



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Zegarra Nuncevay, Jessica (orcid.org/0000-0001-7768-0540)

**ASESORA:**

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por guiar e iluminar mi camino, a mi familia, por su apoyo incondicional e inculcarme valores como la perseverancia, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

A la Dra. Chipana Fernández Yolanda Maribel Mercedes, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al Presidente del Fuero Militar Policial por brindarme las facilidades de realizar las encuestas, y a los colaboradores por su participación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	23
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
IV. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: <i>Validación de juicio de expertos</i>	22
Tabla 2: <i>Frecuencia y porcentaje de la variable gestión del conocimiento</i>	25
Tabla 3: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento</i>	26
Tabla 4: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable competencia laboral</i>	27
Tabla 5: <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de competencia laboral</i>	28
Tabla 6: <i>Prueba de normalidad</i>	29
Tabla 7: <i>Relación de la variable gestión del conocimiento y la competencia laboral</i>	29
Tabla 8: <i>Relación entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral</i>	30
Tabla 9: <i>Relación entre liderazgo comunicacional y competencia laboral</i>	31
Tabla 10: <i>Relación entre construcción de acuerdos y competencia laboral</i>	32

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema de los estudios con diseño correlacional</i>	20
Figura 2 <i>Niveles de gestión del conocimiento</i>	25
Figura 3 <i>Niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento</i>	26
Figura 4 <i>Niveles de la variable competencia laboral</i>	27
Figura 5 <i>Niveles de las dimensiones de la variable competencia laboral</i>	28

## Resumen

La tesis: “Gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuego Militar Policial, Lima, 2022”, fue elaborada dentro de la línea de investigación de Reforma y Modernización del Estado; su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuego Militar Policial, Lima, 2022. La metodología que se aplicó fue el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, con diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 81 trabajadores, y como técnica de recolección de información, la encuesta y el cuestionario, su instrumento. Para medir la variable gestión del conocimiento, el cuestionario contó con 21 ítems, y la variable competencia laboral, por 25 ítems. Para procesar los datos, se utilizó el SPSS versión 25, obteniéndose que el 40.7% de los encuestados declararon que la primera variable es regular, y el 43.2% expresaron que la segunda variable laboral también es regular. Se concluyó que la existencia de la relación entre la gestión del conocimiento y competencia laboral es positiva alta con un Rho de Spearman de 0.725 y es significativa puesto que el valor p calculado es 0.000.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, competencia laboral, órganos administrativos, Fuego Militar Policial.

## ABSTRACT

The thesis: "Management of knowledge and labor competence of administrative personnel in a headquarters of the Police Military Jurisdiction, Lima, 2022", was elaborated within the research line of Reform and Modernization of the State; Its objective was to determine the relationship between knowledge management and the labor competence of administrative personnel in a headquarters of the Police Military Jurisdiction, Lima, 2022. The methodology that was applied was the quantitative approach, with a descriptive - correlational level, with a non-experimental design and transverse. The sample was of 81 workers, and as a data collection technique, the survey and the questionnaire, its instrument. To measure the knowledge management variable, the questionnaire had 21 items, and the labor competence variable, 25 items. To process the data, SPSS version 25 was used, obtaining that 40.7% of the respondents declared that the first variable is regular, and 43.2% expressed that the second labor variable is also regular. It was concluded that the existence of the relationship between knowledge management and labor competence is positively high with a Spearman's Rho of 0.725 and is significant since the p value calculated is 0.000.

**Keywords:** Knowledge management, labor competence, administrative bodies, Military Police Jurisdiction.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, las condiciones del entorno empresarial, donde existe una gran complejidad y una competición exacerbada hacen que, en la empresa la administración vinculada con el conocimiento sea de suma importancia para garantizar la sostenibilidad en los negocios corporativos y globales (Vitale et al., 2020). Pues, en la actualidad necesitan prepararse de manera continua para enfrentar los desafíos que les espera, máxime si nos encontramos en un acelerado e inminente mundo globalizado (Luque, 2019). Por su parte, Villasana (2021) acotó que, las instituciones examinaron opciones para aumentar su competitividad, adelantando estudios para establecer los fundamentos que permitan lograr esa ventaja ante sus demás competidores.

En el caso de América Latina, los organismos estatales y privados reconocieron su importancia, por ser un componente intangible, donde el uso intensificado de las TICs permite llegar a otros grupos de interés al interior y exterior de la nación, con el fin destacar respecto de sus demás competidores en el mercado tan competitivo y ganarse la lealtad del cliente (Santillán, 2018). Briceño et. al. (2020) expresó que, también en el Banco Interamericano de Desarrollo -BID, tiene un rol preponderante en la creación de un ciclo favorable de aprendizaje y perfeccionamiento constante; y sumado a la gestión del conocimiento, se tiene como parte de su expansión y competitividad de los organismos, a sus colaboradores que son su activo máspreciado (Ramírez, 2022).

En lo concerniente a la competencia laboral, Sanabria et al. (2019) precisaron que, si bien las empresas fortalecen las capacidades de la mano de obra, recurriendo a la capacitación, coaching, y educación; la gerencia debe complementarlo con un liderazgo más activo, interactivo y participativo.

En el ámbito nacional, en las distintas instituciones del estado peruano se observan deficiencias en la idoneidad de sus procedimientos y servicios que brindan; resultando imprescindible la implementación de la gestión del conocimiento en las diferentes instituciones (Sánchez et al., 2018). Así, mediante la descentralización, los entes superiores han conferido a los intermedios

facultades para que tomen decisiones en sus gastos, para la obtención de resultados idóneos, que beneficien los estilos de vida de los habitantes de su jurisdicción (Campana, 2017).

Un caso, es el Despacho de Economía y Finanzas que ha realizado transferencias de dinero a los gobiernos regionales y municipales, como estamento intermedio, para que puedan ejecutar proyectos, previamente aprobados en sus planes estratégicos, ya que demandan financiamiento y asesoramiento técnico; por lo que, en el caso de la competencia laboral tiene como promedio el 44.54%, y respecto a los conocimientos, el 63.9% apunta como regular; en destrezas el 59.3% arrojó que son regulares; e indiferentes, un 67.6% (Herrera y Garcés, 2019).

El Fuero Militar Policial, es un organismo judicial autónomo, con independencia del Poder Judicial, e imparcial en el campo penal de índole militar y también policial, encargado de sancionar delitos previstos en legislación Penal Militar Policial, infringidos por agentes de las fuerzas armadas y policiales. Para el desempeño de sus funciones, cuenta con una organización técnica y administrativa, que coadyuva con la gestión de sus instancias judiciales y fiscales.

Sin embargo, del Reporte de Evaluación de Implementación del Plan Operativo - 2020, se advirtió una valoración “deficiente- regular y muy deficiente” sobre los avances al perfeccionamiento académico a nivel nacional en cuanto a las capacitaciones y foros especializados en justicia militar policial en beneficio de los servidores de nivel jurisdiccional, fiscal y administrativo durante el AF-2020. Respecto, al fortalecimiento de la gestión administrativa los resultados fueron similares, ya que en el rubro: “servicios de TICs modernizados”, los avances fueron “deficientes”; sobre el rubro “carga documentaria interna y externa” fue deficiente, al igual en la “Infraestructura, capacitación y equipamiento implementados para el servicio de gestión de justicia militar policial (Fuero Militar Policial, 2021).

Ante ello, Picincu (2019), manifestó que son los funcionarios de una entidad, los llamados a procurar que sus empleados, a través del liderazgo, motivación, capacitación e incentivos, sean competitivos, entusiastas, proactivos.

Por tal motivo, como problema general se establece: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022?; del cual se desprenden sus problemas específicos (Ver Anexo 1).

En relación con la justificación trabajo, Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que tomaron en consideración los aportes académicos y/o intelectuales, con la intención de ampliar el intelecto, atendiendo los estudios de Nonaka y Takeuchi, (1995) y Ortega, (2015) y llevar a cabo sus aportes, que fueron ajustadas en función a los requerimientos del Estado. En efecto, por intermedio de las teorías de la gestión vinculada con el conocimiento y competencia laboral, se pretende adquirir conocimientos, a fin de plantear alternativas de solución que posibiliten el fortalecimiento la gestión de las entidades; puesto que, de los resultados obtenidos, se propondrán recomendaciones para coadyuvar de manera eficaz, con la solución a los problemas observados.

A la vez, la justificación es metodológica, porque fue desarrollada siguiendo los lineamientos señalados en la investigación; y es de tipo práctica, porque contribuye en solucionar, en el Fiero Militar Policial, la problemática identificada, tomando en cuenta las necesidades detectadas al interior de su organización, para que puedan brindar de manera eficaz y eficiente sus servicios.

En ese contexto, el objetivo general es: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022; y por eso se plantean los objetivos específicos (Ver Anexo 2).

Respecto a la hipótesis general, se estableció lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022; consiguientemente, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el liderazgo motivacional, el liderazgo comunicacional, la construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022. (Ver Anexo 2).

## II. MARCO TEÓRICO

En nuestro país, Valladolid (2021) se determinó el nexo entre la gestión conectada al conocimiento con la calidad integrada a los servicios del Ayuntamiento de Morropón, Piura. El estudio fue de naturaleza básica, correlacional, y participaron 222 empleados. El resultado fue la correlación  $Rho = 0,654$ ; la cual concluyó que se pretende mejorar los conocimientos de los subordinados para que proporcionen eficientes prestaciones a los pobladores que residen en la circunscripción.

Santiago (2021) evaluó la correspondencia entre la gestión destinada al conocimiento con las habilidades de los gestores de una institución estatal para con los empleados de la localidad de Chanchamayo, durante el año 2020. En este caso, el estudio fue básico, correlacional y transversal, participaron 75 servidores, donde el 40% de los trabajadores refieren como buena la gestión del conocimiento, y lo mismo sobre la percepción de las competencias con 41,33%, con una correlación  $Rho = 0,809$ , que es alta, según el resultado.

Veliz (2017), en su investigación tuvo como propósito establecer la vinculación de la gestión asociada al conocimiento con el desempeño laboral en una dependencia de la Presidencia de Consejo de Ministros, sede Lima, del año 2016, conformada por 120 empleados administrativos, siendo 114 de éstos que fueron considerados para la muestra; el resultado respecto a la relación de sus variables arrojó que, el 25,4% indicó que es baja la gestión del conocimiento y malo en cuanto al desempeño laboral; mientras que, el 19,3% opinó que es excelente la gestión ligada al conocimiento, y siendo regular el desempeño laboral. Por último, el 18,4% cree que están en un nivel excelente ambas variables.

Asimismo, cabe indicar que el estudio fue hipotético – deductivo, sustantiva, descriptiva, no experimental de nivel correlacional, cuyo cuestionario para ambas variables se realizó según la escala de Likert. De su investigación se evidenció que existe una vinculación  $Rho$ -Spearman de 0,836 para la hipótesis general, lo que sugiere una positiva conexión entre ambas variables, de acuerdo con los trabajadores.

Espinoza (2020), en cuya investigación, el objetivo fue diseñar un patrón de gestión asociada al conocimiento que permita a la organización empresarial Promotora de Salud H&D, captar, ordenar, almacenar y desarrollar competencia laborales generales o transversales en su área de capacitación. Su estudio fue descriptivo y no experimental, y se evidenció la correlación de la primera variable con la segunda variable, que es competencias laborales de los empleados de la zona de capacitación de dicha organización, integrada por 29 trabajadores, sobre quienes se utilizó los cuestionarios y guías de entrevistas válidas y confiables; en los que se concluyó que el valor de significación de 0.008 del chi-cuadrado es inferior al valor de alfa (0.05); demostrándose así la relación existente entre sus variables.

Quispe (2021) realizó un estudio con el propósito de asociar las competencias en el trabajo con el nivel de su prestación que ofrecen en el Municipio de Cañete; por consiguiente, su investigación es aplicada, paralelamente no experimental y correlacional, integrado por 35 subordinados, a quienes se aplicaron cuestionarios con preguntas válidas y confiables; obteniéndose que, el 62% refieren que es regular las habilidades laborales, mientras que un 63% indicaron que es adecuado el nivel de sus prestaciones; demostrándose así una alta correlación  $Rho = 0,760$ ; y la existencia de una relación entre ambas variables.

Flores (2018), realizó su investigación determinando que las competencias en el trabajo tienen relación con el desempeño en el Ayuntamiento de Lamas. Su investigación fue correlacional, de corte transversal, y participaron 157 trabajadores de dicha comuna, donde el 78% de los entrevistados manifestaron que es buena la competencia laboral y en cuanto al desempeño laboral el 62% dijeron fue regular. Ante ello, concluyó que cuando un profesional potencie sus habilidades durante el ejercicio de sus labores, será más eficiente su rendimiento; para ello alcanzó un valor de Pearson 0.725.

En el contexto internacional, Millán et al. (2019), determinaron la correspondencia de la gestión de actividades cognitivas y la innovación receptiva, consideradas como impulsoras del crecimiento en las organizaciones

empresariales y, por ende, están presentes en grandes entidades privadas en Boyacá de la nación Colombiana, su estudio es descriptivo-explicativo; siendo que en los resultados evidencian que el 45,2% de los entrevistados tienen nociones sobre la gestión del conocimiento; respecto a si las innovaciones realizadas en las organizaciones son eficaces y eficientes, un 58,1% manifestó que se carece de indicadores de medición de éxito, corroborando que al no contar con dicha medición resulta difícil controlar y/o dar seguimiento para adoptar acciones inmediatas; situación que obstaculiza el logro del éxito en la organización.

Finalmente, se advirtió que respecto al indicador de la motivación de la organización en un ambiente apropiado para la enseñanza y/o capacitación, los resultados arrojaron que el 38,7% lo desconocía; demostrándose que para este proceso es mínima la motivación, ya que las organizaciones están más enfocadas en la producción de bienes y servicios; que en aplicar la gestión del conocimiento.

López y Acosta-Prado (2019), puntualizan la correspondencia de la gestión relacionada al conocimiento y la aptitud innovadora en los establecimientos sanitarios; por tal motivo, fue empírico el estudio, recurriendo, como técnica, al Modelamiento con Ecuaciones Estructurales – SEM, y cuyos resultados demostraron que la gestión relacionada al conocimiento es un factor decisivo que de forma positiva influye las capacidades de innovación de los nosocomios; siendo que éstos al contar con un elevado índice en cuanto al uso de los recursos tecnológicos, tanto para fines exploratorios e investigativos como para el aprovechamiento de los recursos, son necesarios para brindar servicios de calidad y eficientes; debiendo para ello demostrar indicadores de capacidad de innovación tecnológica, ya que este es el vehículo que les permite entregar un servicio de calidad y por lo tanto procurar una gestión eficaz.

