



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal
administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vargas Samaniego, Katleen Jesús (ORCID: 0000-0003-4662-6108)

ASESOR:

Dr. Chanduví Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo, es dedicado a mi familia así como al recuerdo que dejo mi hermano en este mundo, puesto que son ellos los pilares que impulsan mi esfuerzo y constancia en seguir adelante buscando siempre la superación como profesional.

Agradecimiento

Mi agradecimiento va dirigido al Doctor Roger Fernando Chanduvi Calderon, como asesor del presente trabajo de investigación, por su paciencia y constancia al brindarme sus mejores conocimientos en el desarrollo del presente trabajo; y de igual manera un sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo, por permitir que mi desarrollo profesional se realice de una manera óptima, a lo largo de los cursos brindados por parte de la Escuela de Posgrado en la Maestría de Gestión Pública, demostrando un compromiso con el maestrante y con una educación de calidad al presentar docentes calificados de vasta trayectoria.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relación de la generación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	16
Tabla 2: Relación de la preservación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	17
Tabla 3: Relación de la difusión y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	18
Tabla 4: Relación de la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	19
Tabla 5: Relación de la evaluación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	20
Tabla 6: Relación de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.....	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, descriptiva y correlacional, se hizo uso de la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario. La población se conformó por 60 trabajadores administrativos, siendo la muestra censal y el tipo de muestro fue probabilístico. Los resultados indicaron que las dimensiones de la gestión de conocimiento como la generación ($p\text{-valor} = 0.027 < 0.05$), preservación ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), difusión ($p\text{-valor} = 0.006 < 0.05$), utilización ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$) y evaluación ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$) se relacionan significativamente con las competencias profesionales. Concluyendo que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con las competencias profesionales ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$).

Palabras clave: gestión de conocimiento, competencias profesionales, personal administrativo.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship of knowledge management in the professional competencies of the administrative staff of a fiscal district of the Public Ministry. The methodology used was of a quantitative approach and of an applied type, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design, the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire. The population was made up of 60 administrative workers, being the census sample and the type of sample was probabilistic. The results indicated that the dimensions of knowledge management such as generation (p-value = 0.027 <0.05), preservation (p-value = 0.000 <0.05), diffusion (p-value = 0.006 <0.05), utilization (p-value = 0.001 <0.05) and evaluation (p-value = 0.001 <0.05) are significantly related to professional skills. Concluding that knowledge management is significantly related to professional skills (p-value = 0.000 <0.05).

Keywords: knowledge management, professional skills, administrative staff

I. INTRODUCCIÓN

El conocimiento dinámico de los individuos es una fuente importante para que éstos aumenten sus habilidades cognoscitivas dentro de una organización. Esto sucede porque estamos en un mundo más tecnológico, donde el conocimiento es concebido como un conjunto de capacidades para aprender más cosas y desempeñar mejor las funciones dentro del mundo laboral, volviéndose de esta forma una persona más competitiva. Por tanto, es común que en este mundo que se moderniza a diario, se comparta el conocimiento y se gestione con la finalidad de innovar (Zapata y Mirabal, 2018).

La gestión del conocimiento puede ser considerada en muchos casos como un proceso dificultoso, tanto en el proceso de aprendizaje como de enseñanza. Este escenario ha hecho que en los últimos años se lleve de manera un tanto confusa el procesamiento de grandes cantidades de datos para ser almacenados, gestionados y puestos en marcha para la solución de problemas de diferente índole en la sociedad en la que vivimos, la cual es cada vez más globalizada, y el conocimiento ha marcado un hito para animar un desarrollo comunitario ante las diversas dificultades que puedan darse, siendo esencial con los cambios de vida de las personas, pues las necesidades de estos marcan las pautas para que las instituciones fomenten sus funciones de manera específica, y debido a esto, es que la producción organizacional se vuelve dinámica (Correa et al, 2019).

A nivel nacional, el mayor impedimento para que las personas no logren el desarrollo profesional es debido a que los trabajadores sienten que su labor es repetitiva, no sienten que su trabajo sea valorado o, por último, perciben que no hay línea de carrera en la organización en la que laboran, de esta manera se ve afectada la productividad organizacional y la Gestión Pública (Diario Gestión, 2018). Este inconveniente ha generado dificultades en la economía, pues no hay una idea clara de que hacer con las distribuciones presupuestarias, haciendo visible el problema en las competencias profesionales de aquellos que tienen puestos importantes en las distintas instituciones, lo cual da a lugar afirmar que gran parte de los trabajadores no han tenido una buena formación académica que sustente su perfil profesional para el cargo que desempeñan (Nuñez, at al, 2018).

En el ambiente local, mediante un recorrido por los entornos de las oficinas del Ministerio Público de un distrito fiscal, se efectuaron entrevistas informales a

los trabajadores de dicha institución, lo cual llevó a determinar algunos trabajadores donde laboran no ha llevado una adecuada gestión del conocimiento, de modo que no hay un aprendizaje organizativo, pues es difícil dentro de los entornos organizativos detectar errores y corregirlos de manera oportuna, asimismo, se les dificulta a algunos trabajadores la recolección, almacenamiento y distribución de información y por lo tanto de conocimiento; por consiguiente, cuando se les consultó a los trabajadores si recibían capacitaciones la mayoría dijo que no, de modo que les es difícil aplicar y diseminar nuevos conocimientos adquiridos. Finalmente, respecto a las competencias profesionales, cuando se les consultó a los trabajadores si percibían que sus jefes estaban satisfechos con su trabajo, algunos manifestaron que no, otros opinaron sobre el trabajo de sus colegas, dejando claro que no había calidad de cumplimiento de los objetivos y misiones que tenían en sus puestos de trabajo, puesto que el cargo que desempeñan algunos de los trabajadores no van de su línea de carrera, lo cual denota problemas con el desarrollo profesional de los trabajadores, puesto que la mayoría de éstos no poseen los conocimientos suficientes para llevar a cabo sus labores, retrasando de esta forma las acciones en la institución.

Por consiguiente; en el aspecto teórico, el estudio aportó datos relevantes de las variables, ayudando al Ministerio Público Peruano a mejorar su estructura interna, luego, en el aspecto práctico se detallan las irregularidades que la institución pueda cumplir, de este modo puedan subsanar falencias y brindar un mejor servicio a la comunidad; después en el aspecto metodológico, el estudio aportó resultados que permiten reforzar planteamientos que fortalezcan la descripción planteada para una mejor toma de decisiones, a través de encuestas aplicadas en la institución, cumpliendo con los objetivos planteados, analizando de manera profunda las dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

Todo esto llevó a formular el problema: ¿Existe relación de la gestión del conocimiento con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público? Luego se formularon los problemas específicos: (P1) ¿Existe relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?; (P2) ¿Existe relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio

Público?; (P3) ¿Existe relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?; (P4) ¿Existe relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?; (P5) ¿Existe relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?

