DNI: 04635825

Especialidad del validador: Metodología científica

Lima, 15 de noviembre de 2022.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión.

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimensiones/Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Orientación competitiva								
1	Lo que sabemos es un elemento clave para adelantarnos a nuestros compañeros.	x		x		x		
2	Observamos lo que hacen nuestros compañeros.	x		x		x		
3	Sabemos que nuestros compañeros tienen información sobre nosotros.	x		x		x		
4	Lo que sabemos se ve en lo que hacemos mejor que nuestros compañeros.	x		x		x		
5	Aquellos que comparten lo que saben son recompensados.	x		x		x		
6	Lo que sabemos se ve en cómo resolvemos los problemas.	x		x		x		
Dimensión 2: Prácticas formales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
7	Nos pasamos información unos a otros en nuestras reuniones de trabajo.	x		x		x		
8	Cada uno de nosotros tiene una función que cumplir.	x		x		x		
9	Hablamos de nuestras funciones.	x		x		x		
10	Asistimos a cursos de formación o tenemos formación en el trabajo.	x		x		x		
11	Asistimos a seminarios / conferencias, leemos lo que se publica o contratamos especialistas.	x		x		x		
12	Todos somos responsables de lo que debemos saber para trabajar con calidad.	x		x		x		
Dimensión x: Prácticas informales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
13	Charlamos sobre el trabajo cuando nos reunimos casualmente (tomando un café, por ejemplo).	x		x		x		
14	Hablamos de nuestras responsabilidades.	x		x		x		
15	Buscamos toda la información que pueda mejorar la calidad de lo que hacemos.	x		x		x		

16	Nos hablamos de asuntos que no entendemos bien.	x		x		x	
17	Nos contamos historias divertidas que sucedieron en el trabajo.	x		x		x	
Dimensión x: Centrada en la cultura		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
18	Se nos anima a utilizar nuestra iniciativa.	x		x		x	
19	Actuamos de acuerdo a cómo estamos organizados.	x		x		x	
20	Tratamos de entender las reglas de la institución.	x		x		x	
21	Nos reunimos en grupo para resolver algunos problemas.	x		x		x	
22	Pensamos en cómo resolvimos problemas en el pasado (en nuestros éxitos y fracasos).	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla

DNI: 04635825

Especialidad del validador: Metodología científica

Lima, 15 de noviembre de 2022.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de recursos humanos

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
Dimensión 1: Gestión de carrera		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Las decisiones de promoción se basan principalmente en el desempeño o el mérito de los jueces de paz no letrados	X		X		X		
2	Las decisiones de ascenso se basan principalmente en la duración del servicio.	X		X		X		
3	La institución fomenta la estabilidad laboral	X		X		X		
4	Usted busca que desarrollen habilidades que le permitan mantenerse en su puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La gestión de talento es vista como un medio para dar valor a las competencias.	X		X		X		
6	Recursos humanos tiene definido un plan de sucesión (en caso de ausencia, cada colaborador sabe qué colega debe sustituirlo)	X		X		X		
7	Las personas tienen definidos sus planes de desarrollo personal (los colaboradores pueden planificar su desarrollo en función, por ejemplo, de sus necesidades o aspiraciones)	X		X		X		
8	La institución no prevé planes de desarrollo personal	X		X		X		
9	La institución intenta ayudar a los jueces de paz no letrados a identificar sus opciones de carrera (Asesoramiento)	X		X		X		
10	La institución define las opciones de carrera según los puestos ocupados	X		X		X		
11	La gestión de personas se realiza en base a mecanismos que favorecen a las personas que aquí laboran	X		X		X		
12	La gestión de recursos humanos prevé que cada uno de los jueces de paz no letrados desempeñe funciones distintas	X		X		X		
13	La institución permite un cambio de trabajo en el mismo nivel (dentro de la misma categoría)	X		X		X		
14	La institución permite a todos los jueces de paz no letrados conocer exactamente	X		X		X		