Por ello, realizaron estudios en los establecimientos de salud de Colombia de elevada complejidad; obteniéndose como resultado una buena gestión vinculada al conocimiento, al coadyuvar a la invención y al perfeccionamiento de procesos en beneficio de la organización.

Acevedo et al. (2020) presentan un modelo de cómo detectar las habilidades de los profesionales para llevar a cabo intervenciones que afiancen la

gestión relacionada con el conocimiento en la ciudad de Medellín; para lo cual, su estudio fue cuantitativo, transversal, y en cuyo resultado se pone de manifiesto que el conocimiento se crea explícitamente a través de la socialización extrínseca a través del diálogo que permite compartir la experiencia laboral, y eso se hace de manera informal. En consecuencia, el 61% de dichos profesionales revelaron que tienden a compartir los conocimientos adquiridos durante la ejecución de su trabajo; mientras que, por otro lado, el 69% cree que el conocimiento no se comparte frecuentemente con colegas de diferentes niveles jerárquico, lo que significa que no es cíclico; pero sí que se comparte entre personas dentro del mismo nivel organizacional.

Su trabajo concluyó que buscan afianzar los conocimientos entre los participantes de la empresa para materializar las metas trazadas, motivo por el cual se pretenden el aprovechamiento de los conocimientos ya existentes, para así consolidar, preservar y compartir dichos conocimientos al interior de su organización.

Cortez (2021), en su estudio el objetivo fue analizar las aptitudes profesionales de los directivos de la asociación gremial de la Empresa Eléctrica de Esmeraldas - CETRAEMELESA, con el fin de determinar si el perfil profesional coincide con el de cada directivo, motivo por lo cual su estudio es transversal, no experimental, y cuyo método es inductivo. A través de los resultados de su investigación se identificó debilidades en cuanto a las aptitudes técnicas y metodológicas para el empleo de herramientas informáticas, liderazgo limitado de sus gerentes, deficiencias legales, falta de capacitación; pero cuentan con una representación gremial fortalecida, concordia en el trabajo, así como el procurar el logro de beneficios laborales.

La conclusión puso de manifiesto que las competencias del personal son decisivas para conseguir metas que se han propuesto en favor de la institución y para ello requieren de equipamiento e incentivaciones, que son imprescindibles para lograr la eficacia en sus actividades, por lo que, en ello también debe actuar la entidad.

Casique (2018), su estudio se basó en el coaching organizacional y su impacto en las competencias laborales en una ciudad colombiana; por eso es estudio fue de índole explicativa, no experimental, cuya muestra contó con 40 directivos de las más destacadas corporaciones de la ciudad de Manizales. El objetivo fue conocer el efecto del coaching en las organizaciones para el fomento de capacidades profesionales del personal que trabajó en las empresas más destacadas de dicha ciudad. Los resultados obtenidos indican que los directivos en un 25% respondieron que fue de alto nivel el impacto del coaching, con respecto de las competencias laborales; también más de un 50% de los directivos manifiestan su satisfacción avances notorios en las competencias de sus trabajadores tras el acompañamiento con el coaching.

Cabe destacar que, en su estudio el propósito fue evaluar el impacto e incidencia de esta nueva tendencia gerencial en el desarrollo de competencias para el desarrollo de habilidades laborales del personal; toda vez que decidieron poner en práctica, las más destacadas empresas de la ciudad de Manizales. Los objetivos se lograron gracias a una minuciosa investigación, en la que participaron ejecutivos reconocidos de la ciudad que son responsables de la gestión de personal, quienes hacen posible concretar los objetivos trazados en la corporación.

Respecto a la definición de la gestión del conocimiento, para Lirios (2018) consiste en el procesamiento coherente, estructurado y sistematizado para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una concentración coherente de saberes, experticias, valores, información del contexto y juicios que proporcionan un marco, para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.

También Vázquez et al. (2020) manifestaron que, a través de la administración vinculada al conocimiento, es posible producir cualidades propicias para la creación, suministro y transferencia del conocimiento con el fin de optimizar su difusión al interior de las organizaciones, a través de modelos, reglas, sistemas, tácticas, mecanismos y/o procesos para promover los procesos de cambios.



En el caso de Rivera y Canay (2019), la gestión del conocimiento la definen como el proceso a través del cual la entidad crea, proporciona, distribuye, y en general suministra información entre los integrantes interesados en promover la creación de riqueza y la adición de valor. Además, García et al. (2021) manifestaron que es, un proceso sistemático de carácter específico, encargado de la organización, recopilación y retransmisión del conocimiento tácito, todo ello mediante la interlocución de las personas que son integrantes de una organización, desde luego que generan un feedback, que va originar el aumento de la productividad y destacar, respecto de los demás competidores.

En efecto, la gestión del conocimiento ha evolucionado hasta convertirse en uno de los más importantes activos de la corporación, lo que la diferencia, es que su gestión y operación crean valor agregado, facilitando su posicionamiento en el mercado. Por añadidura, su gestión es el resultado del fortalecimiento de una cultura organizacional, tal es así que se encarga de identificar, potenciar y estudiar para incentivar a la institución a compartir conocimientos relevantes, unir a cada integrante con el fin de prepararlos para enfrentar cualquier problema que se presente y que puedan surgir independientemente del nivel de complejidad (Rivera y Canay, 2019)-

Asimismo, Calvo (2018) señaló que los conocimientos son fuente de aptitudes, que permiten a los entes, sacar un mayor y favorable resultados durante la cotidianidad de sus actuaciones y protocolos; toda vez que, la adecuada utilización y administración del conocimiento fomenta el aprendizaje y también forja posibilidades para tomar medidas en diversas áreas, para el desarrollo de las organizaciones.

En cuanto a su importancia, Rueda et al. (2020) lo entienden como el proceso sistemático, que tienen un carácter específico, encargados de organizar, de recopilar y trasladar el conocimiento expreso y tácito a través de la comunicación de las personas pertenecientes a una organización, con la finalidad de generar una retroalimentación del conocimiento en las personas, con los que pueden producir más y realizar la competitividad entre las organizaciones productivas. Además, podemos mencionar desde esta perspectiva que la gestión

del conocimiento está relacionada con los nuevos conocimientos que se van adquiriendo y que van generando ideas nuevas útiles para la sociedad (Echeverri et al., 2018).

Por su parte, Romero (2018) señala que si bien es una acción de muchas entidades para trasladar el conocimiento desde su lugar de origen hasta donde será utilizado; también implica el desarrollo de ciertas habilidades en las organizaciones para que este conocimiento sea compartido y utilizado sabiamente entre sus miembros; y para ello, estimular el aprendizaje organizacional es una poderosa herramienta para una gestión efectiva del conocimiento en una empresa.

Villasana (2021) acotó que la gestión basada en el conocimiento enfatiza que, la globalización es un desafío para la validación del conocimiento organizacional. El uso de herramientas técnicas es necesario para el buen funcionamiento de una organización, pero el principal reto continúa siendo en la transformación del talento, la fuente de conocimiento de la organización; para perfeccionar la toma de determinaciones, las operaciones, la ejecución de planes, consecución de objetivos, de manera que el conocimiento en la mentalidad del individuo pueda tornarse de sobreentendida a evidente y aplicable.

Benítez (2018) citando a Nonaka y Takeuchi (1999), la gestión del conocimiento cuenta con una perspectiva ontológica y también epistemológica; pues es ontológica por cuanto el conocimiento sólo es concebido por las personas, sin la cual no es posible su creación, por tal motivo las organizaciones crean los medios para que ellos generen conocimientos y sean extendidos como una red para con los demás integrantes y también traspase a otras organizaciones. En cuanto al aspecto epistemológico, hacen una distinción del conocimiento tácito con el explícito; considerando que es tácito porque se manifiesta inconscientemente en la persona sin darse cuenta lo pone en práctica en sus actividades, no se registra, es generada por la experiencia y complicado de exteriorizar para con otros; mientras que el explícito, se materializa en documentos, y se puede combinar, analizar, demostrar, y socializar; su procedencia es oficial, y se ha recopilado de manera científica y sistemática (Romero, 2018).

Por su parte, Panizo et al. (2019), basaron sus estudios en los aportes de Seaton y Bresó (2001), Drucker (1968), Nonaka (1991) y Garvín (1993), quienes plantearon que, las diferentes definiciones se agrupan en dos enfoques, tales como la organizacional, y el económico. En este sentido el organizacional considera que, el único recurso que puede ser elemento competitivo de la entidad resulta ser el conocimiento; por lo que, lo prioritario de la organización debe ser la sistematización de los procesos, porque en base a ello sus miembros acceden y conciben conocimientos que permitan responder a los actuales desafíos, y tomar ventaja respecto de los que se presenten a la posteridad. Este enfoque, permite dilucidar las metas que persigue la empresa con el manejo de ciertos conocimientos y a la vez emprender propósitos y políticas necesarias para fomentar la creatividad de sus colaboradores.

Elizondo y Herrera (2020) manifiestan que este enfoque nos va ayudar comprender, el significado que busca la institución cuando desea que se practique el dominio de ciertas disciplinas del conocimiento, dando oportunidad en este momento que adopten las estrategias y los objetivos necesarios, que conlleven motivar la creatividad dentro de la gestión de políticas para formar los recursos humanos necesarios.

Por su parte, Gonzaga (2020) mencionó que, en el caso de la visión económica o también llamada rentable, define que la gestión asociada al conocimiento como un proceso a través del cual, una entidad produce riquezas como resultado de su capital intelectual, que es el conocimiento, para generar ventajas respecto de sus demás competidores, y a su par, la destreza para maximizar valor desde las experiencias sustanciales de la organización. Este enfoque ayuda a que la organización detecte la disponibilidad de sus recursos y entender la vinculación del conocimiento, necesidades, resultado y valor agregado.

De hecho, estos dos enfoques se complementan y resaltan el rol que desempeñan las entidades en el procesamiento de la gestión asociada al conocimiento; puesto que la organizacional nos permite entender los objetivos que persiguen la entidad con el manejo de ciertas áreas específicas del conocimiento

contribuyendo a la vez, a que se adopten metas y promueve tácticas necesarias para promover a través de las capacitaciones, la creatividad de sus colaboradores (López et al., 2021).

En cuanto a sus características, Mul y Ojeda (2014), así como Medina et al. (2020), manifiestan que: i) es un procedimiento holístico, ii) a través del cual se produce el conocimiento y procesamiento de datos; iii) en el cual se interrelaciona lo particular y/o general de sus contenidos, sapiencia, destrezas, experiencias, en definitiva, información y saberes, iv) se produce la reutilización y creación de nuevos conocimientos y, v) promueve el aprendizaje y perfeccionamiento de la persona en el ámbito individual, así como en la esfera colectiva.

Para las dimensiones de esta variable, se tomó en cuenta los aportes de Carreón (2016), que comprende el liderazgo motivacional, liderazgo comunicativo, y la construcción de acuerdos.

En cuanto a su primera dimensión que es el liderazgo motivacional, de acuerdo con Lirios (2018) mencionó que es estudiado como un componente que se refleja de la gestión del conocimiento, donde el gerente utiliza sus destrezas para promover la inventiva y crecimiento personal de cada trabajador, para lograr mejores resultados, con la cooperación de los demás miembros del equipo de trabajo; para ello, el líder debe contar con suficiente carisma, ya que necesita expresar confianza y mantener al equipo comprometido. Es decir, se esfuerza por incentivar y estimular la inventiva, motivando a cada colaborador a cambiar su mentalidad para convertirse en la mejor versión de sí mismo (Quispe et al., 2022).

Del mismo modo, el liderazgo motivacional se sustenta aptitudes de los gerentes y directivos para gestionar estrategias basadas en el diálogo, credibilidad, así como delegar ciertas atribuciones, consideradas como condiciones para su eficacia, que son mostradas en el comportamiento básico de los gerentes, quienes en el desempeño de sus funciones, se relacionan con sus colaboradores, a través de la comunicación para disuadir en sus comportamientos, con el fin motivarlos y alcanzar la satisfacción de su trabajo, durante el desempeño de las actividades asignadas (Donawa, 2018).

En torno a la segunda dimensión que es el liderazgo comunicacional, Lirios (2018) acotó que la comunicación es la base del liderazgo; por tal motivo la comunicación no es sólo intercambio de posturas o ideas, sino el intercambio destinado a inducir a la acción. El gerente necesita poder comunicar sus concepciones y a la vez comprender el de sus colaboradores para orientarlos, puesto que, durante el trato personal, en su mayor parte las discrepancias o malentendidos se dan por falta de comprensión entre personas (Cedeño, et al., 2022). Por tal motivo, esta dimensión implica aquellas buenas prácticas y actuaciones que un líder debe implementar para entablar un diálogo efectivo con sus integrantes, para la difusión de valores y propósitos de la institución; ya que la carencia de comunicación efectiva puede ocasionar complicaciones en la operatividad de la propia organización (Rodríguez, 2021).

Respecto a la tercera dimensión que viene a ser la construcción de acuerdos, Lirios (2018) indicó que, implica el consentimiento voluntario y activo de cada individuo, que integra a los miembros de una sociedad determinada, que acuerdan la consecución de metas concretas. Asimismo, la elaboración de construcción de acuerdos se da sobre la base del ejercicio del diálogo, y se detectan como escalas que se están poniendo en marcha en los diferentes países, desde la comunicación hasta la interacción entre individuos, así como grupo de personas.

La edificación de consenso o acuerdo, es pues un proceso de adopción de decisiones de uno o más individuos, con otros integrantes del mismo espacio geográfico (Palumbo, et al., 2022). En tal sentido, esta dimensión es realizada teniendo presente el entendimiento mutuo durante el proceso de concertación entre actores lingüísticamente competentes e interdisciplinarios; donde el emisor o emisores quieren hacer entender un mensaje a uno o a un grupo de receptores al exponer y defender sus ideas, posturas o argumentos; y así ponerse de acuerdo entre sí a través de la comunicación sobre su percepción de los diferentes mundos que comparten (Solís y Kosberg, 2018).