Se formuló el objetivo general: Determinar la relación de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. Teniendo como objetivos específicos: (O1) Determinar la relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (O2) Determinar la relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (O3) Determinar la relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (O4) Determinar la relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (O5) Determinar la relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Luego se ha planteó la hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente en las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. Después se plantearon las hipótesis específicas: (H1) La generación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (H2) La preservación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (H3) La difusión se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (H4) La utilización se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público; (H5) La evaluación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes se hizo una búsqueda exhaustiva en revistas científicas indexadas y repositorios de tesis encontrándose la investigación de Chávez y Henríquez (2020), realizada en Guayaquil - Ecuador, tuvo como finalidad en determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. El estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, el instrumento se conformó por el cuestionario. Se concluyó que hay una correlación positiva alta entre las variables en estudio.

Esparza et al. (2020) en su artículo desarrollado en Sonora - México, se propuso identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y competitividad. La metodología empleada fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. La población muestral se constituyó por 60 empresas, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyen la existencia de una relación positiva y significativa entre los elementos analizados ($p < 0.001$).

Vesga (2018), en su tesis desarrollado en Bogotá - Colombia, tuvo como objetivo proponer una guía metodológica que facilite la producción conjunta de conocimiento entre los profesionales del área de HSEQ que laboran en la empresa Bureau Veritas Colombia. La metodología fue bajo el enfoque mixto, de tipo explicativo, con diseño cuasiexperimental, la muestra se conformó por 20 trabajadores, el instrumento se conformó por el cuestionario y la entrevista. Concluyó que la empresa no fomenta, ni facilita el intercambio de conocimiento. Además, los colaboradores desconocen de la gestión del conocimiento, donde aplica solo el conocimiento explícito ocasionado por el sistema de gestión de la organización.

Bello (2017), en su tesis desarrollado en Carabobo - Venezuela, tuvo como fin proponer los elementos de un modelo de gestión del conocimiento para la innovación en empresas comerciales del sector médico quirúrgico en el estado Carabobo. La metodología fue de tipo básico, con un diseño no experimental, de corte transversal, la población muestral se conformó por de 32 gerentes, el instrumento fue el cuestionario. Concluyendo que la falta de comunicación,

conocimiento de las estrategias, misión, valores y normas, poco trabajo en equipo, afecta negativamente en la gestión de conocimiento.

Gessi et al. (2017), en su tesis desarrollada en Santa Rosa - Argentina, tuvo como propósito analizar cómo se está gestionando el conocimiento en el gobierno municipal en la región de la gran Santa Rosa. La metodología que fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con diseño no experimental, de corte transversal. La población muestral se conformó por 63 funcionarios y 20 alcaldes y secretarios, el cuestionario es el instrumento que se utilizó. Concluyendo que las causas determinantes que dificultan la gestión de conocimientos, son la falta de interés por la información (26%) y los escasos recursos financieros (33%).

En cuanto a los estudios nacionales se encontró el trabajo de Cutipa (2019), en su tesis, tuvo como propósito ver la influencia de la gestión de conocimiento en el desarrollo profesional de los servidores del IMA, año 2018. La metodología estuvo fue de enfoque mixto, tipo básica, la población muestral se conformó por 40 funcionarios, el cuestionario es el instrumento se utilizó para el recojo de los datos. La primera variable fue regular (45%), mientras que la segunda fue deficiente (42,5%). Concluyendo que la gestión de conocimiento repercute directamente en el desarrollo profesional (p -valor < 0.05 , $Rho=0,762$).

Mancilla (2018), en su tesis, tuvo como finalidad principal en explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria - Vilcas Huamán, 2017. La metodología fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, no experimental, de corte transversal. La población censal se conformó por 55 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se concluye de la existencia de relación significativa entre las variables (p -valor= $0,001 < 0.05$, Tau-b de Kendall= $0,611$).

Véliz (2018), en su tesis, se pretendió determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral según el personal de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros. La metodología fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, el instrumento utilizado fue el cuestionario. La población se conformó por 120 colaboradores administrativos, la

muestra censal fue de 114. Concluyendo la existencia de una relación positiva entre los elementos estudiados (p -valor < 0.05 , $Rho = 0,836$).

Huamán (2017), en su tesis, tuvo como fin analizar las características del Potencial Humano y determinar factores para desarrollar un sistema de gestión del conocimiento en una clínica privada de Arequipa. La metodología fue de tipo básico, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, la muestra se conformó por 144 colaboradores asistenciales, 92 administrativos/servicios y 10 directivos, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluye que en la clínica disponen de protocolos, reglamentos, manuales, directivas, disponibilidad de materiales y herramientas para realizar el trabajo.

Torres et al. (2016), en su artículo desarrollado en Lima - Perú, tuvo como finalidad si la gestión del conocimiento influye sobre las competencias profesionales en una muestra de docentes de una red educativa de Lima Metropolitana. La metodología que se utilizó fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, no experimental, de corte transversal, la muestra fue de 217 docentes, el instrumento fue el cuestionario. Concluyendo de la existencia de la influencia significativa en ambas variables ($F = 18,136$, $p < 0,001$).

En las teorías relacionadas al tema se describe la variable gestión de conocimiento, de acuerdo a Godoy, et al (2016) la define como el proceso sistemático que permite la conversión del conocimiento de los sujetos y equipos en conocimiento colectivo, que ayude a tener ventajas competitivas sostenibles. Luego, Grande, et al (2019), explican que este elemento se basa al proceso donde se tiene, despliega o hace uso de múltiples recursos básicos para alcanzar los propósitos de la institución.

Ahondado estas definiciones, se entiende que la gestión del conocimiento está constituida por crear y transmitir conocimiento donde puedan ser aprovechados para la mejora de la institución y la consecución de sus fines

Para la evaluación de la gestión de conocimiento, Aranibar (2017) menciona estos elementos: generación, preservación, difusión, utilización y evaluación.

La dimensión generación, Martínez y Sánchez, (2018), menciona que actualmente las organizaciones desean elevar la competitividad, la capacidad de

respuesta e innovación en los adelantos científicos. Para que todo esto tenga un valor agregado y pueda utilizarse, tiene que ser de un conocimiento explícito, debido a que de ser cedido y se tengan conocimientos nuevos que será capturado para su aplicación. Mientras que Torres y Rojas (2017) menciona que la generación del conocimiento es el efecto de una buena gestión, si se da lo contrario, situaciones aisladas impedirían el progreso sustancial de una organización.

En tal sentido se puede decir que la generación del conocimiento hace que se origine el conocimiento por medio de su aplicabilidad correcta donde ayuden aumentar la calidad del trabajo de las organizaciones, llegando al cumplimiento de objetivos.