	sus posibilidades de carrera dentro de su función	X		X		X	
15	La institución limita las posibilidades profesionales desde el principio	X		X		X	
Dimensión 2: Formación profesional							
En esta institución ...		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Son los compañeros más experimentados los que forman a los menos experimentados	X		X		X	
2	La formación profesional nos hace cada vez más capaces de realizar solos nuestra propia función	X		X		X	
3	Se gasta demasiado dinero en formación profesional	X		X		X	
4	Nos preocupa compartir con los compañeros lo que aprendemos en los cursos de formación a los que asistimos.	X		X		X	
5	Se hace todo lo posible para evaluar si la formación logró sus objetivos	X		X		X	
6	Se valora enormemente el desarrollo continuo de las personas	X		X		X	
7	Todos asumimos un papel activo en la definición de las necesidades de formación.	X		X		X	
8	La formación profesional mejora el rendimiento de las personas	X		X		X	
9	La formación profesional solo se realiza porque es un requisito legal	X		X		X	
10	Usamos lo que aprendemos en la formación profesional	X		X		X	
11	La formación profesional también se lleva a cabo en el trabajo.	X		X		X	
12	Se pierde demasiado tiempo en formación profesional	X		X		X	
13	Todo el dinero gastado en formación profesional se considera bien gastado	X		X		X	
14	Se da prioridad a la formación profesional como respuesta inmediata a los problemas	X		X		X	
15	Se da prioridad a la formación profesional para dar respuesta a las necesidades de la firma.	X		X		X	
16	La formación profesional también se realiza pensando en un posible futuro fuera de la empresa.	X		X		X	
17	La formación profesional también se da cuando intercambiamos experiencias con	X		X		X	

	nuestros compañeros.	X		X		X	
18	La formación profesional se planifica cuidadosamente (desde las necesidades topográficas hasta la programación, ejecución y evaluación)	X		X		X	
18	Nadie es responsable de cuestiones de formación profesional.	X		X		X	
20	La formación profesional que recibimos está relacionada con las tareas que realizamos	X		X		X	
21	La formación profesional nos permite realizar diversas funciones	X		X		X	
22	La formación profesional es muy valorada	X		X		X	
23	La formación profesional de ninguna manera contribuye a mejorar nuestro desempeño	X		X		X	
Dimensión 3: Retención de talento							
La retención de talento ...		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Se consigue promoviendo trabajos interesantes	X		X		X	
2	Se logra con un trabajo que satisfaga las necesidades / deseos de los jueces de paz no letrados.	X		X		X	
3	Se logra promoviendo la innovación a través de la autonomía y la libertad de pensamiento.	X		X		X	
4	Se logra con una imagen y reputación firmes que atraen a los jueces de paz no letrados con mayor potencial	X		X		X	
5	Incluye ofrecer varios beneficios (por ejemplo: seguro de vida, automóvil, seguro médico, alojamiento, vacaciones, ayuda para los hijos de los empleados)	X		X		X	
6	También incluye mejorar el ambiente físico de trabajo (creando lugares más agradables para trabajar)	X		X		X	
7	Incluye conocer las preocupaciones de los jueces de paz no letrados y tratar de ayudar tanto como sea posible	X		X		X	
8	Incluye la realización de estudios del clima organizacional (para identificar factores de (des) satisfacción y niveles de esfuerzo de los colaboradores)	X		X		X	
9	Incluye la creación de una reputación que atraiga solo a personas con el perfil adecuado para las necesidades de la organización.	X		X		X	
10	Incluye la forma en que diseñamos los trabajos (poca rutina, autonomía de desempeño, funciones que aportan prestigio)	X		X		X	

11	Incluye el otorgamiento de otros tipos de beneficios (por ejemplo: opción de compra de acciones, préstamos para comprar viviendas en condiciones financieras más atractivas, complemento de jubilación, esquemas de préstamos para trabajadores-estudiantes a reembolsar al graduarse)	X		X		X	
12	Incluye promover actividades que involucren a jueces de paz no letrados (por ejemplo: asociaciones sociales y culturales, clubes deportivos)	X		X		X	
		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Máximo Belisario Torres Cruz

DNI: 04414262

Especialidad del validador: Presidente de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica

Lima, 11 de noviembre de 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del conocimiento

Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
-------------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