Ahora bien, en cuanto a la variable competencia laboral, Ortega (2015), entendió que son las capacidades productivas de una persona identificada y

medida en términos de su rendimiento en un contexto laboral dado, en la que muestra sus habilidades, actitudes, destrezas, y conocimientos, que son requeridas para desempeñar el trabajo de manera eficiente y eficaz. En esa misma línea, Frías, et al. (2021) también manifestó que, son el conjunto de saberes y habilidades que se hacen uso con eficiencia. Por su parte, Montañez (2020), manifestó que la competencia laboral es un concepto dinámico, que enfatiza y valora la aptitud innovar y renovarse del individuo, para gestionar y afrontar el cambio, creando para ello nuevos comportamientos para anticiparse y adaptarse a éste, con el fin de evitar ser avasallado por los inclementes cambios que se dan manera descontrolada, y por consiguiente concretar propósitos trazados por la institución.

Para Casimiro et al. (2020) implican una serie de habilidades identificables y evaluables que pueden ser desempeñadas satisfactoriamente en circunstancias concretas de trabajo, en consonancia con los estándares históricos y la tecnología actual. Al respecto, Romero y Flores (2020) acotaron que las actuaciones de la persona, para cumplir con los compromisos con la institución y con los gerentes, resultan ser imprescindibles, para que cumplan con sus propósitos.

Sobre los aspectos teóricos, según López y Montijo (2016), la competencia laboral tiene como basamento el conductismo, afirmando que procede de las relaciones humanas. Por su parte, Castillo et al. (2019) citando a Mertens (2002), manifiestan que determina aquellas capacidades fundamentales que conducen rendimientos excepcionales, por lo que se enfoca a los grados de directivos de una institución, ciñéndose a las capacidades que despliegan en situaciones no especificadas, es decir ante situaciones indefinidas que requieren capacidades analíticas, para tomar decisiones resolutivas y creativas. Es por ello que su estudio deriva del análisis de las capacidades de las personas, cómo se fijan metas, toman decisiones, definen situaciones y asumen riesgos; más no derivan de los procesos de la entidad.

Respecto a la perspectiva funcionalista, Nieto (2021) citando a Tobón (2006), señala que la competencia se determina en base de un estudio a las funciones esenciales, centrándose en el resultado o producto de la tarea; pero no

en la forma de concretarla. Este modelo se utiliza a menudo en el campo operativo y se limita a las cuestiones técnicas, ya que posibilita a las instituciones evaluar las habilidades técnicas de sus empleados en término de sus resultados. En definitiva, este enfoque se concentra en examinar los resultados de las actividades o tareas que forman parte de una secuencia; pues la competencia se sustenta en la articulación de las capacidades, saberes, comportamientos asociadas, con la disponibilidad de los recursos técnicos, organizativos y sociales (Jiménez, 2017).

En el caso del constructivismo, según López y Montijo (2016) citando a Martens (2002), es una conjunción entre el conductismo y funcionalismo, para concretar los propósitos que persigue la institución. Esta corriente, estima que las competencias son inseparables de la trayectoria laboral, conocimiento y características personales, en función de una entidad que puede, en última instancia, formar a sujetos para tener éxito en sus funciones. Por tal motivo la experiencia laboral, es un medio estupendo para desarrollar habilidades que no se reconocen con una constancia de estudio (Nieto, 2021).

Referente a las dimensiones de esta variable se consideró la teoría de Ortega (2015), la cual es citada también por Ramírez (2021); siendo éstas: Autocontrol, adaptabilidad, capacidades de influencia, liderazgo, desempeño laboral, valores y orientación al logro.

En el caso de su primera dimensión: Autocontrol, viene a ser la manera y la forma de controlar las emociones cada vez que tenga que actuar en momentos oportunos que crea conveniente, porque el autocontrol tiene que ver con las emociones, y con el comportamiento de las personas. Estos comportamientos son producto de la experiencia que cada uno de los participantes. (Ortega, 2015).

También, el autocontrol es la habilidad que tiene el sujeto para moderar ciertas conductas que le permitan adaptarse y ser aceptado en un entorno social, por lo que no puede confundirse con la represión respecto de las emociones y sentimientos (Toledo, et al., 2021).

Para Delgado et al. (2019), es entendida como la capacidad que avasallar emociones y sentimientos, aun en circunstancias adversas, aplicando consistencia

y confianza en sus propias aptitudes y eludiendo una reacción emocional negativa en un determinado contexto.

Respecto a la segunda dimensión, la adaptabilidad es la acción o habilidad que permite adaptarse a un determinado contexto o espacio, que puede ser el entorno digital, plano cultural y/o social, para así cumplir las responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta que pertenece a un grupo de trabajo ubicado de acuerdo a su experiencia profesional (Ortega, 2015).

En efecto, es la capacidad de internalizar eficazmente las variaciones que produzca la inclusión de conocimientos nuevos; es decir que los trabajadores tengan una respuesta apropiada y conforme a los requerimientos del entorno, de manera que se produzca un comportamiento adecuado y con una mente predispuesta al cambio, contando con una cultura que posibilita recoger las sugerencias, descartando las de éstas las malas. (Flórez, 2021).

Por consiguiente, se puede mencionar que, la adaptabilidad se entiende como la destreza de las personas para dar solución a problemas, y hacer frente en situaciones cambiantes del ambiente donde se encuentre (Puerta-Ramírez, et al., 2019). También se entiende como la habilidad que asimila para los cambios que va enfrentar (Foronda, 2018).

En el caso de la tercera dimensión que es la capacidad de influencia; consiste en la manera como la persona tiene cierta influencia sobre otro con la finalidad de lograr resultados exitosos (Ortega (2015). También se entiende como la competencia del gerente para identificar y cambiar la concepción o la actuación de sus empleadores, para que puedan cumplir sus funciones adecuadamente, generando así ventajas que se van reflejar en los resultados y ganancias a favor del organismo (Acosta, et al., 2019).

Para este caso el gerente tiene que contar con ciertas habilidades de orientar, guiar a la persona para que pueda cumplir ciertas acciones, además para motivarlo a que rinda y destaque por encima del nivel normal que venía desempeñándose en los cargos asignados (Monsalve y Athaydes, 2021).

Respecto al liderazgo, como cuarta dimensión, es la competencia de dirigir las acciones de un sujeto o grupo, para la consecución de un objetivo común y



convergente, consiguiendo respaldo y compromiso (Ortega, 2015). Tiene como indicadores: el trabajo en equipo, donde determinado personal cumple una función específica dentro de la empresa, cuyo fin es el logro de objetivos, es decir cada uno de ellos cumplen funciones diferentes, pero relacionadas siguiendo un protocolo sugerido para con todos (Torres, et al., 2020); y la comunicación asertiva se basa en el buen proceder personal en las relaciones con los demás e implica la expresión de opiniones y juicios, dejando de lado críticas, reproches y confrontaciones; siendo así la forma más apropiada de relacionarse con los trabajadores (Silva, Barrientos y Díaz, 2020).

Respecto a la quinta dimensión, desempeño laboral; es la medida en que los subordinados logran sus objetivos; esto es la eficiencia laboral que éstos muestran en la realización de sus tareas específicas para lograr propósitos compartidos, conforme con las reglas previamente acordadas (Ortega, 2015). Está netamente relacionada con el rendimiento que desempeña dentro del área de trabajo, utilizando sus destrezas y cumpliendo con eficiencia las actividades asignadas (Bohórquez, et al., 2020). Acá se evalúa la productividad de los empleados de una institución, si trabaja de manera efectiva, logran los objetivos trazados y si siguen o no las reglas de la organización (Barboza, et al., 2021).

Sobre la sexta dimensión: Valores, es el principio o creencia que orienta el comportamiento de la persona (Ortega, 2015). Contiene indicadores tales como la: responsabilidad, que tiene que asumir la institución basado en los valores que deben compartir a los colaboradores, con la finalidad de lograr las competencias en el trabajo (Almeida y Arrechavaleta, 2018); y la profesionalidad, con la que se pretende que se desarrolle actividades a través de los espacios adecuados, y el uso de los insumos necesarios para su trabajo (Vera et al., 2017).

Finalmente, la séptima dimensión que es la orientación al logro, viene a ser el esfuerzo personal y colectivo para concretar propósitos establecidos en el plazo programado. El aporte de cada colaborador, con la finalidad de cumplir con las metas al interior de la empresa, que se concreta con la ejecución de los proyectos para que vaya en beneficio de éstos y de la propia organización en el corto, mediano o largo plazo (Ortega, 2015). Es necesario respaldar los resultados y los

esfuerzos de los demás (Peñaloza, et al. 2017). Además, es el esfuerzo y preocupación por ejecutar el trabajo de forma eficiente y por superar los niveles de excelencia (a nivel particular o en grupo) centrándose en los fines de la corporación (Turpo - Gebera et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación se ubica en el tipo básica, de acuerdo con de Sánchez y Reyes (2017), porque es aquella que contribuye a asimilar y consolidar nueva información y potenciarlos, mediante el análisis de estudios científicos previos, sin tener en cuenta su implementación de la misma como fundamental, toda vez que la verdadera preocupación es la generación de nuevos conocimientos.

Como método, se hizo uso del método hipotético-deductivo, que en conformidad con Montero (2018), parte de premisas universales para arribar a un resultado concreto, que será la hipótesis falsa a validar; si lo es, permite no sólo desarrollar la hipótesis, sino también el desarrollo de la teoría de la que parte (creándose así un ciclo efectivo para aumentar el conocimiento), sino también proponer soluciones a problemáticas teóricas y prácticas, y en su defecto, puede abogar por reformarla hasta que se hayan agotado todos los esfuerzos para hacerla realidad, o se abandone y reconsidere, sobre la base de otras teorías que apuntan en una dirección diferente, o sustituyan a la anterior.

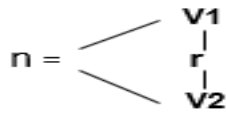
En esa misma línea, Sánchez (2019), manifiesta que se gesta de una premisa de cómo funcionan las cosas y las hipótesis comprobables se derivan de ésta. Además, es una manera de argumentación de naturaleza deductiva, que va desde principios generales, presunciones y nociones hasta aseveraciones más específicas sobre cómo aparece y funciona el mundo. Luego, las hipótesis se prueban recopilando y analizando la información y con la obtención del resultado se respaldan o rebate la teoría.

Por esta razón, el estudio fue cuantitativo, porque se demuestra numéricamente los resultados estadísticos, los que serán representados al análisis que se realiza (Valderrama, 2017).

Por su parte, Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que, el estudio se encuentra ubicado dentro del diseño no experimental y transversal, debido que la investigación fue solamente observada el fenómeno que se presenta, sin tener que manipular para realizar un cambio en el comportamiento de las variables, todo ello se recoge los datos y se interpreta en un único momento.

## Figura 1

*Esquema de los estudios con diseño correlacional*



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión del conocimiento
- V2 : Competencia laboral
- V1 y V2: Observaciones en cada una de las variables
- r : Correlación

De la misma manera la investigación queda registrada dentro del nivel descriptiva correlacional, que procura relacionar las variables del estudio (Valderrama, 2017).

### 3.2 Variables y Operacionalización

En cuanto a la variable gestión del conocimiento, Lirios (2018) definió como consiste en el procesamiento coherente, estructurado y sistematizado para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una concentración coherente de saberes, experticias, valores, información del contexto y juicios que proporcionan un marco, para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.

Respecto a su definición operacional, es de tipo cuantitativa, por lo que se utiliza para su medición la escala de Likert; y que está conformada por tres dimensiones: Liderazgo motivacional, liderazgo comunicacional y construcción de acuerdos; las cuales cuentan con 11 indicadores, que conllevaron a la formulación de 21 ítems o preguntas, contando con escala de medición: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, y (5) siempre. Por último, fueron tres, los especialistas que lo validaron. (Ver Anexo 1), los mismos que resultaron necesarios para realizar el cuestionario tipo Likert.

En el caso de la variable competencia laboral, se tiene que Ortega (2015) la definió como atributos que posee una persona y que las aplica al asumir una función de dirección de una empresa cuyo fin es lograr las metas. En esa misma línea, Frías, et al. (2021) también aseveran que, son saberes y habilidades que se hacen uso con eficacia y eficiencia.

Ahora bien, sobre la operacionalización de esta variable, también es de índole cuantitativa, medible con la escala de Likert. Se consideraron 7 dimensiones: Autocontrol, adaptabilidad, capacidades de influencia, liderazgo, desempeño laboral, valores y orientación al logro; las mismas que cuentan con 14 indicadores y 25 ítems, que fueron útiles para efectuar el cuestionario tipo Likert. También se debe acotar que estos instrumentos, fueron validados por tres especialistas en la materia. (Ver Anexo 1)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Hernández y Mendoza (2018) señalaron que es la agrupación de personas que cuentan con expectativas para ser comprendidas en la investigación. Se debe tener en cuenta que están limitadas por sus cualidades.

También para Arias y Covinos (2021) está conformada por un grupo de sujetos o cosas que se quiere conocer en un estudio, ya sea a través de una encuesta; es decir es el conjunto de factores en los cuales se van a generalizar los resultados del estudio, o también son las unidades de estudio que se pretende conocer, sin embargo, difícilmente está a disponibilidad de la investigación.

Por esta razón, se llegó a contar con una muestra censal que equivale a 81 trabajadores de la sede central del Fuero Militar Policial, quienes integran el área administrativa.

En cuanto a la muestra, es una porción que se considera representativa de la población o del total, del cual se tomarán datos para su recolección y con los resultados conseguidos producto de la investigación, se va a extender a toda población (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, a la opinión de Arias y Covinos (2021), es el instrumento que se realiza a través del cuestionario que está dirigido

a personas, y provee de información acerca de las posiciones, conductas o ideas; debe tenerse presente que las encuestas se enfocan en preguntas predefinidas que siguen una secuencia lógica y un sistema de respuestas graduales; de los que se obtienen resultados numéricos.

En esa misma línea, Sánchez y Reyes (2017) la consideran como una serie de preguntas derivadas de los indicadores que se han considerado de la operacionalización de las variables, con el fin de recoger los datos requeridos.

### **Validez**

De acuerdo con Cisneros et al. (2022), es la calidad de la herramienta para la medición de las características o aspectos que se quieren medir; para ello se seleccionará a expertos centrados en el área de estudio, teniendo en consideración tres criterios, tales como: la relevancia, pertinencia y claridad, llegando a opinar finalmente con la palabra aplicable.