En cuanto a la dimensión de preservación, Espinosa y Palacio (2018) menciona que el conocimiento generado por la humanidad ha tenido profunda relevancia en la medida de su comunicación y preservación. Varios sucesos, como tener otras instituciones, la integración de sociedades científicas, la ganancia monetaria y la innovación de medios de comunicación, han generado variaciones de mayor importancia en materia de divulgación y preservación del conocimiento. Asimismo, List et al. (2017) dice que las deficiencias de la preservación del conocimiento se dan por la poca supervisión de los elementos aprendidos en los distintos niveles educativos.

Es por ello de lo primordial de realizar un sistema de monitoreo a través de instrumentos para su análisis, de esa manera permitirá conservar el conocimiento para que puedan ser aplicadas en el ámbito laboral.

En la dimensión de difusión, Espinosa (2019) dice que el conocimiento reclama su difusión, exponer sus logros, compartir sus resultados y discusión de pensamientos. Luego Girola (2019) habla que la difusión es una acción para informar y realizar debates científicos a un público especializado, aunque no necesariamente tiene que ser conocer de un determinado tema.

Se debe entender a través de los autores citados que la difusión del conocimiento tiene que ser divulgadas para que otros puedan aprender, donde beneficiaría a la institución al crecimiento empresarial.

La dimensión de la utilización, según Valero y Pirela (2017) expresa que este elemento viene hacer una herramienta que facilita la información, la cual

necesitan las personas para crear nuevos conocimientos, y de esa manera lograr una eficiente dirección para cumplir con los fines de una institución. Además, se necesita no solo la competencia para hacer algo, sino que incluye valores, habilidades y actitudes, para desarrollarlas. Según Álvarez y Demuner (2017) menciona que este elemento se entiende como un proceso en vez de un suceso discreto, siendo necesariamente examinados por múltiples niveles, donde permita la utilización de los recursos y conceder información minuciosa para describir los factores susceptibles de ser reformados que lo beneficien u obstaculicen.

Ante estas definiciones, se puede concluir que el uso del conocimiento ayuda al desarrollo de las actividades en una organización, las cuales se tendrá pendiente de su evolución, permitiendo hacer cambios para realizarlas cada vez mejor.

Finalmente, en la dimensión de la evaluación, Ruso et al. (2018) hace notar que este elemento ayuda trazar fines en función de la creación de las ventajas competitivas donde se diferencien de los demás e incorporar la gestión del conocimiento en función del aprendizaje institucional como filosofía de trabajo en las organizaciones, de manera sensata y ordenada. Navarro et al. (2017) habla que la evaluación se le asocia por el interés de medir la capacidad de aprendizaje, corroborar y valorar los logros de los objetivos instructivos y educativos trazados por los múltiples niveles de enseñanza y cuyo fin se basa en verificar y mejorar la calidad del proceso educativo.

La evaluación del conocimiento tiene que estar constituidas por métodos de enseñanza que conlleve a los involucrada a mejorar sus actividades, logrando cumplir sus propias metas y objetivos, así como de la institución para a cuál trabajan.

En cuanto a la variable competencias profesionales, Saavedra, et al (2019) explica que este elemento se refiere al conjunto de conductas que presentan los individuos; dichas conductas están ligadas al rendimiento para abordar tendencias laborales de manera competente. Mientras que Alonso, et al (2019) manifiestan que aquel individuo que cuente con competencias profesionales puede tomar decisiones cuando existe incertidumbre, debido al conocimiento y aptitud que está ligado a su ámbito profesional, colaborando de este modo con la organización y su entorno laboral.

Por lo tanto, las competencias profesionales son atributos que mejoran la creatividad y la innovación de los trabajadores en cualquier tipo de organización en la que laboren.

En este contexto, la implementación de las competencias profesionales genera la innovación tecnológica, y ésta a su vez fomenta el trabajo en equipo, pues permite el acceso conjunto a los paquetes de información en los que están inmersos en el trabajo, y, por otro lado, satisface la demanda laboral y garantiza una mejor relación con los usuarios y/o clientes.

De acuerdo a López (2016), la importancia de las competencias profesionales radica en que tienen relación directa con las metodologías educativas con las que fueron inculcados los trabajadores cuando aún eran estudiantes, estas metodologías tuvieron la finalidad de que los estudiantes pudieran tener un óptimo rendimiento laboral y se supieran desenvolver de manera eficiente ante situaciones difíciles en el trabajo. Por otro lado, para Cejudo (2017), las competencias profesionales son de vital importancia para los trabajadores, puesto que combinan dinámicas de conocimiento, destrezas, aptitudes y predisposiciones en el comportamiento del trabajador para adquirir nuevos conocimientos que mejoren el desempeño y potencien la carrera del trabajador.

Por lo tanto, es indispensable usar estratégicamente el conocimiento para mejorar la autonomía profesional, de este modo se marcan las pautas de las competencias profesionales.

Villa (2020) explica que las competencias profesionales tienen varios pilares, encontrándose el Pilar conceptual, desarrollo-reconstructiva, estratégica y operativa.

El pilar conceptual, en las competencias profesionales es un conjunto de saberes complejos que a su vez dan lugar a la integración de nuevos conocimientos. Mientras que el pilar desarrollo-reconstructiva, hace referencia que, durante el proceso de formación de las competencias profesionales, el desarrollo del trabajador debe enfocarse al aprendizaje periódico, teniendo en cuenta las necesidades que surjan en la organización.

Luego el pilar estratégico, representa la perspectiva que tienen los trabajadores para la implementación de nuevas técnicas de aprendizaje que les

servirá para ser más competentes profesionalmente. Finalmente, el Pilar operativa, hace referencia a evaluaciones paulatinas en donde los trabajadores deben demostrar que poseen la suficiente capacidad para realizar labores eficientes y confiables.

Por lo tanto, estos pilares permiten evaluar periódicamente las competencias profesionales de los trabajadores, y de esta forma medir su perspectiva de aprendizaje y desempeño laboral.

Para la evaluación de las competencias laborales se tomó como referencia a Cortez (2020), estos elementos son la técnica, metodología, trabajo en equipo y participativa.

La dimensión técnica es un componente importante protagonista para el logro de las competencias profesionales. A la par con los métodos científicos, la técnica avala la construcción de conocimiento notable y perdurable (Zusman, 2017). De acuerdo a lo anterior descrito, se puede afirmar que las organizaciones buscan que los trabajadores puedan producir métodos o técnicas que efectúen cambios que mejoren su propia productividad y desempeño en sus labores, y de este modo sus competencias profesionales (López, et al, 2019).

De esta forma los profesionales pueden desempeñar un rol adecuado de acuerdo al avance tecnológico y digital que se presenta en este mundo cotidiano.

Respecto a la dimensión metodología, Guzmán (2020) expresa que es un elemento indispensable para el cumplimiento de las metas formativas de los individuos en las competencias profesionales. Las participaciones efectivas, motivadoras y comprometidas de los trabajadores hacen posible tener una visión clara del compromiso que estos tienen para desempeñar bien su rol en el ámbito laboral. Por lo cual, es posible que la metodología se materialice en planes de estudios diseñados por los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, esto mediante un plan de estudio, el cual está tiene el propósito de mejorar significativamente las prácticas rutinarias en el trabajo (Callejas, et al, 2017).