Dimensión 1: Centrada en la cultura		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Se nos anima a utilizar nuestra iniciativa.	x		x		x	
2	Actuamos de acuerdo a cómo estamos organizados	x		x		x	
3	Tratamos de entender las reglas de la institución.	x		x		x	
4	Nos reunimos en grupo para resolver algunos problemas.	x		x		x	
5	Pensamos en cómo resolvimos problemas en el pasado (en nuestros éxitos y fracasos).	x		x		x	
Dimensión 2: Orientación competitiva		Sí	No	Sí	No	Sí	No
6	Lo que sabemos es un elemento clave para adelantarnos a nuestros compañeros	x		x		x	
7	Observamos lo que hacen nuestros compañeros	x		x		x	
8	Sabemos que nuestros compañeros tienen información sobre nosotros.	x		x		x	
9	Lo que sabemos se ve en lo que hacemos mejor que nuestros compañeros.	x		x		x	
10	Aquellos que comparten lo que saben son recompensados	x		x		x	
11	Lo que sabemos se ve en cómo resolvemos los problemas	x		x		x	
Dimensión 3: Prácticas formales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
12	Nos pasamos información unos a otros en nuestras reuniones de trabajo.	x		x		x	
13	Cada uno de nosotros tiene una función que cumplir	x		x		x	
14	Hablamos de nuestras funciones	x		x		x	
15	Asistimos a cursos de formación o tenemos formación en el trabajo	x		x		x	
16	Asistimos a seminarios / conferencias, leemos lo que se publica o contratamos especialistas	x		x		x	
17	Todos somos responsables de lo que debemos saber para trabajar con calidad.	x		x		x	
Dimensión x: Prácticas informales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
18	Charlamos sobre el trabajo cuando nos reunimos casualmente (tomando un café,	x		x		x	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de recursos humanos

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Gestión de carrera								
1	Las decisiones de promoción se basan principalmente en el desempeño o el mérito de los jueces de paz no letrados	x		x		x		
2	Las decisiones de ascenso se basan principalmente en la duración del servicio.	x		x		x		
3	La institución fomenta la estabilidad laboral	x		x		x		
4	Usted busca que desarrollen habilidades que le permitan mantenerse en su puesto de trabajo.	x		x		x		
5	La gestión de talento es vista como un medio para dar valor a las competencias.	x		x		x		
6	Recursos humanos tiene definido un plan de sucesión (en caso de ausencia, cada colaborador sabe qué colega debe sustituirlo)	x		x		x		
7	Las personas tienen definidos sus planes de desarrollo personal (los colaboradores pueden planificar su desarrollo en función, por ejemplo, de sus necesidades o aspiraciones)	x		x		x		
8	La institución no prevé planes de desarrollo personal	x		x		x		
9	La institución intenta ayudar a los jueces de paz no letrados a identificar sus opciones de carrera (Asesoramiento)	x		x		x		
10	La institución define las opciones de carrera según los puestos ocupados	x		x		x		
11	La gestión de personas se realiza en base a mecanismos que favorecen a las personas que aquí laboran	x		x		x		
12	La gestión de recursos humanos prevé que cada uno de los jueces de paz no letrados desempeñe funciones distintas	x		x		x		
13	La institución permite un cambio de trabajo en el mismo nivel (dentro de la misma categoría)	x		x		x		

14	La institución permite a todos los jueces de paz no letrados conocer exactamente sus posibilidades de carrera dentro de su función	X		X		X	
15	La institución limita las posibilidades profesionales desde el principio	x		x		x	
Dimensión 2: Formación profesional							
En esta institución ...		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Son los compañeros más experimentados los que forman a los menos experimentados	x		x		x	
2	La formación profesional nos hace cada vez más capaces de realizar solos nuestra propia función	x		x		x	
3	Se gasta demasiado dinero en formación profesional	x		x		x	
4	Nos preocupa compartir con los compañeros lo que aprendemos en los cursos de formación a los que asistimos.	x		x		x	
5	Se hace todo lo posible para evaluar si la formación logró sus objetivos	x		x		x	
6	Se valora enormemente el desarrollo continuo de las personas	x		x		x	
7	Todos asumimos un papel activo en la definición de las necesidades de formación.	x		x		x	
8	La formación profesional mejora el rendimiento de las personas	x		x		x	
9	La formación profesional solo se realiza porque es un requisito legal	x		x		x	
10	Usamos lo que aprendemos en la formación profesional	x		x		x	
11	La formación profesional también se lleva a cabo en el trabajo.	x		x		x	
12	Se pierde demasiado tiempo en formación profesional	x		x		x	
13	Todo el dinero gastado en formación profesional se considera bien gastado	x		x		x	
14	Se da prioridad a la formación profesional como respuesta inmediata a los problemas	x		x		x	
15	Se da prioridad a la formación profesional para dar respuesta a las necesidades de la firma.	x		x		x	