**Tabla 1:**

*Validación de juicio de expertos*

Expertos	Cuestionario	Resultado de
		Aplicabilidad
Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan	Gestión del Conocimiento Competencia Laboral	Aplicable
Mg. Severo Amador Flores Minaya Mg. Janampa Acuña, Nerio		Aplicable Aplicable

### **Confiabilidad**

De acuerdo a la opinión de Cisneros et al. (2022), es el nivel de consistencia con el que la herramienta mide una variable, siendo obtenido evaluando la reproducibilidad, es decir, cuando existe una buena correlación entre las mediciones en diferentes momentos; también es definida como la precisión de las mediciones en diferentes momentos. (Valderrama, 2017)

Es así que, para determinar la confiabilidad de las variables de este estudio, se puso en marcha una prueba piloto contando con la participación de 20 trabajadores de una entidad estatal, a través de un cuestionario que se realizó

tanto presencial como virtual; posteriormente, se empleó la misma encuesta a 81 empleados de la institución, en la que se está llevando a cabo la investigación. La confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach con el programa estadístico SPSS V.26, con la respectiva hoja de cálculo Excel. Es pertinente acotar que se utilizó la encuesta, siendo el cuestionario su instrumento elaborado en la escala Likert, y se realizó de forma virtual a través del google form.

### **3.5 Procedimiento**

Se realizó en los ambientes de la mencionada institución, para ello previamente se enviará a la institución una carta dirigida al Presidente del Fuero jefe, solicitando el permiso respectivo para ingresar aplicar la encuesta a los empleados de esta institución.

Respondiendo al contexto actual que estamos viviendo a raíz de la pandemia universal por el COVI-19, no es posible realizar la encuesta de manera personal, por lo que es necesario hacer uso de las herramientas informáticas para recoger por intermedio de la vía electrónica (Google Formularios) mediante el cual se genera el acceso a la encuesta valida, dichos resultados serán analizados e interpretados, llegando a conclusiones y aportar en base a ello.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Los datos necesarios se obtendrán aplicando los instrumentos de recolección de datos, todos ellos serán procesados haciendo uso del Microsoft Office Excel 2016, una vez realizado el proceso se pasará al programa de IBM SPSS Stadistics 25, mediante el cual se llegó obtener los resultados de forma numérica para ser interpretados dichos resultados. Además, se hará la prueba de hipótesis utilizando el estadístico adecuado.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente trabajo se desarrolló, teniendo en cuenta la autorización de la persona responsable de la institución donde se realizará la investigación, especialmente se ha tenido que estar presente para realizar las indagaciones, la aplicación de los instrumentos validados previamente, para aplicar los instrumentos a la muestra de estudio. Es menester acotar, ha sido elaborada sin incurrir en actos de plagio, utilizando para las citas y referencias bibliográficas, las normas APA 7ma. Versión;

en cuanto a la redacción se ejecutó teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por la universidad César Vallejo, aprobada mediante Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 110- 2022-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020; de la misma manera se pasó el turniting para corregir la similitud que pudiera haber, finalmente se ha respetado las teorías utilizadas en la definición de la variables objeto de nuestro estudio.



## IV. RESULTADOS

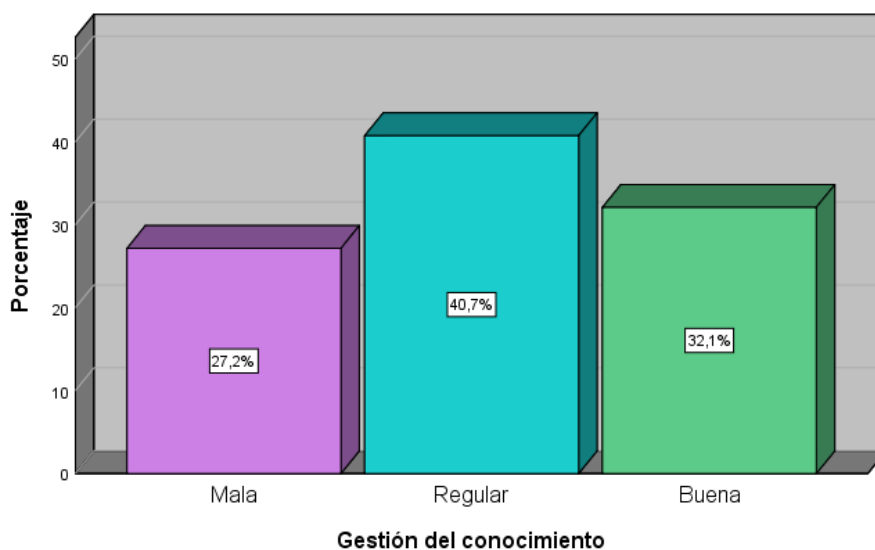
**Tabla 2:**

*Frecuencia y porcentaje de la variable gestión del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	22	27,2%
	Regular	33	40,7%
	Buena	26	32,1%
	Total	81	100,0%

**Figura 2**

*Niveles de gestión del conocimiento*



Según el resultado el 40.7% de los encuestados declaran que la variable gestión del conocimiento es regular, el 32.1% de los encuestados indican que es buena y el 27.2% de los encuestados muestran que es mala.

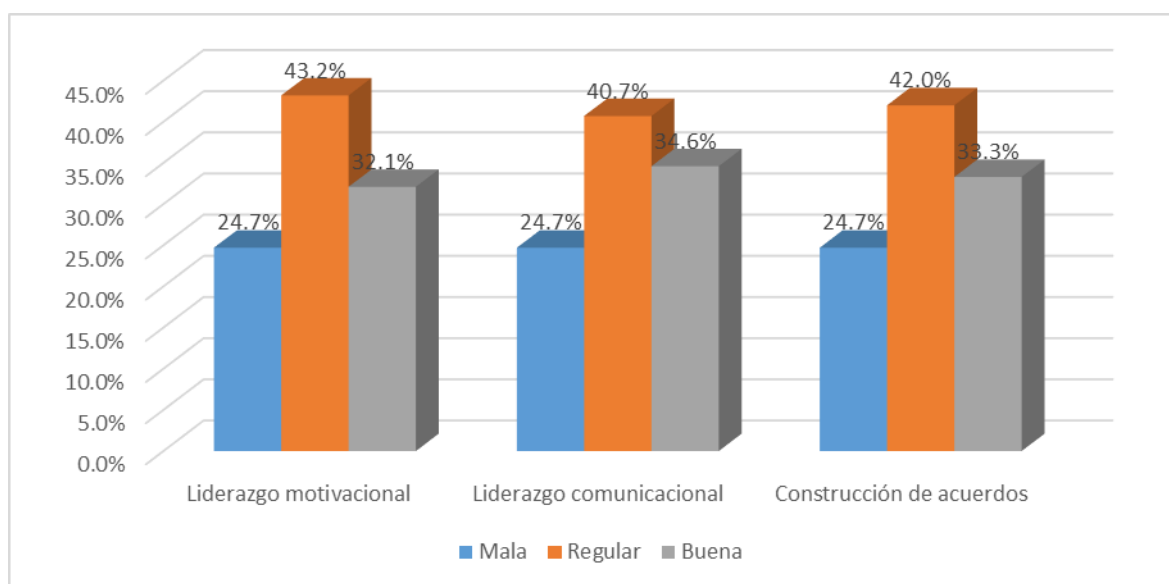
**Tabla 3:**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento*

Niveles	Liderazgo motivacional		Liderazgo comunicacional		Construcción de acuerdos	
	f	%	f	++%	f	%
Mala	20	24.7%	20	24.7%	20	24.7%
Regular	35	43.2%	33	40.7%	34	42%
Buena	26	32.1%	28	34.6%	27	33.3%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento*



De los resultados obtenidos, se percibe que un 43.2% de los encuestados manifiestan que el liderazgo motivacional es regular, el 32.1% de los encuestados expresaron que es buena y el 24.7% es mala. Además, el 40.7% de los encuestados manifiestan que es regular el liderazgo comunicacional, el 34.6% lo señaló como buena, y el 24.7% afirman que es mala. Finalmente, sobre la construcción de acuerdos el 42% de los encuestados aseveran que es regular, el 33.3% apuntan a que es buena, mientras que el 24.7% señalan que es mala.

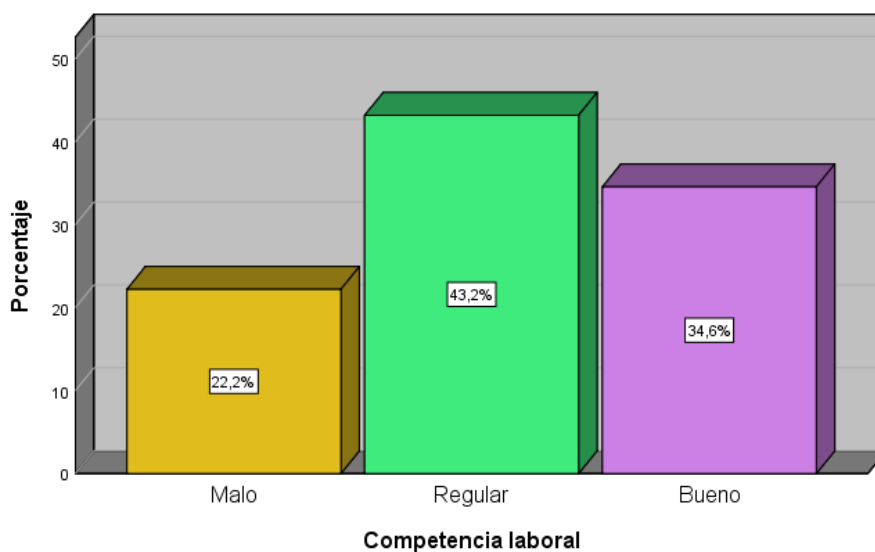
**Tabla 4:**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable competencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	18	22,2%
	Regular	35	43,2%
	Bueno	28	34,6%
	Total	81	100,0%

**Figura 4**

*Niveles de la variable competencia laboral*



De acuerdo a la percepción de los encuestados, el 43.2% de los encuestados expresan que la competencia laboral es regular, el 34.6% indican que es bueno y el 22.2% refieren que es malo.

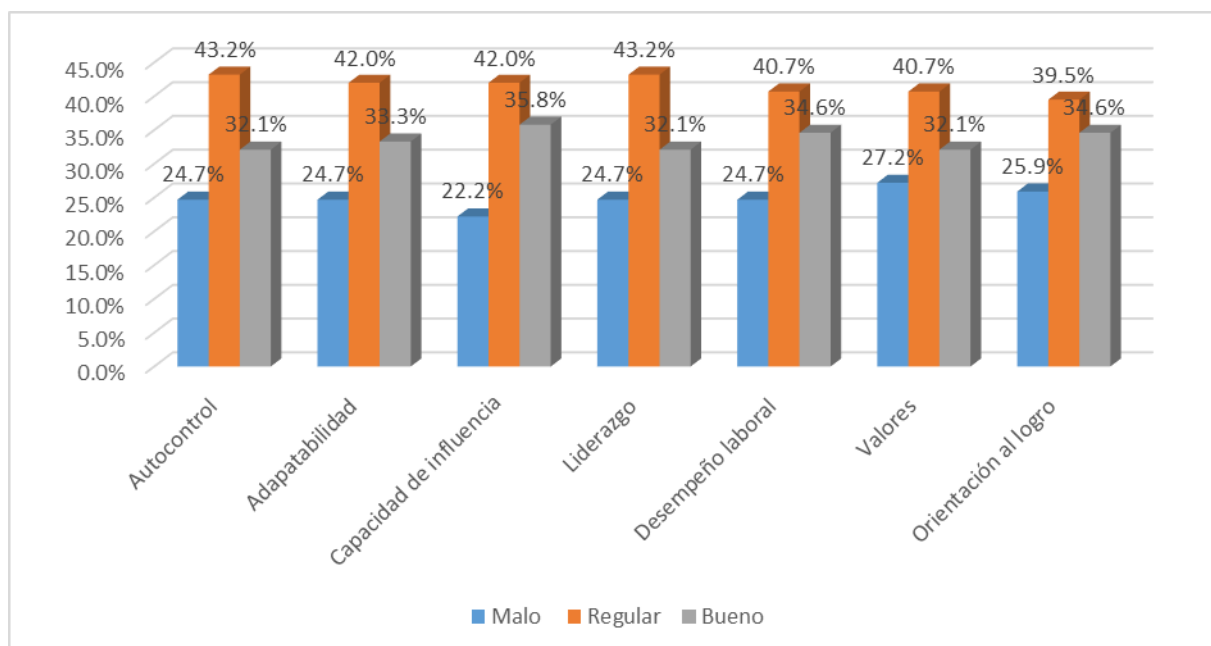
**Tabla 5:.**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de competencia laboral*

Niveles	Autocontrol		Adaptabilidad		Capacidad de influencia		Liderazgo		Desempeño laboral		Valores		Orientación al logro	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	20	24.7%	20	24.7%	18	22.2%	20	24.7%	20	24.7%	22	27.2%	21	25.9%
Regular	35	43.2%	34	42%	34	42%	35	43.2%	33	40.7%	33	40.7%	32	39.5%
Bueno	26	32.1%	27	33.3%	29	35.8%	26	32.1%	28	34.6%	26	32.1%	28	34.6%
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

**Figura 5**

*Niveles de las dimensiones de la variable competencia laboral*



De acuerdo con los resultados, se determinó que el 43.2% de los encuestados manifiestan que el autocontrol es regular, el 42% señalan que la adaptabilidad es regular. Adicionalmente, el 42% de los encuestados expresan que la capacidad de influencia es regular, el 43.2% de los encuestados mencionan que el liderazgo es regular, el 40.7% de los encuestados presentan que los valores son regulares y el 39.5% de los encuestados mencionan que la orientación al logro es regular.

## Prueba de normalidad

**Tabla 6:**

### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,056	81	,000
Competencia laboral	,085	81	,000

Al respecto, la significación que es menor a 0.05, proviene de una distribución no normal; por lo cual es no paramétrica. Además, lo usual es el Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

El nivel de significación =0.05

Nivel de confiabilidad 95%

**Tabla 7:**

### *Relación de la variable gestión del conocimiento y la competencia laboral*

			Gestión del conocimiento	Competencia laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Se demuestra la relación entre gestión del conocimiento y la competencia laboral (r=0,725), con una relación positiva alta; así que, a mayor gestión del

conocimiento mayor competencia laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

**Tabla 8:**

*Relación entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral*

			Liderazgo motivacional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Se demuestra la relación entre liderazgo motivacional y competencia laboral ( $r=0,615$ ), con una relación positiva moderada, es decir a liderazgo motivacional mayor competencia laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas, aceptando la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el liderazgo comunicacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuego Militar Policial, Lima, 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el liderazgo comunicacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuego Militar Policial, Lima, 2022.