Por tal motivo, la metodología es un elemento orientado y dinamizado a transformar los enfoques de formación laboral por el cual se puede lograr pronosticar un desempeño laboral exitoso.

En referencia al trabajo en equipo, Gemma (2020) nos dice que este elemento fomenta al buen clima organizacional, donde se les concibe a los trabajadores características como liderazgo, motivación y adaptación, pero sobre todo comunicación. Luego Rodríguez (2020) habla que el trabajo en equipo e refiere a la acción de compartir responsabilidades para el logro común de objetivos organizaciones, distinguiendo las diferentes capacidades que tiene cada trabajador para desempeñar sus funciones.

En este sentido, un trabajador puede estar motivado en lo que hace, incluso puede hacer su trabajo de manera eficiente, pero si no sabe trabajar en equipo no podrá comunicar sus resultados y por lo tanto fracasará y no tendrá competencias profesionales que demostrar a la organización en la que labora.

Referente a la dimensión participativa, en el proceso de la formación académica de los profesionales se prioriza la participación de los mismos para que puedan formar un comportamiento de aprendizaje notorio y colaborativo (Aguilar, 2017). Por tal motivo, la participación es un elemento motivador y comprometido que evidencia el enfoque académico que tuvieron los trabajadores durante su desarrollo estudiantil y que lo llevan consigo y van mejorando con el paso de los años hasta su reinserción laboral (Alonso, et al , 2019).

Este elemento participativo permite llevar a cabo lo aprendido en la teoría para experimentarlo en la práctica, de esta forma se puede llevar a cabo propuestas que generen la realización de metas dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El trabajo fue de tipo aplicada.

Diseño de investigación:

La investigación fue no experimental, transversal, descriptiva y correlacional causal.

La investigación es aplicada porque se aportó soluciones a la problemática de la institución municipal (Gabriel, 2017). Fue de diseño no experimental, el estudio se realizó sin manipular las variables (Fuentes et al. 2020). Fue de corte transversal porque se recolectaron datos en un solo momento. Se describieron características y se analizó su efecto en un periodo dado (Fuentes et al. 2020). Fue correlacional porque se pretende encontrar la relación entre variable (Pimienta y Orden, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente VI: Gestión del conocimiento.

- **Definición conceptual:**

Godoy, et al (2016) la definen como el proceso sistemático que permite la conversión del conocimiento de los sujetos y equipos en conocimiento colectivo, que ayude a tener ventajas competitivas sostenibles.

- **Definición operacional:**

Esta variable se midió con la encuesta y/o cuestionario bajo la escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

- **Indicadores:**

Los indicadores que se usaron para el desarrollo de la investigación fue la supervisión, interna, externa, medio informáticos, eventos de aprendizaje, crear e innovar nuevos conocimientos, mejora de actividades. Por último, la medición de resultados y evaluación periódica.

- **Escala de medición:**

La variable fue ordinal, dado que tienen una jerarquía ya establecida, la cual implica un orden (Flores et al., 2017).

Variable dependiente VD: Competencias profesionales.

- **Definición conceptual:**

Según Izaguirre, et al (2017), indican esta variable permiten la apreciación del cumplimiento de metas organizacionales mediante las habilidades propias del trabajador, el cual tiene la capacidad de afrontar situaciones difíciles que se le presenten.

- **Definición operacional:**

La variable se midió con la encuesta y/o cuestionario bajo la escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

- **Indicadores:**

Los indicadores que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron el conocimiento, oportunidad y amenaza de habilidades, estrategias metodológicas y herramientas tecnológicas, inclusión a trabajo en equipo, logro de objetivos. Finalmente, la predisposición, comunicación y conflicto.

- **Escala de medición:**

Esta variable fue de escala ordinal, debido a que cuentan con una jerarquía establecida, la cual implica un orden (Flores et al., 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se constituyó por 66 trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Ministerio Público. Pero se pudo trabajar solo con 60 trabajadores, porque el personal fue rotado a otra area de trabajo y por cambio de sede.

- **Criterios de inclusión**

- ✓ Los participantes fueron, los trabajadores administrativos del distrito fiscal del Ministerio Público.
- ✓ Todos los colaboradores fueron incluidos sin considerar su sexo, edad y estado civil.
- ✓ Todo el personal administrativo que se encontró con vínculo laboral: nombrado, contratado o suplencia.

- **Criterios de exclusión**

- ✓ En la investigación fueron excluidos aquellos trabajadores que no forman parte del área administrativa del distrito fiscal.

- ✓ Todo trabajador que por alguna disposición superior dejen de laborar y/o sean rotados por necesidad de servicio a otras sedes administrativas dentro de la jurisdicción.

En este estudio la unidad de análisis fue cada servidor administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público. Y se define como cada elemento que conforma la población y por ende la muestra (Zambrana et al., 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio la técnica fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de encuesta, se elaboró en escala Likert, fue validado por juicio de expertos y confiabilizada por alfa de cronbach, siendo el valor encontrado para la variable gestión del conocimiento de 0.936 y para la variable competencias profesionales de 0.943, demostrando ambos cuestionarios tiene un nivel de confianza muy alto.

Simultáneamente, Granados (2020) comenta que la encuesta, es una técnica que ayuda a indagar eventos de condición social, buscando abundar en sus indicadores no de forma directa, sino mediante de la experiencia de los individuos. En cambio, el cuestionario es el instrumento de recolección de datos y suele intercalarse con la técnica de encuesta.

Fuentes et al. (2020) habla que la validez más usada es por juicio de expertos, donde se tienen comentarios de expertos de un tema en particular asegurándose de que las dimensiones consideradas en el instrumento tienen que ser representativas de acuerdo a la variable de interés. Finalmente menciona que la confiabilidad hace referencia a la repetitividad de la medición y a la consistencia de los resultados conseguidos.

3.5. Procedimientos

La forma para seguir el procedimiento y el estudio de los datos en la investigación, fue compuesto por los siguientes procesos, tales como la orden y clasificación de los datos recolectados, cuestionarios y organización y tabulación de datos recolectados, basándose en fundamentación teórica.

Por consiguiente la investigación realizó en un distrito fiscal del Ministerio Público, donde se hizo previa coordinación con la presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Amazonas para la aplicación de los instrumentos. Siendo

interesante evaluar a la institución y a sus trabajadores para el progreso de sus funciones y logro de sus objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo, donde se buscó brindar conclusiones particulares que tomen en cuenta las interrogantes que se tenga sobre sobre ambas variables en estudio.