16	La formación profesional también se realiza pensando en un posible futuro fuera de la empresa.	X		X		X	
17	La formación profesional también se da cuando intercambiamos experiencias con nuestros compañeros.	X		X		X	
18	La formación profesional se planifica cuidadosamente (desde las necesidades topográficas hasta la programación, ejecución y evaluación)	X		X		X	
18	Nadie es responsable de cuestiones de formación profesional.	X		X		X	
20	La formación profesional que recibimos está relacionada con las tareas que realizamos	X		X		X	
21	La formación profesional nos permite realizar diversas funciones	X		X		X	
22	La formación profesional es muy valorada	X		X		X	
23	La formación profesional de ninguna manera contribuye a mejorar nuestro desempeño	X		X		X	
Dimensión 3: Retención de talento							
La retención de talento ...		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1	Se consigue promoviendo trabajos interesantes	X		X		X	
2	Se logra con un trabajo que satisfaga las necesidades / deseos de los jueces de paz no letrados.	X		X		X	
3	Se logra promoviendo la innovación a través de la autonomía y la libertad de pensamiento.	X		X		X	
4	Se logra con una imagen y reputación firmes que atraen a los jueces de paz no letrados con mayor potencial	X		X		X	
5	Incluye ofrecer varios beneficios (por ejemplo: seguro de vida, automóvil, seguro médico, alojamiento, vacaciones, ayuda para los hijos de los empleados)	X		X		X	
6	También incluye mejorar el ambiente físico de trabajo (creando lugares más agradables para trabajar)	X		X		X	
7	Incluye conocer las preocupaciones de los jueces de paz no letrados y tratar de ayudar tanto como sea posible	X		X		X	
8	Incluye la realización de estudios del clima organizacional (para identificar factores de (des) satisfacción y niveles de esfuerzo de los colaboradores)	X		X		X	

9	Incluye la creación de una reputación que atraiga solo a personas con el perfil adecuado para las necesidades de la organización.	X		X		X	
10	Incluye la forma en que diseñamos los trabajos (poca rutina, autonomía de desempeño, funciones que aportan prestigio)	X		X		X	
11	Incluye el otorgamiento de otros tipos de beneficios (por ejemplo: opción de compra de acciones, préstamos para comprar viviendas en condiciones financieras más atractivas, complemento de jubilación, esquemas de préstamos para trabajadores-estudiantes a reembolsar al graduarse)	X		X		X	
12	Incluye promover actividades que involucren a jueces de paz no letrados (por ejemplo: asociaciones sociales y culturales, clubes deportivos)	X		X		X	
		X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Michael Omar Ramírez Julca

DNI: 10731671

Especialidad del validador: Juez Especializado Penal Titular

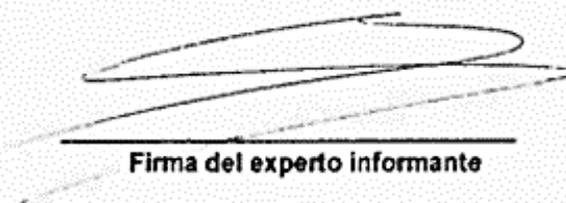
Lima, 11 de noviembre de 2021.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir a dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del conocimiento

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión 1: Centrada en la cultura		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Se nos anima a utilizar nuestra iniciativa.	X		X		X		
2	Actuamos de acuerdo a cómo estamos organizados	X		X		X		
3	Tratamos de entender las reglas de la institución.	X		X		X		
4	Nos reunimos en grupo para resolver algunos problemas.	X		X		X		
5	Pensamos en cómo resolvimos problemas en el pasado (en nuestros éxitos y fracasos).	X		X		X		
Dimensión 2: Orientación competitiva		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
6	Lo que sabemos es un elemento clave para adelantarnos a nuestros compañeros	X		X		X		
7	Observamos lo que hacen nuestros compañeros	X		X		X		
8	Sabemos que nuestros compañeros tienen información sobre nosotros.	X		X		X		
9	Lo que sabemos se ve en lo que hacemos mejor que nuestros compañeros.	X		X		X		
10	Aquellos que comparten lo que saben son recompensados	X		X		X		
11	Lo que sabemos se ve en cómo resolvemos los problemas	X		X		X		
Dimensión 3: Prácticas formales		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
12	Nos pasamos información unos a otros en nuestras reuniones de trabajo.	X		X		X		
13	Cada uno de nosotros tiene una función que cumplir	X		X		X		
14	Hablamos de nuestras funciones	X		X		X		
15	Asistimos a cursos de formación o tenemos formación en el trabajo	X		X		X		