**Tabla 9:**

*Relación entre liderazgo comunicacional y competencia laboral*

			Liderazgo comunicacional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo comunicacional	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Se prueba la relación entre liderazgo comunicacional y competencia laboral ( $r=0,686$ ), con una relación positiva moderada, es decir a mayor liderazgo comunicacional mayor competencia laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto existe relación significativa entre las variables mencionadas, aceptando la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específica 3

$H_1$ = Existe relación entre la construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

$H_0$ = No existe relación entre la construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fiero Militar Policial, Lima, 2022.

**Tabla 10:**

*Relación entre construcción de acuerdos y competencia laboral*

			Construcción de acuerdos	Competencia laboral
Rho de Spearman	Construcción de acuerdos	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Se demostró la relación de la construcción de acuerdo y competencia laboral ( $r=0,744$ ), con una relación positiva alta, es decir a mayor construcción de acuerdos mayor competencia laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05; por lo tanto, existe relación significativa entre las variables mencionadas, aceptando la hipótesis de estudio y rechazando la hipótesis nula.



## V. DISCUSIÓN

Conforme con el objetivo se determinó que existe una relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo; porque existe relación entre ambas variables ( $r=0,725$ ), que es positiva alta, esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento también es mayor la competencia laboral. Este resultado, tiene coincidencia con la tesis de Valladolid (2021), porque en su investigación se develó que la gestión del conocimiento en el Ayuntamiento de Morropón en Piura, requiere ser afianzada, puesto que, según la impresión de los entrevistados, el índice es medio, así lo denota en el caso del aprendizaje organizacional un 36,5%; respecto a la creación del conocimiento es un 36,0%, por lo que el nivel es bajo; mientras que, en Transparencia y almacenamiento alcanzó un 41,9% y en aplicación y uso contó con un 41,4%, obteniendo un nivel medio.

Ello quiere decir que, del estudio se evidenció que la calidad del servicio depende de la dirección, ordenación y rendimiento de los empleados; y cómo la gestión del conocimiento influye en éstos, para el fortalecimiento de las ventajas competitivas de las organizaciones, buscando la correlación positiva y alta de estas variables; lo que este permite que el organismo sea capaz de materializar sus propósitos, con perspectiva, estrategias y la generación de conocimiento, buscando así un mejor rendimiento de las funciones asignadas, de los trabajadores de la mencionada municipalidad.

Lirios (2018) precisó que la gestión del conocimiento corresponde al conjunto de actividades desarrolladas para utilizar, compartir, desarrollar y administrar los conocimientos que posee una organización y los individuos que en esta trabajan, para que sean encaminados hacia la consecución de sus objetivos. Por lo tanto, las actividades relacionadas con la gestión del conocimiento están vinculadas con la generación de nuevo conocimiento, la importancia de su acceso del exterior, así como develación a través de la base de datos, software, documentos, entre otros; a su vez implica la medición de la calidad del

conocimiento disponible, la transformación de la cultura organizacional donde se facilite el crecimiento del conocimiento, entre otros.

De la misma forma, hay una semejanza con la tesis en el ámbito internacional, donde Millán et al. (2019) advirtieron que el indicador de la motivación de la organización implica contar con un ambiente apropiado para la enseñanza y/o capacitación, toda vez que los resultados arrojaron que el 38,7% que lo desconocía, demostrándose que para este proceso es mínima la motivación, ya que las organizaciones están más enfocadas en la producción de bienes, como de servicios; más que en la implementación de la gestión del conocimiento.

En definitiva, debe contar con conocimientos el personal, para que coadyuve a la concreción de metas en un determinado contexto, causar la persuasión y captar la atención de los directivos para continuar aplicando este tipo de tácticas y planes que focalizan actividades que contribuyan al progreso continuo y forjar la capacidad competitiva de la organización.

También, puso en relieve que es innovación el conocimiento en el capital humano acompañado de la tecnología, no soslayando los procesos de innovación abierta que posibilita una reestructuración flexible, complementada con la disciplina, lo que permitirá maximizar sus ganancias lo que permitirá materializar los objetivos planteados y a la vez incentivar a su personal. Sumado a ello, se tiene que la innovación receptiva permite que las organizaciones asociadas intercambien entre sí información cognitiva y tecnológica, para crecer, fortalecerse y potenciar sus capacidades.

En cuanto a la primera hipótesis específica, logró demostrarse que existe relación entre el liderazgo motivacional y competencia laboral ( $r=0,615$ ), con una relación positiva moderada, o sea que si hay mayor competencia laboral es porque es mayor el liderazgo motivacional. Ello, se sustenta en la semejanza con la tesis de Santiago (2021), tras evidenciar que hay una buena gestión de conocimiento para un el 40% de los subordinados, siendo que un 41,33% de éstos manifestaron que su percepción sobre las competencias gerenciales es buena. Asimismo, dicha hipótesis evidenció la relación significativa entre ambas variables, siendo que

después de su prueba se determinó estadísticamente significativa en la población, la existencia de una relación alta entre capital humano y competencias del gerente público, en el caso de los empleados del concejo municipal de Chanchamayo.

Sobre este aspecto, Lirios (2018) manifestó que se permite tener una mejor visión respecto de las operaciones de las corporaciones y el personal que forman parte de éstas. De esta forma ayuda a la alta dirección a analizar evaluar, fomentar y que las organizaciones se adapten y asuman retos que plantea la dinámica del mercado coexistente.

Es decir, se puso de manifiesto que la parte gerencial de una institución o entidad depende de las destrezas que se ejerzan con nociones sobre personal y equipos para tareas y/o actividades; además, indagó sobre mejorar en torno a los aspectos negativos que se puedan hallar en la gestión, dando un giro orientado a que repercuta beneficiosamente en la población, al brindar servicios más óptimos; por tal motivo, concluyó que resulta relevante potenciar el capital humano respecto de sus habilidades, para que así haga frente de manera eficiente las tareas asignadas, por cuanto se demostró que existe relación alta entre el conocimiento y las competencias del capital humano.

También, se encuentra similitud con la publicación de López y Acosta-Prado (2019), al concluir que se encontró que la gestión ligada al conocimiento impacta positivamente en las competencias innovadoras, que implican que las entidades intensifican sus capacidades basadas en el conocimiento para agenciarse y administrar medios científicos – técnicos a través de mecanismos de exploración y aprovechamiento para fomentar nociones, protocolos e instrumentos para la implementación de tácticas de competitividad, que ante un entorno dinámico e incierto, brinden a las entidades excelentes resultados.

Por tal motivo, realizaron estudios en los centros destinados al tratamiento de la salud de considerable complejidad en Colombia; obteniéndose como resultado una buena gestión vinculada al conocimiento, coadyuva a la invención y al perfeccionamiento de procesos en beneficio de la organización.

En referencia a la segunda hipótesis específica, se demostró que existe relación entre liderazgo comunicacional y competencia laboral ( $r=0,686$ ), con una

relación positiva moderada, es decir a mayor liderazgo comunicacional mayor competencia laboral. Este resultado tiene semejanza con la investigación de Veliz (2017), tras concluir que existe evidencia significativa para afirmar con respecto la hipótesis general, la correlación Rho Spearman de 0,836 que indica que existe relación positiva entre las variables, es decir la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016. Es decir, la capacitación del personal debe ser continua ya sea a través de la modalidad virtual o presencial, ello con el fin de reforzar y fortalecer las competencias en la gestión, coordinación, así como en la evaluación de la información, para así optimizar el conocimiento institucional y las destrezas en la información.

Además, hay una similitud con la tesis de Acevedo et al. (2020), quienes señalaron que en los resultados se observa la utilidad de realizar un diagnóstico previo con el fin de contextualizar el panorama de intervención, y generar mapas de conocimiento orientados a promover la concientización de los procedimientos institucionales como mecanismo para explicitar y apropiar los conocimientos relevantes.

En tal sentido, se debe orientar al fortalecimiento de la cultura organizacional en torno a las estrategias de preservación de conocimiento y aprovechar los ya existentes, la toma de conciencia respecto a los alcances y relevancia del conocimiento para la ejecución de tareas de sus subordinados, así como en su transmisión; así como admitir que se debe dar preeminencia tanto al capital humano, como el aspecto tecnológico, infraestructura y equipamiento, como también la sensibilización sobre la ejecución correcta e idónea de los procedimientos, además de optimizar la información sobre la base del conocimiento y la difusión del mismo.

En referencia a la tercera hipótesis específica se demostró que existe relación entre construcción de acuerdo y competencia laboral ( $r=0,744$ ), con una relación positiva alta, es decir a mayor construcción de acuerdos mayor competencia laboral. Este resultado se asemeja con la tesis de Quispe (2021),

obtuvo el resultado estadístico de correlación de Rho de Spearman, alcanzando un coeficiente de 0,76, de la cual se denota una significancia bilateral de 0,000, al 0,05, que es directa significativa ( $p$  menor 0,01), lo que posibilita el rechazo de la hipótesis nula, y admisión de la hipótesis general, al demostrarse que hay una relación significativa de la competencia Laboral con la calidad de servicio de los servidores de la Procuraduría en el Municipio del distrito Imperial, de la provincia de Cañete, del 2019.

Además, el gestor debe seguir brindando mayor apoyo a los trabajadores que cuentan con habilidades que destacan respecto de los demás, y que se optimice la prestación del servicio, o en su defecto instale otra modalidad de gestión, donde se busque incluir todo el personal de la institución, debiendo cimentar los pilares básicos entendidos como gestión de recursos humanos; adicionalmente, se debe orientar y gestionar seminarios, capacitaciones, incluso sancionar a quienes incumplan con los preceptos impartidos, con el fin de concretar objetivos y cumplir los plazos ya estipulados, propiciando una mejor atención a los usuarios.

También, hay una similitud con la tesis de Flores (2018), al concluir que es buena en un 62%, el nivel de competencia laboral de los profesionales; respecto de los técnicos el con 80% está en un nivel regular, en tanto los auxiliares en su mayoría se encuentran en nivel malo con 53%. A su vez, el nivel de desempeño laboral de los profesionales es alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel regular con 62%, y los auxiliares en su mayoría se encuentra en nivel regular con un 48%. Por tanto, infirió que existe relación directa y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, del periodo 2017. Siendo el valor del coeficiente de Pearson 0.725. A su vez, mencionó la correlación y la importancia de la influencia de la satisfacción con el correcto accionar de los servidores que cuenta con un óptimo rendimiento; lo que genera una atención de calidad y, por ende, la satisfacción de los ciudadanos; por otro lado, se probó que importa la gestión por procesos, así como el trabajo en equipo, toda vez que las actividades no operan por sí solas o porque se espera su cumplimiento en cada

sección, sino incluso por el grado de compromiso del capital humano, para generar un mejor y mayor logro en la organización.

Asimismo, hay una similitud con la tesis de Cortez (2021) conclusión mostró que las competencias de un trabajador son medulares para alcanzar las metas que se han propuesto en provecho de la entidad, por lo que demandan recursos, así como motivar para lograr su eficiencia, por lo que, en ello debe trabajar la entidad.

De la misma forma, Casique (2018) los resultados obtenidos indican que los directivos en un 25% manifiestan que el impacto del coaching, respecto a la mejora de las competencias laborales, es de gran nivel; también más de un 50% de los directivos manifiestan su satisfacción por los avances notorios en las competencias de sus trabajadores, tras el acompañamiento con el coaching. Además, el trabajo en equipo de profesionales en relación a las habilidades comunicativas ha demostrado que la posibilidad de expresar deseos, actitudes y positivismo, influye más que la mejor forma de hablar. Para la motivación se considera fundamental la inclusión permanente de dinámicas de equipo, capacitación, ideación para la toma de decisiones, aspectos de gran importancia para potenciar el trabajo colaborativo entre los funcionarios para una gestión institucional más eficaz.

Finalmente, es menester precisar que este estudio se apoyó en Lirios (2018), al señalar que la construcción de acuerdos se logra teniendo en cuenta que es un proceso de obtención de acuerdos entre sujetos lingüísticamente e intersubjetivamente competentes, es decir, la calidad de las intervenciones está sujeta a la profundidad, el rigor científico y el pensamiento crítico que le imprime cada sujeto y al número de razones pertinentes y que sean verdaderas y libres de cualquier estado de ánimo de los individuos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera:

En cuanto a la relación entre gestión del conocimiento y competencia laboral existe una vinculación entre ambas con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.725); de cuyo resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se demuestra que a mayor gestión del conocimiento se fortalecerá las competencias laborales de los servidores de la sede central del Fuero Militar Policial.

Segunda:

En el caso del liderazgo motivacional y competencia laboral se obtuvo una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta con Rho de Spearman de 0.615; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por cuanto fomentar el liderazgo motivacional a través de una política de incentivos, optimizará las competencias laborales de los trabajadores.

Tercera:

Respecto al liderazgo comunicacional y competencia laboral se comprobó que existe correlación entre ambas, con significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.686), rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de lo cual se denota que la comunicación asertiva de los gestores permite el buen entendimiento con sus colaboradores, lo que incidirá en sus competencias laborales, permitiendo así materializar satisfactoriamente a los objetivos institucionales.

Cuarta:

Finalmente, existe relación entre construcción de acuerdos y competencia laboral con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.744); siendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de lo que se desprende que la participación colaborativa de los gestores y los empleados del Fuero Militar Policial, optimizarán sus competencias laborales, en la medida que se implemente de forma eficaz la gestión del conocimiento mediante el uso adecuado de las Tics.

#### **IV. RECOMENDACIONES**

Primera:

En el campo de la gestión del conocimiento, se recomienda a los directivos del Fuero Militar Policial fomentar el aprendizaje continuo (presencial y/o virtual), para fortalecer las habilidades de los trabajadores, con el propósito de administrar, gestionar y analizar la información, orientadas a optimizar sus competencias; puesto que así, se promoverá la innovación, cultivará el conocimiento y se concretarán las metas plasmadas en sus documentos de gestión institucional como PEI y POI.

Segunda:

Asimismo, se sugiere al Presidente y al Consejo Ejecutivo de la institución, impulsar e inducir por intermedio de sus áreas como recursos humanos, economía y finanzas y la de planificación, a que los servidores participen activamente en las capacitaciones vinculadas con la gestión del conocimiento atendiendo sus competencias laborales, para que les permita utilizar de forma idónea las herramientas tecnológicas y así optimizar las prestaciones de los servicios que brindan a los usuarios.