En la tesis se tuvo en cuenta las herramientas estadísticas, tal es el caso como las pruebas no paramétricas, por coeficiente de correlación de Spearman. Además, los instrumentos fueron evaluados por validación de juicio de expertos y confiabilizado por Alfa de Cronbach. Todo ello se procedió a trabajar con el software estadístico SPSS v.26.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se respetó los principios éticos que la universidad manda cumplir, como las propiedades intelectuales de los autores mencionados en el marco teórico, citandolos de acuerdo a las Normas APA. En cuanto a la recolección de datos, se tuvo en cuenta la autonomía, equidad, veracidad, y la confidencialidad. Se contó con el consentimiento de los participantes donde fueron entrevistados de manera voluntaria; se les tuvo en el anonimato protegiendo sus datos personales de acuerdo con lo asentado en la Ley de Protección de Datos Personales - Ley N° 29733.

IV. RESULTADOS

Los resultados encontrados después de haber aplicado los instrumentos muestran que se ha logrado el objetivo 1: Determinar la relación entre la generación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Tabla 1

Relación de la generación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

		Generación	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Generación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	0,299
		Sig. (bilateral)	0,027
		N	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la generación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.027 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor generación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor generación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un del coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.299 nos indica que la correlación es baja.

De igual forma después de haber aplicado los instrumentos se obtuvieron resultados donde muestran el cumplimiento del objetivo 2: Determinar la relación entre la preservación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Tabla 2

Relación de la preservación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

			Preservación	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Preservación	Coefficiente de correlación	1,000	0,563
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	55	55
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	0,563	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	55	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la preservación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor es la preservación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor preservación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.563 nos indica que la correlación es moderada.

Después de haber aplicado los instrumentos se obtuvieron resultados que dieron cumplimiento del objetivo 3: Determinar la relación entre la difusión y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Tabla 3

Relación de la difusión y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

			Difusión	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Difusión	Coefficiente de correlación	1,000	0,366
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	55	55
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	0,366	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	55	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la difusión y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.006 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor difusión del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor difusión del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.366 nos indica que la correlación es baja.

Al aplicar los instrumentos a la muestra de la investigación se obtuvieron resultados que lograron cumplir con el objetivo 4: Determinar la relación entre la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Tabla 4

Relación de la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

			Utilización	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Utilización	Coefficiente de correlación	1,000	0,445
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	55	55
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	0,445	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	55	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor utilización del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor utilización del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.445 nos indica que la correlación es moderada.

Los instrumentos que se utilizaron dieron paso a cumplir cabalmente con el objetivo 5: Determinar la relación entre la evaluación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Tabla 5

Relación de la evaluación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

		Evaluación	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	0,441
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la evaluación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor evaluación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor evaluación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.441 nos indica que la correlación es moderada.

Para finalizar, por medio de los instrumentos elaborados y aplicados a la muestra de estudio se llegaron a tener resultados que dieron cumplimiento con objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. En este sentido se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 6

Relación de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

		Gestión de Conocimiento	Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Gestión de Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
	Competencias Profesionales	Coeficiente de correlación	0,501
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	55

Estos resultados encontrados, nos indica que existe relación significativa de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor generación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.501 nos indica que la correlación es moderada.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se encontró como resultado en la tabla 1, la generación se relaciona significativamente con las competencias profesionales ($p\text{-valor} = 0.027 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor generación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor generación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.299 nos indica que la correlación es baja. Este resultado coincide con el trabajo de Huamán (2017) que tuvo como fin analizar las características del Potencial Humano y determinar factores para desarrollar un sistema de gestión del conocimiento en una clínica privada de Arequipa. Donde concluye que en la clínica disponen de protocolos, reglamentos, manuales, directivas, disponibilidad de materiales y herramientas para realizar el trabajo. Sin embargo, no coincide con la investigación de Bello (2017) que tuvo como fin proponer los elementos de un modelo de gestión del conocimiento para la innovación en empresas comerciales del sector médico quirúrgico en el estado Carabobo. La cual concluye que la falta de comunicación, conocimiento de las estrategias y el poco trabajo en equipo, afecta negativamente en la gestión de conocimiento.

Como se puede observar los resultados de esta investigación con el trabajo de Huamán, resultan coincidir por motivo a que en ambas instituciones analizadas están proporcionando las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan desempeñar correctamente, sobre todo para el cumplimiento de funciones y de los objetivos. Mientras que en los resultados obtenidos en esta investigación con el trabajo de Bello no coinciden porque se tiene entendimiento de cuán importante es la generación del conocimiento como se puede ver en la entidad analizada en este estudio.

A modo de resumen se puede decir que los trabajadores de la institución analizada desempeñan correctamente sus actividades que les son encomendadas debido a que cuentan con los materiales para desarrollar su trabajo, de esa forma se crea un buen ambiente en la institución ayudando al logro del propósito de la institución.

En el estudio se hayó que en la tabla 2, la preservación se relaciona significativamente con las competencias profesionales. ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor es la preservación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor preservación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.563 nos indica que la correlación es moderada. Este resultado se compara con otros investigadores, donde no coincide con Gessi et al. (2017) donde tuvo como propósito analizar cómo se está gestionando el conocimiento en el gobierno municipal en la región de la gran Santa Rosa. La cual concluye que causas determinantes que dificultan la gestión de conocimientos, son la falta de interés por la información (26%) y los escasos recursos (33%).

Al observa estas dos investigaciones se puede notar que la institución analizada en este trabajo hace lo necesario para preservar el conocimiento para luego darlo a conocer a sus trabajadores a través de diversos programas informativos o documentados que ayudan a resguardar el logro de las funciones, que permitan proporcionar entendimiento e informar a los usuarios. Mientras que en la investigación de Gessi et al., se puede notar que la institución analizada aun le falta mejorar debido a que existe escases de recursos, sobre todo más empeño y despreocupación por brindad información en el desempeño de laborales de sus trabajadores, esto hace que no se estén cumpliendo cabalmente con las metas y objetivos.

A modo de resumen los trabajadores de la institución analizada en este trabajo cuentan con informaciones oportunos para resolver cualquier situación problemática que puedan surgir en su centro laboral.

En la investigación se encontró como resultado en la tabla 3, existe relación significativa de la difusión y las competencias profesionales. ($p\text{-valor} = 0.006 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor difusión del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor difusión del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.366 nos indica que la correlación es baja. Este resultado no coincide con el estudio de Vesga (2018)

que tuvo como objetivo proponer una guía metodológica que facilite la producción conjunta de conocimiento entre los profesionales del área de HSEQ que laboran en la empresa Bureau Veritas Colombia. Concluyendo que los colaboradores desconocen de la gestión del conocimiento, aplicándose solo el conocimiento explícito.

Si bien es cierto ambos trabajos no coinciden, pasa porque existe más entendimiento de una institución de la otra por la importancia de transmitir el conocimiento o informaciones que son necesarias por el desarrollo de las actividades, la cual se establecen estrategias sólidas donde todos los implicados puedan beneficiarse.