16	Asistimos a seminarios / conferencias, leemos lo que se publica o contratamos especialistas	X		X		X	
17	Todos somos responsables de lo que debemos saber para trabajar con calidad.	X		X		X	
Dimensión x: Prácticas informales		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Charlamos sobre el trabajo cuando nos reunimos casualmente (tomando un café, por ejemplo)	X		X		X	
19	Hablamos de nuestras responsabilidades	X		X		X	
20	Buscamos toda la información que pueda mejorar la calidad de lo que hacemos	X		X		X	
21	Nos hablamos de asuntos que no entendemos bien	X		X		X	
22	Nos contamos historias divertidas que sucedieron en el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Michael Omar Ramírez Julca

DNI: 10731671

Especialidad del validador: Juez Especializado Penal Titular

Lima, 11 de noviembre de 2021.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir _____ a _____ dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 4. Documentos de gestión de la investigación (solicitud y constancias)

Solicitud de autorización de la universidad

15 de octubre del 2021

Señores del Poder Judicial de Huancavelica:

Deseo informar que soy estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, y estoy bajo la supervisión del Dr. WILFREDO HUMBERTO CARCAUSTO CALLA.

Mi tema de investigación es “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN JUECES DE PAZ NO LETRADOS DE LA REGIÓN DE HUANCVELICA -2021”. La misma está basada en la gestión de personas y del conocimiento en jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica.

En este sentido, estoy realizando encuestas para la recopilación de datos entre los jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica.

El objetivo principal de esta investigación es determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica e identificar los elementos clave de la gestión de recursos humanos que se relacionan con la gestión del conocimiento de los jueces de paz no letrados de la Región de Huancavelica.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas entre los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica.

La información proporcionada por los jueces de paz no letrados de la región de Huancavelica se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Agradeciéndole,

Atentamente,

Felix Rios

J P 1 9	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
J P 2 0	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
J P 2 1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
J P 2 2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
J P 2 3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
J P 2 4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
J P 2 5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
J P 2 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
J P 2 7	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	
J P 2 8	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
J P 2 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	
J P 3 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	
J P 3 1	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	
J P 3 2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	
J P 3 3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
J P 3 4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	
J P 3 5	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
J P 3 6	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	

J P 5 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	
J P 5 6	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
J P 5 7	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
J P 5 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5
J P 5 9	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4
J P 6 0	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
J P 6 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
J P 6 2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	
J P 6 3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	
J P 6 4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
J P 6 5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
J P 6 6	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5	3	4	4	4	3	5	5	
J P 6 7	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
J P 6 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	3	4	4	4	3	5	5	
J P 6 9	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
J P 7 0	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	1	4	4	
J P 7 1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
J P 7 2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	

J P 7 3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
J P 7 4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	5	5
J P 7 5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
J P 7 6	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	5	5
J P 7 7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
J P 7 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5
J P 7 9	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4
J P 8 0	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
J P 8 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	2	2	3	2	2	2	2	5	5
J P 8 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	5	5
J P 8 3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
J P 8 4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4
J P 8 5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
J P 8 6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5
J P 8 7	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
J P 8 8	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	4
J P 8 9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
J P 9 0	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4

J P 9 1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
J P 9 2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
J P 9 3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
J P 9 4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
J P 9 5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
J P 9 6	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
J P 9 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
J P 9 8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
J P 9 9	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
J P 1 0 0	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4
J P 1 0 1	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
J P 1 0 2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
J P 1 0 3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	5	5	5
J P 1 0 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
J P 1 0 5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
J P 1 0 6	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
J P	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5