Tercera:

También, se recomienda la aprobación de medidas para fomentar las buenas prácticas laborales, a través del diálogo asertivo entre los gerentes y/o directivos de cada área administrativa para mejorar las habilidades comunicativas con el personal bajo su dirección

Cuarta:

Se recomienda, la conformación de equipos de trabajo que cuenten con la participación de gestores y representantes de los trabajadores para arribar a consensos y aprobar estrategias asertivas para implementar de manera efectiva la gestión del conocimiento mediante el uso adecuado de los Tics; donde los directivos y sus colaboradores son los partícipes activos, con predisposición a superar los desafíos que presentan en la coyuntura en la que nos encontramos, con el fin de cumplir manera eficiente con la misión y visión de la institución.



## REFERENCIAS

- Acevedo-Correa, Aristizábal-Botero, C. A., Valencia-Arias y Bran-Piedrahita, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*, 31(1), 103-112.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>.
- Benítez, S. (2018). Una mirada epistemológica a la gestión del conocimiento en las universidades del futuro. *Rev. Fermentum*, 28 (83), 675-695.
- Bueno, E. (2000). Dirección del Conocimiento y Aprendizaje: Creación, distribución y mediación de Intangibles. Recuperado de <http://www.sedic.es/bueno.pdf>.
- Briceño, B., Strand, K., y Marshall, M. (2020). La gestión del conocimiento: recursos y oportunidades. <https://cutt.ly/URh0wdy>.
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19(1), 140-163. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>.
- Carreón, J. (2016). *Desarrollo humano: gobernanza y emprendimiento social*. México: UNAM-ENTS
- Castel, G. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*. 103, 33-58
- Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1). [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Casique, L. (2018). Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas Manizaleñas, una

- mirada desde sus directivos. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Colombia: <http://bdigital.unal.edu.co/69811/7/1090398867.2018.pdf>.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Cedeño, B., Atoche, C., Torres, C., Santana, L. y Preciado, M. (2022). Competencia comunicacional y trabajo cooperativo en docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1),731-747. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1538](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1538).
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>.
- Cortez, N. (2021). Competencias profesionales del personal directivo del Sindicato de Trabajadores de CETRAEMELESA (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).
- Delgado, C., Olano, M. y Nieto, L. (2019). El rompecabezas de la adherencia al tratamiento. La mirada de los actores: pacientes, familias–cuidadores y equipo de salud. *Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología*, (78), 57-68.
- Donawa, Z. (2018). Liderazgo eficaz en gerencias de organizaciones de servicio eléctrico. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías*, 10(31).
- Echeverri, A., Lozada, N., y Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82.
- Elizondo, J. y Herrera, I. (2020). La relación de la gestión del conocimiento (GC) y la cultura organizacional (CO): Una revisión teórica. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 46-72.

- Espinoza, R. (2020). Modelo de Gestión del Conocimiento para desarrollar competencias laborales en el área de capacitación de la Empresa Promotora de Salud H&D. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3973>
- Espinoza, R., Kellner, C., y McCall, W (2020) ECT during COVID-19: an essential medical procedure—maintaining service viability and accessibility. J. ECT. Published online Apr 23. doi:10.1097/YCT.0000000000000689.
- Foronda, F. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. <http://hdl.handle.net/10495/9952>.
- Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31573>
- Flórez, J. (2021). Resiliencia y Adaptabilidad Organizacional en Tiempos de Pandemia: Caso de la Empresa Servicio de Aseo Zaida (San Andrés Isla) (Bachelor's thesis, Escuela Economía, Administración y Negocios).
- Frías, R., Pinto, S., Ticona, I. y Justo, J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca–2020. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 487-498.
- García, V., Trujillo, D. y Estrada, L. (2021). Gestión del conocimiento empresarial en la Internet de las cosas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E42), 568-578. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0> (the “License”).
- Guiliany, J., Durán, S., Hernández, J., y Moreno, M. (2018). Estrategias gerenciales para fomentar las competencias laborales en el Sector Hotelero de la Costa Caribe Colombiana. *Revista de Investigación SIGMA*, 5(02), 8-22.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Herrera, A. y Garcés, E. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas ET Scientia-UPT*, 8(2), 1202-1210.
- Jiménez, S. E. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. 3. Obtenido de *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98.: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- López Montoya, O. H. y Acosta-Prado, J. (2019). Relación entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en instituciones de salud (Colombia). *Espacios*, 40(28), 11.
- López, J., Osuna, B., Torres, M. y García, A. (2021). Capacidad del proceso de gestión de conocimiento y su impacto en la investigación y la adquisición de tecnología en empresas industriales de cajeme, méxico. *Revista Inclusiones*, 392-404.
- Lirios, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 9(27), 285-304.
- González, V., Martínez, A., y Esparcia, A. (2020). Gestión del conocimiento en las universidades: Comunicar en entornos digitales. *InMediaciones de la Comunicación*, 15(1), 41-66.
- Medina, V., Almansa-Martínez, A., y Castillo-Esparcia, A. (2020). Gestión del conocimiento en las universidades: Comunicar en entornos digitales. *InMediaciones De La Comunicación*, 15(1), 41 -66. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.1.2957>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Millán, J., Díaz, M., y Millán, O. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 116-138.
- Monsalve, A. y Athaydes, A. (2021). Nuevas ciudadanía y nueva capacidad de influencia en decisiones estratégicas. *Organicom*, 18(37), 84-99. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2021.187972>.

- Montañez Bemúdez, I. A. (2020). *Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo XXI* (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7885>
- Mul, J., & Ojeda, R. (2014). Análisis de la gestión del conocimiento en empresas con actividades de innovación en Yucatán. In *XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. UNAM. Recuperado de <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2014/2.1.pdf>. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/premio/2014/2.pdf>
- Nieto Muriel, D. M. (2021). Evolucionisaón del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8723>
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. USA, New York: Oxford University Press. <https://www.strategy-business.com/media/file/8592.PDF>
- Nonaka, I. (2007). Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company. In *The economic impact of knowledge* (pp. 175-187). Routledge. <https://acortar.link/yv3TEJ>
- Nonaka, I, Konno, N. (1998). "The concept of 'Ba': Building a foundation for knowledge creation". *California management review*, v. 40, n. 3, p. 40-54. <http://home.business.utah.edu/actme/7410/Nonaka%201998.pdf>
- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativa en las universidades tecnológicas privadas de Lima. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4308>.
- Ortegón, E. (2020). Una aproximación a la teoría de la complejidad: Planificación, política y valor públicos. Huancayo: Universidad Continental, Fondo Editorial. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7275>.
- Panizo, M., Ferrara, G., Viloría, D., Márquez, A. y Ortíz, L. (2019). Caracterización de la Gestión del Conocimiento en Organizaciones Orientadas a la Producción de Bienes y Servicios como área de investigación. *Tekhné*, 22(2). <https://acortar.link/AEwrUa>

- Paredes, K. y Vilca, C. (2021). La gestión del conocimiento y ocupación profesional de los administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1299>
- Palumbo, M., Plaza, B. y De Migo, A. (2022). Los procesos de construcción epistémica en la economía popular rural: conocimientos, saberes y aprendizajes en movimiento. *Espacio Abierto*, 31(1), 55-79. <https://www.redalyc.org/journal/122/12270216003/12270216003.pdf>.
- Pérez, V. y Urbáez, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. <https://acortar.link/9m9oN2>
- Picincu, A. (2019) Factores que afectan el desempeño laboral. <https://bizfluent.com/facts-5612348-causes-stress-organization-html>
- Puerta-Ramírez, J., Giraldo-García, J. y Tabares-López, M. (2019). Evaluación de la Arquitectura de Negocio a través del Análisis de Factores Críticos para el Desempeño de una Organización. *Información tecnológica*, 30(2), 33-44. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200033>
- Quispe, A., Pocomucha, J., Ingaruca, M. y Ortiz, C. (2022). Liderazgo eficaz: enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 319-335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378019>
- Quispe, F. (2021). Competencia laboral y calidad de servicio de los trabajadores de la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Imperial, Cañete, 2019 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59729>.
- Ramírez Rodríguez, A. V. (2022). Habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco-2021. <https://acortar.link/URkzTT>
- Rivera, M., Rúa, D., y Canay, J. (2019). Prácticas de gestión en empresas de base tecnológica: Análisis en organizaciones colombianas. *Revista Opción*, 34(18), Venezuela. (Pp.1715–1739). <https://acortar.link/ChQ896>

- Rodríguez, M. (2021). Liderazgo, comunicación organizacional y motivación de los trabajadores en la industria maquiladora de Nogales, Sonora. *Sintaxis*, (6), 210-222. <https://orcid.org/0000-0003-4707-7577>.
- Romero, A., y Flores, E. (2020). La competencia comunicacional en la educación superior y en el entorno laboral. *ESTRATEGAS, Investigación en Comunicación* ISSN: 2550-6870, 7. <https://acortar.link/uvDZGk>
- Rueda, L., Cueva, M. y Armas, R. (2020). Gestión del conocimiento en las Pymes del sector industrial de Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E25), 322-335. <https://acortar.link/8yLen1>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <https://acortar.link/dE9JSa>
- Sánchez, M., y Lazo, V. (2018). Determinantes de la rentabilidad empresarial en el ecuador: un análisis de corte transversal. *Eca Sinergia*, 9(1), 60-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6494797>
- Sánchez, J., Rojas, A. y Rodríguez, L. (2018). Gestión del conocimiento. *TIA*, 6(2), pp. 46-51. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/9633>.
- Santiago, E. (2021). Gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo, 2020 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57031>
- Santillán, J. (2018). Valor público, gobernanza y Tercera Vía. *Convergencia*, 175-193. <https://doi.org/0.29101/crcs.v25i78.10373>.
- Seaton, C. y Bresó, S. (2001). El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos. <http://www.espaciosdigital.com>.
- Solís, A. y Kosberg, S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Administración y Organizaciones*, 21(40), 51-72. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/18/16>.

- Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica (No. Sirsi) i958648419X).
- Torres, K., & Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Negotium*, 11(32), 3-20. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf>
- Toledo, L., Durán, F. y Romero, R. (2021). Educación en valores: empatía y tolerancia en las aulas universitarias. *Mérito-Revista de Educación*, 3(9), 223-233. <https://orcid.org/0000-0001-7685-9864>.
- Turpo-Gebera, O., y Lazo-Manrique, M. (2021). Cultura en universidades peruanas: estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 192-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223013>.
- Valladolid, C. (2021). Gestión del conocimiento y calidad del servicio en la municipalidad provincial de Morropón Piura (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61560>
- Vázquez, G., Ulianov, I., Macías, J. y Juárez, L. (2020). Construcción-validación del cuestionario sobre madurez de gestión del conocimiento para innovación educativa en universidades. *Apertura: Revista de Innovación Educativa*, 12(1).
- Veliz, A. (2017). Gestión del Conocimiento y desempeño laboral según personal de Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, Lima, 2016. <https://acortar.link/JOl0fj>
- Zúñiga, C. Q., y Martínez, W. F. R. (2021). Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 347-366. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3515/4721>



## **ANEXOS**

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de gestión del conocimiento*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Según Lirios (2018) consiste en el procesamiento coherente, estructurado y sistematizado para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una concentración coherente de saberes, experticias, valores, información del contexto y juicios que proporcionan un marco, para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 21 ítems, los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert	Liderazgo motivacional	Softwares actualizados	1	Escala ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 21 – 48 Regular 49 – 76 Buena 77 - 105
			Softwares especializados	2,3		
			Habilidades computacionales	4,5		
			Práctica laboral	6,7		
		Liderazgo comunicacional	Transmitir estrategias	8,9		
			Estilo de trabajo	10, 11		
			Colaboración	12		
		Construcción de acuerdos	Potencialidades	13, 14		
			Impulsar la creación	15, 16, 17		
			Toma de decisiones	18, 19		
		Estrategia	20, 21			

Tabla 1

*Operacionalización de competencia laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
<p>Ortega (2015) definió que las competencias son cualidades que destaca de una persona cuando asume una función de direccionar una empresa para ayudarla a conseguir sus metas.</p> <p>Ortega (2015) modelo de Assessment Center Sociopsicodramática, Definió las dimensiones delEECOMLAB.</p>	<p>Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 7 dimensiones, 15 indicadores y 25 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.</p>	Autocontrol	Autocontrol emocional	1,2,3	<p>Escala ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo 25 - 58 Regular 59 - 91 Bueno 92 - 125</p>
		Adaptabilidad	Autocontrol conductual	4,5,6		
			Solución de problemas	7		
		Capacidades de influencia	Flexibilidad	8, 9		
			Dominio	10		
			Confianza	11		
		Liderazgo	Credibilidad	12		
			Trabajo en equipo	13, 14, 15		
		Desempeño laboral	Comunicación	16, 17		
			Eficiencia	18		
			Eficacia	19		
		Valores	Efectividad	20		
			Responsabilidad	21		
		Orientación al logro	Profesionalidad	22		
			Capacidad	23, 24, 25		

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
<b>Título:</b> Gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.								
<b>Autor:</b>								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo comunicacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo comunicacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo motivacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo comunicacional y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Liderazgo motivacional	Softwares actualizados	1	Escala: Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 21 – 48 Regular 49 – 76 Buena 77 - 105	
				Softwares especializados	2,3			
				Habilidades computacionales	4,5			
				Práctica laboral	67			
			Liderazgo comunicacional	Transmitir estrategias	8,9			
				Estilo de trabajo	10, 11			
				Colaboración	12			
				Potencialidades	13, 14			
			Construcción de acuerdos	Impulsar la creación	15, 16, 17			
				Toma de decisiones	18, 19			
				Estrategia	20, 21			
			Variable 2: Competencia laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición
Autocontrol	Autocontrol emocional	1,2, 3	Escala: Ordinal  1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Malo 25 - 58 Regular 59 - 91 Bueno 92 - 125				
	Autocontrol conductual	4,5, 6						
Adaptabilidad	Solución de problemas	7						
	Flexibilidad	8, 9						
Capacidades de influencia	Dominio	10						
	Confianza	11						
	Credibilidad	12						
Liderazgo	Trabajo en equipo	13, 14, 15						
	Comunicación	16, 17						
Desempeño laboral	Eficiencia	18						
	Eficacia	19						
	Efectividad	20						
Valores	Responsabilidad	21						

<p>Militar Policial, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022?</p>	<p>Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p>	<p>construcción de acuerdos y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022.</p>		<p>Profesionalidad 22</p>			
				<p>Capacidad 23, 24, 25</p>			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte y transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población censo:</b> Estuvo considerada por 70 trabajadores del personal administrativo.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del conocimiento</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Lirios (2018)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: Al personal administrativos</p>	<p><b>Variable 2: Competencia laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Ortega (2015) modelo de Assessment Center Sociopsicodramática, definió las dimensiones del EECOMLAB.</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: Al personal administrativo.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo simple</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- Conclusiones</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>			

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>						
1	El personal encargado motiva a los subordinados sobre el uso de software actualizados					
2	El personal encargado motiva al personal para superar las dificultades en el uso de los software especializados					
3	El personal encargado motiva e informa sobre los beneficios en el uso de los software atendiendo su especialidad					
4	El personal encargado identifica las habilidades computacionales del personal subordinado					
5	Los subordinados demuestran su habilidad para aprender los programas y sistemas de software para computadoras					
6	Los trabajadores mejoran sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación					
7	Los trabajadores aplican los conocimientos técnicos en sus actividades laborales					
<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>						
8	Los Directivos incluyen en el plan operativo estrategias innovadoras para el logro de objetivos institucionales					
9	Los Directivos están calificados para identificar una estrategia frente a las contingencias que se presentan al interior de la institución.					
10	Los directivos promueven los aportes del personal en las áreas donde desempeñan sus actividades.					
11	Los directivos promocionan el estilo de trabajo que realiza en el área de trabajo					
12	El personal se apoya recíprocamente para promover las propuestas de gestión					
13	Los Directivos potencian las habilidades computacionales					
14	El personal encargado perfecciona las habilidades del personal para mejorar sus actividades laborales.					
<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>						
15	Los directivos estimulan su creatividad innovadora.					
16	Se implementaron estrategias para impulsar la creación del conocimiento.					
17	Los directivos de la institución impulsan nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
18	Los directivos toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos basadas en sus necesidades institucionales.					
19	Los directivos tienen claro los objetivos institucionales cuando toman una decisión.					
20	La institución implementa estrategias que garanticen mejorar las actividades asignadas para el personal bajo su dirección.					
21	Los trabajadores optimizan las estrategias institucionales, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, durante el desarrollo de sus actividades.					