A modo de resumen se puede decir que la institución analizada se conoce que el conocimiento se adquiere en diversas fuentes para la realización de las labores y para el entendimiento los usuarios de los propósitos de la institución.

En el estudio se encontró que en la tabla 4, existe relación significativa de la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor utilización del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor utilización del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.445 nos indica que la correlación es moderada. Estos resultados encontrados coinciden con la investigación de Huamán (2017) que tuvo como fin analizar las características del Potencial Humano y determinar factores para desarrollar un sistema de gestión del conocimiento en una clínica privada de Arequipa. Donde concluye que en la clínica disponen de protocolos, reglamentos, manuales, directivas, disponibilidad de materiales y herramientas para realizar el trabajo. Pero el resultado encontrado en esta investigación no coincide con la investigación de Gessi et al. (2017) que tuvo como propósito analizar cómo se está gestionando el conocimiento en el gobierno municipal en la región de la gran Santa Rosa. Donde concluye que las causas determinantes que dificultan la gestión de conocimientos son la falta de interés por la información (26%) y los escasos recursos financieros (33%). Además, en la investigación no coincide con la investigación de Vesga (2018) que

tuvo como objetivo proponer una guía metodológica que facilite la producción conjunta de conocimiento entre los profesionales del área de HSEQ que laboran en la empresa Bureau Veritas Colombia. Y concluye que la empresa no fomenta, ni facilita el intercambio de conocimiento. Además, los colaboradores desconocen de la gestión del conocimiento, donde aplica solo el conocimiento explícito ocasionado por el sistema de gestión de la organización.

Con estos resultados se puede notar que es muy importante que todas instituciones sepan elaborar acciones que permitan ampliar, utilizar y transmitir el conocimiento de esa forma todos los implicados actuaran correctamente y sepan sobrellevar una dificultad con su labor.

Es por ello que a modo de resumen se logra entender que la institución analiza fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos, que hace lograr de manera eficiente las metas y objetivos. También hace que se tenga información concreta que permitan reconocer los efectos que impidan cumplir con los propósitos trazados.

En la investigación se encontró que en la tabla 5, la evaluación se relaciona significativamente con las competencias profesionales ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor evaluación del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor evaluación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.441 nos indica que la correlación es moderada. Este resultado no coincide con el estudio de Bello (2017) que tuvo como fin proponer los elementos de un modelo de gestión del conocimiento para la innovación en empresas comerciales del sector médico quirúrgico en el estado Carabobo. Luego concluye que la falta de comunicación, conocimiento de las estrategias, misión, valores y normas, poco trabajo en equipo, afecta negativamente en la gestión de conocimiento.

Estos resultados implican que las instituciones tendrán que observar el rendimiento de sus trabajadores sobre todo para que sepan si estan haciendo conforme a lo que se les solicita.

Es por ello que a modo de resumen se puede decir que el personal administrativo de la institución analizada cuenta con las capacidades para ejercer una labor debido a las capacitaciones que han recibido por la institución, haciendo cumplir cabalmente con las metas de la institución y sus normativas.

Para finalizar se encontró que en la tabla 6, existe relación significativa de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público (p -valor = $0.000 < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor gestión del conocimiento mayor son las competencias profesionales. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor generación del conocimiento menor son las competencias profesionales. Luego a través del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman (RS) 0.299 nos indica que la correlación es baja, además se encontró un p -valor = $0.000 < 0.05$, lo cual nos indica que ambas variables analizadas tienen relación significativa. Este resultado coincide con la investigación de Esparza et al. (2020) en su artículo desarrollado en Sonora - México, que tuvo como propósito identificar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y competitividad. Donde concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre los elementos analizados ($p < 0.001$). De la misma manera coincide con el trabajo de Cutipa (2019) que tuvo como propósito ver la influencia de la gestión de conocimiento en el desarrollo profesional de los servidores del IMA, año 2018. Y concluye que ambos elementos se relacionan significativamente (p -valor < 0.05). De igual forma coincide con el estudio de Torres et al. (2016) donde tuvo como finalidad si la gestión del conocimiento influye sobre las competencias profesionales en una muestra de docentes de una red educativa de Lima Metropolitana. Luego concluyeron que si existe influencia significativa entre ambas variables ($p < 0,001$). A su vez el estudio coincide con el trabajo de Mancilla (2018) que tuvo como finalidad principal en explicar la relación entre la gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de secundaria - Vilcas Huamán, 2017. Donde concluye que existe relación significativa entre las variables (p -valor= $0,001 < 0.05$, Tau-b de Kendall= 0, 611). También los resultados encontrados en esta investigación coinciden con el trabajo de Véliz (2018) donde pretendió determinar qué relación existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral según el personal de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo

de ministros. Y concluye de la existencia de una relación positiva entre los elementos estudiados (p -valor < 0.05 , $Rho= 0,836$). Además, los resultados que se encontraron en la investigación coincide con el trabajo de Chávez y Henríquez (2020), realizada en Guayaquil – Ecuador que tuvo como finalidad en determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. Donde concluye que hay una correlación positiva alta entre las variables en estudio.

Estos resultados implican que las instituciones que en su momento fueron analizadas junto con la institución estudiada en esta investigación logran cumplir fielemente con sus obligaciones, se dan cuenta de la importancia de gestionar el conocimiento para la mejora de las competencias profesionales de sus trabajadores, sobre todo porque podrán laborar adecuadamente y lograr que la institución donde laboran cumpla con sus propósitos.

Es por ello que a modo de resumen se puede decir que la institución analizada está llevando por buen camino sus actividades y procesos, porque proporcionan la adquisición de la información con el motivo de mejorar el desempeño de sus actividades, la cual hace que se beneficien los trabajadores en su desarrollo personal y profesional, así como el logro de los objetivos; del mismo modo se adjudicará una competencia sana dentro de la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.501 nos indica que la relación es moderada; esto muestra que la adquisición de la información se está manejando por buen camino haciendo que se tenga un correcto desempeño de las actividades. Por ello se insta a la institución a fortalecer el conocimiento para el desarrollo eficiente las actividades y personal de los trabajadores.

2. Existe relación significativa de la generación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.027 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.299 nos indica que la relación es baja; esto nos dice que en la institución aun no se ofrecen las herramientas oportunas para la realización del trabajo que ayude cumplir con los propósitos de Institucionales. En este sentido se insta a la institución en seguir generando conocimiento para el rendimiento eficaz de las tareas y cumplimiento de los objetivos propuestos.

3. Existe relación significativa de la preservación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.563 nos indica que la relación es moderada; en este sentido se hace notar que la institución cuenta con información que permite resolver situaciones complejas y aumentar habilidades y actitudes para el rendimiento de las actividades. Por ello se exhorta a la institución aplicar los medios necesarios para la preservación del conocimiento que en algún momento dado se podrá utilizar para informar a otros.