J P 1 0	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5
J P 1 1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	5	5	2	4	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2	
J P 1 2	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	
J P 1 3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	
J P 1 4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	
J P 1 5	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	3	
J P 1 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	
J P 1 7	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	3	
J P 1 8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	
J P 1 9	5	3	4	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	2	3	3	4	1	
J P 2 0	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	
J P 2 1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	
J P 2 2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	
J P 2 3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	2	
J P 2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	3	5	4	4	5	3	
J P 2 5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	1	4	3	3	4	4	3	3	
J P 2 6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	
J P 2 7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	5	4	

J P 2 8	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	2
J P 2 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5
J P 3 0	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
J P 3 1	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	4	3	5	4	4
J P 3 2	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3
J P 3 3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4
J P 3 4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4
J P 3 5	4	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2
J P 3 6	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	2	5	3	4	3	4	4	4
J P 3 7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5
J P 3 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	4	3	3	4	3
J P 3 9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4
J P 4 0	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4
J P 4 1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4
J P 4 2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	1	4	3	4	5	4	5	5	
J P 4 3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3
J P 4 4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	1	4	2	3	3	4	4	3	3
J P 4 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5

J P 4 6	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5
J P 4 7	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	3
J P 4 8	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	3	3	3	3	4	3	
J P 4 9	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	
J P 5 0	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	3	
J P 5 1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	5	3	
J P 5 2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5
J P 5 3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	3	5	4	4	5	3	
J P 5 4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	
J P 5 5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	
J P 5 6	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4	4	
J P 5 7	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	3	4	3	4	5	4
J P 5 8	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	
J P 5 9	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3	5	3	5	3	
J P 6 0	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	3	5	5	
J P 6 1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	
J P 6 2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	
J P 6 3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	5	5	2	4	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2	

J P 6 4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4
J P 6 5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5
J P 6 6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4
J P 6 7	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	3
J P 6 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5
J P 6 9	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	3
J P 7 0	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4
J P 7 1	5	3	4	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	2	3	3	4	1
J P 7 2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
J P 7 3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4
J P 7 4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5
J P 7 5	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	2
J P 7 6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	3	5	4	4	5	3
J P 7 7	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	1	4	3	3	4	4	3	3
J P 7 8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4
J P 7 9	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	3	5	4
J P 8 0	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	2
J P 8 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5

J P 8 2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5		
J P 8 3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	4	3	5	4	
J P 8 4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	1	4	3	3	4	3	4	3	
J P 8 5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	
J P 8 6	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	
J P 8 7	4	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	
J P 8 8	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	2	5	3	4	3	4	4	4
J P 8 9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	
J P 9 0	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	4	3	3	4	3
J P 9 1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4
J P 9 2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4
J P 9 3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4
J P 9 4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	1	4	3	4	5	4	5	5	
J P 9 5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3
J P 9 6	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	1	4	2	3	3	4	4	3	
J P 9 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	
J P 9 8	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	
J P 9 9	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	3	

J P 1 0 0	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	3	3	3	3	4	3
J P 1 0 1	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4
J P 1 0 2	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	3
J P 1 0 3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	5	3
J P 1 0 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4
J P 1 0 5	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4	4
J P 1 0 6	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	3	4	3	4	5	4
J P 1 0 7	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5
J P 1 0 8	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	3	5	3	5	3
J P 1 0 9	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	3	5	5
J P 1 1 0	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4
J P 1 1 1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5
J P 1 1 2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	5	5	2	4	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2
J P 1 1 3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4
J P 1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5

JP41	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4
JP42	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
JP43	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4
JP44	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	2	5	4
JP45	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
JP46	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5
JP47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
JP48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
JP49	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5
JP50	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4
JP51	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
JP52	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3
JP53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
JP54	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
JP55	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
JP56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	3
JP57	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3
JP58	4	5	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3
JP59	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
JP60	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3
JP61	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
JP62	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
JP63	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	3
JP64	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3
JP65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
JP66	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4
JP67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	3
JP68	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
JP69	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3
JP70	3	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
JP71	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4
JP72	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
JP73	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
JP74	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
JP75	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4
JP76	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
JP77	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3
JP78	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
JP79	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
JP80	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	3
JP81	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	5	5	5	5	3	5
JP82	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
JP83	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
JP84	3	4	4	3	4	5	2	2	5	2	4	5	5	4	5	3