Gracias por su participación

### CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPETENCIA LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Autocontrol</b>						
1	Mantiene el control en situaciones estresantes.					
2	Los Directivos ante situaciones complejas y/o estresantes controlan sus emociones					
3	Los Directivos toman decisiones idóneas a pesar de situaciones complejas y estresantes.					
4	Los directivos brindan a sus colaboradores, explicaciones lógicas cuando identifican que cuando éstos no han cumplido con las tareas o actividades encomendadas.					
5	Los directivos justifican ante sus colaboradores las decisiones adoptadas por incumplimiento de las actividades asignadas.					
6	Los Directivos de manera concurrente adoptan decisiones pertinentes ante situaciones complejas y/o estresantes.					
<b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad</b>						
7	Los Directivos se encuentran preparados para solucionar los problemas que se presentan en la institución.					
8	Los Directivos brindan facilidades para recibir capacitaciones promovidas por la institución.					
9	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las tecnologías de información y comunicación implementadas por la institución.					
<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia</b>						
10	El jefe o Director de tu área tiene el dominio de las materias vinculadas con su cargo.					
11	El jefe inmediato construye relación de confianza y lealtad con sus colaboradores.					
12	Las disposiciones impartidas por el jefe inmediato generan credibilidad para con sus subordinados.					
<b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo</b>						
13	El jefe inmediato fomenta la participación en equipo para la toma de decisiones.					
14	Las condiciones de trabajo generalmente le permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.					
15	Las personas del equipo aceptan las críticas constructivas de forma positiva.					
16	Existe una comunicación fluida, clara y precisa entre el personal de su área.					
17	El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los integrantes del área.					
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral</b>						
18	Considera que las actividades, se desarrollan de manera eficiente dentro del área de trabajo.					
19	El proceso de evaluación de desempeño es eficaz en el área donde labora.					
20	Cuenta con las condiciones laborales ideales para ser más productivo en las actividades asignadas.					
<b>DIMENSIÓN 6: Valores</b>						
21	Eres capaz de cumplir con todas actividades encomendadas de manera responsables.					
22	El personal cumple con profesionalismo las actividades encomendadas.					
<b>DIMENSIÓN 7: Orientación al logro</b>						
23	Utiliza las capacidades deductivas para solucionar situaciones complejas que se presentan al interior de su organización.					
24	Tiene capacidad para desempeñarse adecuadamente en cualquier área o puesto de la institución					
25	La Oficina de Recursos Humanos reubica al personal teniendo en cuenta las capacidades de los subordinados.					

Gracias por su participación

## Anexo 4: Validaciones

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado motiva a los subordinados sobre el uso de software actualizados	X		X		X		
2	El personal encargado motiva al personal para superar las dificultades en el uso de los software especializados	X		X		X		
3	El personal encargado motiva e informa sobre los beneficios en el uso de los software atendiendo su especialidad	X		X		X		
4	El personal encargado identifica las habilidades computacionales del personal subordinado	X		X		X		
5	Los subordinados demuestran su habilidad para aprender los programas y sistemas de software para computadoras	X		X		X		
6	Los trabajadores mejoran sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación	X		X		X		
7	Los trabajadores aplican los conocimientos técnicos en sus actividades laborales	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los Directivos incluyen en el plan operativo estrategias innovadoras para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
9	Los Directivos están calificados para identificar una estrategia frente a las contingencias que se presentan al interior de la institución.	X		X		X		
10	Los directivos promueven los aportes del personal en las áreas donde desempeñan sus actividades.	X		X		X		
11	Los directivos promocionan el estilo de trabajo que realiza en el área de trabajo	X		X		X		
12	El personal se apoya recíprocamente para promover las propuestas de gestión	X		X		X		
13	Los Directivos potencian las habilidades computacionales	X		X		X		
14	El personal encargado perfecciona las habilidades del personal para mejorar sus actividades laborales.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los directivos estimulan su creatividad innovadora.							
16	Se implementaron estrategias para impulsar la creación del Conocimiento.	X		X		X		



17	Los directivos de la institución impulsan nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgo e integración de información.	X		X		X	
18	Los directivos toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos basadas en sus necesidades institucionales.	X		X		X	
19	Los directivos tienen claro los objetivos institucionales cuando toman una decisión.	X		X		X	
20	La institución implementa estrategias que garanticen mejorar las actividades asignadas para el personal bajo su dirección.	X		X		X	
21	Los trabajadores optimizan las estrategias institucionales, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, durante el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

**DNI:** 25451905

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Educativa

**Lima, 20 de junio del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: autocontrol</b>							
1	Mantiene el control en situaciones estresantes.	X		X		X		
2	Los Directivos ante situaciones complejas y/o estresantes controlan sus emociones	X		X		X		
3	Los Directivos toman decisiones idóneas a pesar de situaciones complejas y estresantes.	X		X		X		
4	Los directivos brindan explicaciones lógicas y/o coherentes a sus subordinados, cuando identifican que éstos no han cumplido con las tareas o actividades encomendadas.	X		X		X		
5	Los directivos justifican ante sus colaboradores las decisiones Adoptadas, por el incumplimiento de las actividades asignadas.	X		X		X		
6	Los Directivos de manera concurrente adoptan decisiones pertinentes ante situaciones complejas y/o estresantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los Directivos se encuentran preparados para solucionar los problemas que se presentan en la institución.	X		X		X		
8	Los directivos brindan facilidades para recibir capacitaciones promovidas por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las tecnologías de información y comunicación implementadas por la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El jefe o Director de tu área tiene el dominio de las materias vinculadas con su cargo.	X		X		X		
11	El jefe inmediato construye relación de confianza y lealtad con sus colaboradores.	X		X		X		
12	Las disposiciones impartidas por el jefe inmediato generan credibilidad para con sus subordinados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El jefe inmediato fomenta la participación en equipo para la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Las condiciones de trabajo generalmente le permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El personal personas del equipo aceptan las críticas constructivas de forma positiva.	X		X		X		

16	Existe una comunicación fluida, clara y precisa entre el personal de su área.	X		X		X		
17	El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los integrantes del área.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Considera que las actividades, se desarrollan de manera eficiente dentro del área de trabajo.	X		X		X		
19	El proceso de evaluación de desempeño es eficaz en el área donde labora.	X		X		X		
20	Cuenta con las condiciones laborales ideales para ser más productivo en las actividades asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Valores</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Se considera capaz de cumplir con todas actividades encomendadas de manera responsable.	X		X		X		
22	El personal cumple con profesionalismo las actividades encomendadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Orientación al logro</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Utiliza las capacidades deductivas para solucionar situaciones complejas que se presentan al interior de su organización.	X		X		X		
24	Tiene capacidad para desempeñarse adecuadamente en cualquier área o puesto de la institución	X		X		X		
25	La Oficina de Recursos Humanos reubica al personal teniendo en cuenta las capacidades de los subordinados.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiente**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Jara Aguirre, Chantal Juan

**DNI:** 25451905

**Especialidad del validador:** Doctor en Gestión Educativa

**Lima, 20 de junio del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado motiva a los subordinados sobre el uso de software actualizados	X		X		X		
2	El personal encargado motiva al personal para superar las dificultades en el uso de los software especializados	X		X		X		
3	El personal encargado motiva e informa sobre los beneficios en el uso de los software atendiendo su especialidad	X		X		X		
4	El personal encargado identifica las habilidades computacionales del personal subordinado	X		X		X		
5	Los subordinados demuestran su habilidad para aprender los programas y sistemas de software para computadoras	X		X		X		
6	Los trabajadores mejoran sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación	X		X		X		
7	Los trabajadores aplican los conocimientos técnicos en sus actividades laborales	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los Directivos incluyen en el plan operativo estrategias innovadoras para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
9	Los Directivos están calificados para identificar una estrategia frente a las contingencias que se presentan al interior de la institución.	X		X		X		
10	Los directivos promueven los aportes del personal en las áreas donde desempeñan sus actividades.	X		X		X		
11	Los directivos promocionan el estilo de trabajo que realiza en el área de trabajo	X		X		X		
12	El personal se apoya recíprocamente para promover las propuestas de gestión	X		X		X		
13	Los Directivos potencian las habilidades computacionales	X		X		X		
14	El personal encargado perfecciona las habilidades del personal para mejorar sus actividades laborales.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los directivos estimulan su creatividad innovadora.							
16	Se implementaron estrategias para impulsar la creación del Conocimiento.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: autocontrol</b>								
1	Mantiene el control en situaciones estresantes.	X		X		X		
2	Los Directivos ante situaciones complejas y/o estresantes controlan sus emociones	X		X		X		
3	Los Directivos toman decisiones idóneas a pesar de situaciones complejas y estresantes.	X		X		X		
4	Los directivos brindan explicaciones lógicas y/o coherentes a sus subordinados, cuando identifican que éstos no han cumplido con las tareas o actividades encomendadas.	X		X		X		
5	Los directivos justifican ante sus colaboradores las decisiones Adoptadas, por el incumplimiento de las actividades asignadas.	X		X		X		
6	Los Directivos de manera concurrente adoptan decisiones pertinentes ante situaciones complejas y/o estresantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los Directivos se encuentran preparados para solucionar los problemas que se presentan en la institución.	X		X		X		
8	Los directivos brindan facilidades para recibir capacitaciones promovidas por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las tecnologías de información y comunicación implementadas por la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El jefe o Director de tu área tiene el dominio de las materias vinculadas con su cargo.	X		X		X		
11	El jefe inmediato construye relación de confianza y lealtad con sus colaboradores.	X		X		X		
12	Las disposiciones impartidas por el jefe inmediato generan credibilidad para con sus subordinados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El jefe inmediato fomenta la participación en equipo para la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Las condiciones de trabajo generalmente le permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El personal personas del equipo aceptan las críticas constructivas de forma positiva.	X		X		X		

16	Existe una comunicación fluida, clara y precisa entre el personal de su área.	X		X		X	
17	El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los integrantes del área.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Considera que las actividades, se desarrollan de manera eficiente dentro del área de trabajo.	X		X		X	
19	El proceso de evaluación de desempeño es eficaz en el área donde labora.	X		X		X	
20	Cuenta con las condiciones laborales ideales para ser más productivo en las actividades asignadas.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: Valores</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Se considera capaz de cumplir con todas actividades encomendadas de manera responsable.	X		X		X	
22	El personal cumple con profesionalismo las actividades encomendadas.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7: Orientación al logro</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Utiliza las capacidades deductivas para solucionar situaciones complejas que se presentan al interior de su organización.	X		X		X	
24	Tiene capacidad para desempeñarse adecuadamente en cualquier área o puesto de la institución	X		X		X	
25	La Oficina de Recursos Humanos reubica al personal teniendo en cuenta las capacidades de los subordinados.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Severo Amador Flores Minaya      DNI: 10080475**

**Especialidad del validador: Maestro de Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 la dimensión

**Lima, 20 de junio del 2022.**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Liderazgo motivacional</b>							
1	El personal encargado motiva a los subordinados sobre el uso de software actualizados	X		X		X		
2	El personal encargado motiva al personal para superar las dificultades en el uso de los software especializados	X		X		X		
3	El personal encargado motiva e informa sobre los beneficios en el uso de los software atendiendo su especialidad	X		X		X		
4	El personal encargado identifica las habilidades computacionales del personal subordinado	X		X		X		
5	Los subordinados demuestran su habilidad para aprender los programas y sistemas de software para computadoras	X		X		X		
6	Los trabajadores mejoran sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación	X		X		X		
7	Los trabajadores aplican los conocimientos técnicos en sus actividades laborales	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Liderazgo comunicacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los Directivos incluyen en el plan operativo estrategias innovadoras para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
9	Los Directivos están calificados para identificar una estrategia frente a las contingencias que se presentan al interior de la institución.	X		X		X		
10	Los directivos promueven los aportes del personal en las áreas donde desempeñan sus actividades.	X		X		X		
11	Los directivos promocionan el estilo de trabajo que realiza en el área de trabajo	X		X		X		
12	El personal se apoya recíprocamente para promover las propuestas de gestión	X		X		X		
13	Los Directivos potencian las habilidades computacionales	X		X		X		
14	El personal encargado perfecciona las habilidades del personal para mejorar sus actividades laborales.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Construcción de acuerdos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los directivos estimulan su creatividad innovadora.							
16	Se implementaron estrategias para impulsar la creación del Conocimiento.	X		X		X		