4. Existe relación significativa de la difusión y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público ($p\text{-valor} = 0.006 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.366 nos indica que la relación es baja; esto hace notar que en la institución no se conoce o falta que se difunda la información por sus diversos medios que cuenta haciendo que se en algunos casos no se logre desarrollar las

laboras con total normalidad o existe demora. Se exhorta a la institución contar con los medios necesarios para la fidelidad de la información.

5. Existe relación significativa de la utilización y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público (p-valor = $0.001 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.445 nos indica que la relación es moderada; esto se da porque la institución fomenta el desarrollo de iniciativas, creación e innovación hacia nuevos conocimientos donde permite llegar a las metas y objetivos; además se tiene informaciones que ayudan a reconocer los efectos que impiden cumplir los propósitos trazados. Se insta a la institución en continuar realizando acciones eficientes para contuinar realizando las labores y cumplimiento con los propósitos.

6. Existe relación significativa de la evaluación y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público (p-valor = $0.001 < 0.05$); con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman cuyo valor de 0.706 nos indica que la relación es moderada; en este sentido el personal cuenta con las capacidades para ejercer una labor debido a las capacitaciones recibidas por la institución o por sus propios recursos. Se exhorta a la institución en realizar programas o talleres que permita evaluar el conocimiento, habilidades, actitudes y destrezas en favor al desempeño eficiente de las actividades.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, seguir generando conocimiento para fortalecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores ya que permitirá el desarrollo las actividades y cumplir cabalmente las metas y objetivos.

2. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, preservar el conocimiento que permita resguarda sus acciones y utilizarlas en el momento preciso, a través de medios informáticos que puedan contar.

3. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, difundir el conocimiento constantemente con el fin de abundar información a sus trabajadores para el rendimiento de las actividades, del mismo modo para reportar informes oportunos que permitan el entendimiento de quien lo requiera.

4. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, utilizar el conocimiento para la toma decisiones y resolución de problemas, que permitan el logro de las metas y obtivos propuestos.

5. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, aplicar un control para gestionar el conocimiento y observar la competitividad laboral de los trabajadores, las cuales se puedan realizar evaluaciones contantes para el cumplimiento con los objetivos institucionales.

6. A la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas, desarrollar diversos programas de capacitación a sus trabajadores a fin de que puedan seguir fortaleciendo sus capacidades, sobre todo para generar trabajo en equipo y puedan resolver cualquier situación problemática que pueda seguir en la institución, además de ser más productivos.

7. A la Universidad César Vallejo crear una nueva linea de investigacion en gestión pública siendo necesaria para la actividad laboral sobre todo para aquellos profesionales que trabajan en instituciones publicas sin importar la carrera profesional que haya cursado, de esa manera tendrán más oportunidades a fin de desempeñarse en distintos ámbitos laborales.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2017). El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad ecuatoriana. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 16(31), 129-154.
<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008008.pdf>
- Alonso, J., Arboleda, A., Rivera, A., Mora, D., Tarazona, R., & Ordoñez, P. (2017). Qualitative marketing research techniques applied to consumers of fresh fruit. *Estudios Generales*, 33(145), 412-420.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21254609011.pdf>
- Alonso, L., Larrea, J., Bazurto, J., Vera, E., & Macías, A. (2019). Propuesta metodológica para la formación de competencias profesionales de estudiantes en nivel medio mecánica industrial, caso de estudio. *Revista Espacios*, 40(29), 16-25.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n29/a19v40n29p16.pdf>
- Álvarez, M., & Demuner, M. (2017). Social capital and use of the knowledge in the health sector: a narrative review of the literature. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(4), 1-13.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=77812>
- Aranibar, E. (2017). *Gestión del conocimiento en el capital intelectual y producción académico/científica de las unidades de postgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4258/CCDarmeee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bello, D. (2017). *La gestión del conocimiento en empresas comerciales del sector médico quirúrgico en el estado Carabobo. Elementos para un modelo*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo].
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4334/dbello.pdf?sequence=1>
- Callejas, J., Carballo, E., Lujan, J., & Callejas, J. (2017). Metodología del diseño curricular basado en competencias profesionales. *Revista Científica*

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/573/542>

- Cejudo, J. (2017). Professional competences and emotional competences in school counselors. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 349-370. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489017.pdf>
- Chávez, M., & Henríquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. *Retos Revistas de Ciencias de la Administración y Economía*(696), 1-17. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Correa, A., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Cortez, N. (2021). *Competencias profesionales del personal directivo del Sindicato de Trabajadores de CETRAEMELESA*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2374/1/CORTEZ%20CEVALLOS%20NADIA.pdf>
- Cutipa, A. (2019). *Gestión Del Conocimiento En El Desarrollo Profesional De Los Servidores Del Instituto De Manejo De Agua Y Medio Ambiente, Año 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_834d419178fae8d24f607b7ea055910e
- Diario Gestión. (22 de Setiembre de 2018). *Cinco enemigos en tu desarrollo profesional y cómo derrotarlos*. <https://gestion.pe/fotogalerias/cinco-enemigos-desarrollo-profesional-derrotarlos-245061-noticia/>
- Esparza, I., Sánchez, M., Clark, Y., Olache, L., & Velasco, R. (2020). Relationship of Knowledge Management and competitiveness in service companies. *Revista Espacios*, 41(43), 159-168. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p12.pdf>

- Esperanza, I., Sánchez, M., Clark, Y., Olachea, L., & Velasco, R. (2020). Relación de la gestión del conocimiento y la competitividad en empresas de servicios. *Revista Espacios*, 41(43), 159-168. doi:10.48082/espacios-a20v41n43p12
- Espinosa, P. (2019). La difusión del conocimiento. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 57(2), 58-62. <https://www.redalyc.org/journal/4577/457761131001/>
- Espinosa, P., & Palacios, N. (2018). Communication, knowledge and medicine. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 56(1), 4-5. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=77621>
- Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics . *Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, A., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1° ed.). Medellín: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361353711008>
- Gemma , J. (2020). *Competencias profesionales para lograr el éxito laboral*. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/competencias-profesionales-para-lograr-el-exito-laboral/>
- Gessi, N., Nüsse, M., Thesing, N., Allebrandt, S., & Baggio, D. (2017). Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa/RS. *Revista Espacios*, 12, 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>