JP85	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
JP86	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5
JP87	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2	5	4
JP88	5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
JP89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
JP90	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
JP91	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
JP92	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
JP93	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4
JP94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
JP95	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4
JP96	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	2	2	4
JP97	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
JP98	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
JP99	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
JP100	5	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
JP101	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
JP102	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
JP103	2	2	2	2	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
JP104	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
JP105	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3
JP106	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3
JP107	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3
JP108	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
JP109	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3
JP110	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
JP111	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
JP112	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	2	2	2	3
JP113	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3
JP114	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3

Prueba de Confiabilidad de gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,805

50

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,3000	,67495	10
VAR00002	4,0000	,66667	10
VAR00003	4,4000	,51640	10
VAR00004	4,3000	,67495	10
VAR00005	4,2000	,78881	10
VAR00006	4,5000	,52705	10
VAR00007	4,2000	,42164	10
VAR00008	3,9000	,73786	10
VAR00009	4,1000	,73786	10
VAR00010	4,3000	,82327	10
VAR00011	4,6000	,51640	10
VAR00012	4,4000	,69921	10
VAR00013	4,4000	,84327	10
VAR00014	4,3000	,82327	10
VAR00015	4,4000	,69921	10
VAR00016	4,4000	,51640	10
VAR00017	4,5000	,70711	10
VAR00018	4,6000	,51640	10

VAR00019	4,7000	,48305	10
VAR00020	4,1000	,99443	10
VAR00021	4,0000	1,24722	10
VAR00022	4,8000	,42164	10
VAR00023	4,3000	,94868	10
VAR00024	4,6000	,51640	10
VAR00025	3,7000	1,05935	10
VAR00026	3,2000	1,13529	10
VAR00027	4,2000	,42164	10
VAR00028	4,3000	,48305	10
VAR00029	4,7000	,48305	10
VAR00030	4,2000	,63246	10
VAR00031	3,7000	,94868	10
VAR00032	4,5000	,52705	10
VAR00033	4,3000	,94868	10
VAR00034	4,2000	1,03280	10
VAR00035	4,1000	,73786	10
VAR00036	4,3000	,94868	10
VAR00037	4,2000	,78881	10
VAR00038	4,4000	,51640	10
VAR00039	4,4000	,51640	10
VAR00040	4,4000	1,07497	10
VAR00041	4,5000	,52705	10
VAR00042	4,5000	,70711	10
VAR00043	4,7000	,48305	10
VAR00044	4,7000	,48305	10
VAR00045	4,5000	,52705	10

VAR00046	4,2000	,63246	10
VAR00047	4,6000	,51640	10
VAR00048	4,6000	,51640	10
VAR00049	1,8000	,42164	10
VAR00050	4,5000	,52705	10

Prueba de Confiabilidad de gestión del conocimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,838

22

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00051	3,9000	,87560	10
VAR00052	3,8000	1,13529	10
VAR00053	4,3000	,82327	10
VAR00054	4,1000	,73786	10
VAR00055	4,4000	,69921	10
VAR00056	3,4000	1,26491	10
VAR00057	4,0000	1,63299	10
VAR00058	4,0000	1,24722	10
VAR00059	4,5000	,97183	10
VAR00060	3,8000	1,13529	10
VAR00061	3,8000	1,13529	10
VAR00062	4,8000	,42164	10
VAR00063	4,1000	,87560	10
VAR00064	4,4000	,69921	10

VAR00065	4,2000	,91894	10
VAR00066	4,1000	,87560	10
VAR00067	4,4000	,51640	10
VAR00068	4,4000	,51640	10
VAR00069	3,7000	1,15950	10
VAR00070	3,7000	1,49443	10
VAR00071	4,3000	,48305	10
VAR00072	3,6000	,84327	10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN JUECES DE PAZ NO LETRADOS DE LA REGIÓN DE HUANCVELICA -2021", cuyo autor es RIOS ROSALES FELIX FIDEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO DNI: 04635825 ORCID 0000-0002-3218-871X	Firmado digitalmente por: WCARCAUSTOCALLA el 19-01-2022 12:26:28

Código documento Trilce: TRI - 0275209