17	Los directivos de la institución impulsan nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgo e integración de información.	X		X		X	
18	Los directivos toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos basadas en sus necesidades institucionales.	X		X		X	
19	Los directivos tienen claro los objetivos institucionales cuando toman una decisión.	X		X		X	
20	La institución implementa estrategias que garanticen mejorar las actividades asignadas para el personal bajo su dirección.	X		X		X	
21	Los trabajadores optimizan las estrategias institucionales, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, durante el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio**

**DNI: 28270171**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

Lima, 20 de junio del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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 la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: autocontrol</b>							
1	Mantiene el control en situaciones estresantes.	X		X		X		
2	Los Directivos ante situaciones complejas y/o estresantes controlan sus emociones	X		X		X		
3	Los Directivos toman decisiones idóneas a pesar de situaciones complejas y estresantes.	X		X		X		
4	Los directivos brindan explicaciones lógicas y/o coherentes a sus subordinados, cuando identifican que éstos no han cumplido con las tareas o actividades encomendadas.	X		X		X		
5	Los directivos justifican ante sus colaboradores las decisiones Adoptadas, por el incumplimiento de las actividades asignadas.	X		X		X		
6	Los Directivos de manera concurrente adoptan decisiones pertinentes ante situaciones complejas y/o estresantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los Directivos se encuentran preparados para solucionar los problemas que se presentan en la institución.	X		X		X		
8	Los directivos brindan facilidades para recibir capacitaciones promovidas por la institución.	X		X		X		
9	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las tecnologías de información y comunicación implementadas por la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad de influencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El jefe o Director de tu área tiene el dominio de las materias vinculadas con su cargo.	X		X		X		
11	El jefe inmediato construye relación de confianza y lealtad con sus colaboradores.	X		X		X		
12	Las disposiciones impartidas por el jefe inmediato generan credibilidad para con sus subordinados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El jefe inmediato fomenta la participación en equipo para la toma de decisiones.	X		X		X		
14	Las condiciones de trabajo generalmente le permiten promover la efectividad del trabajo en equipo.	X		X		X		
15	El personal personas del equipo aceptan las críticas constructivas de forma positiva.	X		X		X		

16	Existe una comunicación fluida, clara y precisa entre el personal de su área.	X		X		X		
17	El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los integrantes del área.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Desempeño laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Considera que las actividades, se desarrollan de manera eficiente dentro del área de trabajo.	X		X		X		
19	El proceso de evaluación de desempeño es eficaz en el área donde labora.	X		X		X		
20	Cuenta con las condiciones laborales ideales para ser más productivo en las actividades asignadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Valores</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Se considera capaz de cumplir con todas actividades encomendadas de manera responsable.	X		X		X		
22	El personal cumple con profesionalismo las actividades encomendadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Orientación al logro</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Utiliza las capacidades deductivas para solucionar situaciones complejas que se presentan al interior de su organización.	X		X		X		
24	Tiene capacidad para desempeñarse adecuadamente en cualquier área o puesto de la institución	X		X		X		
25	La Oficina de Recursos Humanos reubica al personal teniendo en cuenta las capacidades de los subordinados.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio**

**DNI: 28270171**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 la dimensión

**Lima, 20 de junio del 2022.**

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5. Constancia de SUNEDU de validadores

DE JARA AGUIRRE X



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 29/10/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>LICENCIADO EN EDUCACION ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 13/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b> Fecha de diploma: 28/08/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 17/08/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GESTION EDUCACIONAL</b> Fecha de diploma: 09/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 10/04/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución	Solicitar corrección
FLORES MINAYA, SEVERO AMADOR DNI 10080475	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA</b> Fecha de diploma: 17/05/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>	
FLORES MINAYA, SEVERO AMADOR DNI 10080475	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 04/07/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b> Fecha de diploma: 14/12/1990 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 07/04/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>MAGISTER EN CONTABILIDAD MENCION EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 09/05/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b> Fecha de diploma: 06/05/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 17/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 24/06/1980 Fecha egreso: 25/09/2020	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <b>PERU</b>

## Anexo 5. Confiabilidad

### Base de dato de la prueba piloto de las variables

	Gestión del conocimiento																				
	Liderazgo motivacional						Liderazgo comunicacional								Construcción de acuerdos						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	1	1	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	
2	1	3	1	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	2	4	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3			3	
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
6	2	2	2	2	4	5	4	2	3	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	
7	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
9	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	3	
10	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	
11	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	
12	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	
15	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	
16	3	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
17	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	
18	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	
19	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
20	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	

	Competencia laboral																									
	Autocontrol						Adaptabilidad		Capacidad de influencia				Liderazgo				Desempeño laboral				Valores		Orientación al logro			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	5	4	3	4	1	
2	4	3	4	2	5	5	2	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	1	3	5	5	4	4	4		
3	4		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
6	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	2		
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
9	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	1		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	
12	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3		
13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3		
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4		
15	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3		
16	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3		
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3		
18	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3		
19	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4		

## Resultado de la confiabilidad de las variables

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	21

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	58,5263	113,152	,563	,925
VAR00002	58,5263	112,819	,696	,923
VAR00003	58,6316	108,357	,683	,923
VAR00004	58,4737	115,263	,494	,927
VAR00005	57,6316	120,801	,267	,930
VAR00006	57,6842	123,450	,025	,936
VAR00007	57,5789	117,480	,450	,927
VAR00008	58,0000	110,444	,683	,923
VAR00009	58,2105	116,175	,506	,926
VAR00010	58,3684	110,135	,758	,922
VAR00011	58,5789	109,924	,801	,921
VAR00012	57,4737	110,374	,629	,924
VAR00013	58,3684	109,801	,777	,921
VAR00014	58,2105	116,398	,559	,926
VAR00015	58,5263	111,819	,691	,923
VAR00016	58,5789	108,480	,821	,920
VAR00017	58,3158	114,450	,576	,925
VAR00018	58,0000	113,667	,554	,926
VAR00019	58,1579	115,251	,684	,924
VAR00020	58,1579	117,140	,538	,926
VAR00021	58,1053	109,655	,776	,921

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	25

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,5789	77,480	,488	,885
VAR00002	76,6316	75,912	,582	,882
VAR00003	76,6316	76,468	,744	,880
VAR00004	76,8421	74,585	,635	,881
VAR00005	76,7368	72,871	,634	,880
VAR00006	76,6842	73,784	,720	,878
VAR00007	77,0526	77,164	,576	,883
VAR00008	76,7368	74,094	,599	,881
VAR00009	76,6316	78,023	,469	,885
VAR00010	76,9474	71,719	,750	,877
VAR00011	76,4211	79,257	,399	,887
VAR00012	76,6842	77,895	,444	,886
VAR00013	76,6842	77,895	,523	,884
VAR00014	76,5263	76,152	,671	,881
VAR00015	76,4737	77,819	,416	,886
VAR00016	76,3158	79,117	,476	,885
VAR00017	76,4737	81,596	,236	,889
VAR00018	76,3684	87,135	-,277	,905
VAR00019	76,5789	73,368	,581	,882
VAR00020	76,4211	77,257	,399	,887
VAR00021	75,5263	80,263	,272	,889
VAR00022	75,8421	83,696	-,042	,894
VAR00023	76,2105	78,842	,342	,888
VAR00024	75,6316	80,023	,348	,888
VAR00025	76,7895	71,731	,690	,878





	Competencia laboral																																
	Autocontrol					Adaptabilidad			Capacidad de influencia				Liderazgo				Desempeño laboral			Valores		Orientación al logro											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25								
1	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	11	3	4	5	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	9	4	4	4	12	99
2	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	77
3	5	3	3	3	4	3	21	3	4	4	11	4	5	5	14	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	5	4	9	4	5	2	11	99
4	5	4	3	3	3	3	21	3	2	4	9	2	2	2	6	3	2	2	3	4	14	3	3	2	8	5	5	10	5	4	2	11	79
5	5	1	1	1	1	1	10	1	1	4	6	4	5	5	14	5	3	2	2	1	13	4	4	3	11	5	4	9	5	5	1	11	74
6	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	95
7	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	9	4	5	5	14	5	4	4	5	5	23	5	4	3	12	4	4	8	4	4	3	11	96
8	5	1	3	2	2	2	15	3	2	2	7	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	9	4	5	3	12	98
9	4	5	4	5	3	4	25	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	10	5	5	4	14	116
10	4	3	3	3	1	2	16	3	3	4	10	2	2	3	7	2	4	3	4	3	16	4	4	4	12	5	5	10	4	4	3	11	82
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	9	5	5	4	14	103
12	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	10	5	5	3	13	117
13	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	5	5	22	4	5	5	14	5	4	9	4	5	4	13	103
14	2	1	1	2	2	1	9	3	4	4	11	3	4	2	9	3	3	3	2	3	14	4	2	4	10	4	3	7	2	2	3	7	67
15	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	93
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	5	4	9	4	5	4	13	103
17	5	5	5	1	1	4	21	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	4	5	24	2	1	5	8	5	1	6	5	5	2	12	99
18	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	7	4	4	4	12	2	2	2	4	2	12	4	2	4	10	3	2	5	2	3	2	7	66
19	5	3	3	1	1	1	14	1	3	1	5	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	5	5	10	5	5	1	11	92
20	2	2	4	5	2	2	15	5	2	2	9	2	2	2	6	2	2	2	3	2	11	2	3	4	9	4	4	8	5	5	2	12	70
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	10	5	5	4	14	114
22	4	3	4	3	3	4	21	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	4	8	3	4	3	10	86
23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	8	4	4	4	3	3	18	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	85
24	4	4	3	3	2	2	18	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	4	3	7	4	4	2	10	84
25	4	4	4	4	4	4	23	4	3	3	10	1	4	4	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	1	4	1	1	4	6	84
26	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	6	2	2	3	7	2	3	2	2	2	9	2	2	3	7	4	4	8	4	4	2	10	60
27	4	3	2	2	2	2	15	2	1	3	6	3	4	4	11	4	3	4	4	3	18	3	4	3	10	5	4	9	4	5	3	12	81
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	2	10	98
29	4	3	3	3	3	3	19	4	5	4	13	3	4	4	11	4	2	4	5	5	20	5	4	3	12	5	5	10	5	4	4	13	98
30	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	3	7	4	5	3	12	76
31	4	4	3	4	2	4	21	4	4	4	12	4	4	3	11	2	3	3	4	4	16	1	4	3	8	4	1	5	3	3	1	7	80
32	5	4	5	4	3	4	25	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	5	10	5	5	3	13	116
33	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	13	121
34	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	5	1	1	2	2	1	2	5	45
35	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	5	4	9	4	5	5	14	101
36	3	3	4	4	4	4	21	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	4	4	8	3	3	2	8	84
37	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	4	5	5	23	4	5	4	13	5	5	10	5	4	4	13	111
38	5	5	5	1	1	5	22	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	4	5	14	5	5	10	4	5	4	13	112
39	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4	5	5	14	5	4	9	5	5	4	14	101
40	1	3	5	4	3	2	18	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	37
41	5	4	4	4	3	3	23	3	3	5	11	3	5	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	99
42	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	6	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	4	4	8	4	4	2	10	78
43	5	5	4	4	4	5	27	4	3	3	10	5	5	5	15	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	5	5	10	4	5	4	13	109
44	5	4	4	3	3	4	23	3	3	5	11	3	3	4	10	4	4	4	5	4	21	5	5	4	14	4	5	9	5	5	3	13	101
45	2	2	3	2	2	3	14	3	2	2	7	3	3	3	9	2	2	2	4	4	14	4	3	2	9	4	4	8	4	4	3	11	72
46	5	2	2	1	1	3	14	2	3	3	8	1	1	2	4	2	3	3	3	3	14	2	2	3	7	5	5	10	5	5	2	12	69
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	73
48	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	4	4	8	4	4	3	11	99
49	5	3	3	3	3	3	20	2	2	2	6	3	2	2	7	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	4	4	8	4	3	1	8	79
50	4	2	2	4	2	2	16	2	2	3	7	4	4	4	12	4	4	4	2	3	17	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	12	83
51	5	1	1	1	1	1	10	1	1	1	3	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	3	3	3	9	5	5	10	5	5	3	13	85
52	5	3	5	3	4	3	23	4	5	5	9	2	4	3	9	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	8	4	4	2	10	89
53	5	1	1	1	1	1	10	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	29
54	5	3	1	1	1	1	12	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	31
55	4	1	1	1	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	2	5	3	3	2	8	60
56	4	4	4	4	1	1	17	2	2	2	6	2	3	2	7	2	2	3	2	2	11	3	2	3									

## Anexo 7: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de junio de 2022  
Carta P. 0479-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
Mayor General FAP (R) José Luis Villavisencio Consiglieri  
Presidente del Fuero Militar Policial  
Organos Administrativos de la Sede Central del Fuero Militar Policial

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ZEGARRA NUNCEVAY, JESSICA; identificada con DNI N° 40684866 y con código de matrícula N° 7000458559; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


**Gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ZEGARRA NUNCEVAY, JESSICA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

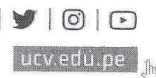
Atentamente,



  
Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

*Autorizado*  
*27/06/22*  
-----  
José Luis VILLAVISENCIO Consiglieri  
Mayor General FAP  
Presidente del Fuero Militar Policial

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

FUERO MILITAR POLICIAL  
Centro de Altos Estudios de Justicia Militar

Lima, 04 JUL 2022

Oficio N° 086 -2022-FMP/CAEJM

Señora  
Doctora  
Estrella A. ESQUIAGOLA ARANDA  
Jefa Escuela de Posgrado UCV Filial Campus Los Olivos  
Presente.-

Ref.: Carta P.0479-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. señora Doctora, para saludarla cordialmente y la vez, por especial encargo del señor Presidente del Fuero Militar Policial, manifestarle la disposición de brindar el apoyo solicitado mediante documento de la referencia.

Sobre el particular, para las coordinaciones de detalle se ha designado a la Directora Académica del Centro de Altos Estudios de Justicia Militar, C de C CJ Edith ARIAS MORENO. ([earias@fmp.gob.pe](mailto:earias@fmp.gob.pe).)

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,



Luis JIMÉNEZ AMES  
Contralmirante CJ  
Director del Centro de Altos  
Estudios de Justicia Militar



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y la competencia laboral del personal administrativo en una sede del Fuero Militar Policial, Lima, 2022", cuyo autor es ZEGARRA NUNCEVAY JESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES <b>DNI:</b> 08674883 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 12-08-2022 17:59:10

Código documento Trilce: TRI - 0403593