- Girola, L. (2019). Las revistas científicas como instrumento de difusión del conocimiento. *Revista mexicana de sociología*, 81(4), 919-927.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/321/32162693009/32162693009.pdf>
- Godoy , G., Mora , J., & Florencio , F. (2016). Knowledge management for the development of intelligent organizations. *Revista Publicando*, 3(9), 660-673.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/393/pdf_245
- Granados, R. (2020). Theoretical review of methodological tools applied in criminological research. *Derecho y Cambio Social* (59), 1-11.
<https://zenodo.org/record/3858045/preview/Revisi%C3%B3n%20te%C3%B3rica%20de%20herramientas%20metodol%C3%B3gicas%20aplicadas%20en%20la%20investigaci%C3%B3n%20criminol%C3%B3gica.pdf>
- Grande, M., Cañón, R., Ferrero, E., & Vásquez, J. (2019). Tecnología y gestión del conocimiento: aproximación educativa. *Revista Espacios*, 40(39), 1-11.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p30.pdf>
- Guzmán, M. (2020). Development of basic research skills. *Ajayu*, 18(1), 24-51.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1_a02.pdf
- Huamán, M. (2017). *Gestión del conocimiento en una clínica de salud, Arequipa 2015*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_348634ad06bee42d7408da92bfdaeeb8
- List, R., Rodríguez, P., Pelz, K., Benítez, J., & Lobato, J. (2017). Conservation in Mexico: exploring achievements, challenges and perspectives from terrestrial ecology. *Revista mexicana de biodiversidad*, 88, 65-75.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-34532017000500065&script=sci_abstract&tlng=en
- López, A., Hidalgo, H., & Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 1-21.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>

- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Mancilla, R. (2018). *Gestión del Conocimiento y Desarrollo Profesional en Docentes de Secundaria – Vilcas Huamán, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e01bb79d1e64e2022928f6eabe330aaa
- Martínez, J., & Sánchez, S. (2018). Generación de Competencias con Base en la Gestión de Conocimiento Científico. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 61-76. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/9392/9608>
- Navarro, N., Falconí, A., & Espinoza, J. (2017). El mejoramiento del proceso de evaluación de los estudiantes de la Educación Básica. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 58-69. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus08417.pdf>
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C., & Hinostroza, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*(83), 761-778. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24501/24948>
- Pimienta, J., & Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.
- Pucuhuaranga, T., Hilario, N., & Huamán, L. (2019). Modelo de evaluación del perfil de egreso en estudiantes de educación - Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista ESPACIOS*, 40(39), 1-12. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/19403927.html>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>

- Rodríguez, J. (2020). El equipo en trabajo como competencia profesional transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4), 1-14.
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/597/630>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, R., & Palacios, L. (2019). Correlation: not all correlation entails causality. *Revista alergía México*, 63(3), 354-360.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354
- Ruso, F., Planas, Y., & Zambrano, J. (2018). Knowledge Management and the External Evaluative Criteria about Substantive University Processes. : A Glance from the Internal Audit. *Cofín Habana*, 12(1), 42-56.
<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin04118.pdf>
- Saavedra, M., Hidalgo, H., & Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública USMP*, 6(2), 1-21.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>
- Torres, C., & Rojas, R. (2017). La gestión del conocimiento basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi. *Research Journal*, 2(4), 30-37.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.147>
- Torres, M., Torres, M., Riberos, M., Solís, R., & Acevedo, I. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *REVISTA IIPSI*, 19(2), 69-79.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12890/11519>
- Valero, J., López, M., & Pirela, G. (2017). Sistema de gestión de conocimiento para comunidades académicas. *Opción*, 33(82), 550-562.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31053180024.pdf>
- Véliz, A. (2018). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b39bd7cf44a21121deeb167731958add

- Vesga, H. (2018). *Diagnóstico y propuesta de una guía metodológica para la gestión del conocimiento en el área HSEQ de la empresa Bureau Veritas Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de la Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1024&context=maest_ingenieria
- Villa , A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. *Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 19-46. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/13015/12789>
- Zambrana, A., Avilés, S., Gumucio, F., Luizaga, M., Pineda, P., & Illanes, D. (2020). Space-based random sampling and its usefulness in epidemiological research. *Gaceta Médica Boliviana*, 41(3), 74-79. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1012-29662020000100012&script=sci_arttext
- Zapata, G., & Mirabal, A. (2018). Dynamic Capabilities of the Organization: Review of the Literature and a Proposed Model. *Investigación Administrativa*, 47(121), 47-70. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456054552003/html/index.html>
- Zusman, P. (2017). La técnica y la definición de fronteras. *Revista de Geografía Norte Grande*(66), 49-60. <https://www.redalyc.org/pdf/300/30051164004.pdf>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del Conocimiento	Grande, et al (2019), explican que la gestión hace referencia al proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.	Se medirá con la encuesta y/o cuestionario en Escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Generación	Interna Externa	Ordinal
			Preservación	Almacenamiento Supervisión	
			Difusión	Medio Información Eventos de aprendizaje	
			Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos Mejora de actividades	
			Evaluación	Medición de resultados Evaluación periódica	

Variable dependiente: Competencias profesionales	Según Izaguirre, et al (2017), indican que las competencias profesionales permiten la apreciación del cumplimiento de metas organizacionales mediante las habilidades propias del trabajador, el cual tiene la capacidad de afrontar situaciones difíciles que se le presenten.	Se medirá con la encuesta y/o cuestionario en Escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Técnica	Conocimiento	Ordinal
			Metodología	Oportunidad y amenaza de habilidades	
				Estrategias metodológicas	
			Trabajo en equipo	Herramientas tecnológicas	
				Inclusión a trabajo en equipo	
				Logro de objetivos	
Participativa	Predisposición				
	Comunicación				
			Conflicto		

Anexo 2.- Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO n°1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario dirigido al personal administrativo

A continuación, se muestran serie de aspectos relacionados con la gestión de conocimiento; por favor marque para cada uno de ellos según la siguiente escala:

Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Edad: Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil:

Ítems	1	2	3	4	5
Generación					
1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	1	2	3	4	5
2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	1	2	3	4	5
3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	1	2	3	4	5
4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	1	2	3	4	5
Preservación					
5. ¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información?	1	2	3	4	5
6. ¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?	1	2	3	4	5
7. ¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos?	1	2	3	4	5

8. ¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir información fuera de la institución?	1	2	3	4	5
Difusión					
9. ¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?	1	2	3	4	5
10. ¿Se hace uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?	1	2	3	4	5
11. ¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
12. ¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?	1	2	3	4	5
Utilización					
13. ¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
14. ¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?	1	2	3	4	5
15. ¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?	1	2	3	4	5
16. ¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?	1	2	3	4	5
Evaluación					
17. ¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?	1	2	3	4	5

18. ¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?	1	2	3	4	5
19. ¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
20. ¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO n°2
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario dirigido al personal administrativo

A continuación, se muestran serie de aspectos relacionados con las competencias profesionales; por favor marque para cada uno de ellos según la siguiente escala:

Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Edad: Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil:

Ítems	1	2	3	4	5
Técnica					
1. ¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?	1	2	3	4	5
2. ¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?	1	2	3	4	5
3. ¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?	1	2	3	4	5
4. ¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?	1	2	3	4	5
Metodología					
5. ¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?	1	2	3	4	5
6. ¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?	1	2	3	4	5
7. ¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?	1	2	3	4	5
8. ¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
9. ¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?	1	2	3	4	5
10. ¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?	1	2	3	4	5

11. ¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?	1	2	3	4	5
12. ¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?	1	2	3	4	5
Participativa					
13. ¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
14. ¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?	1	2	3	4	5
15. ¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?	1	2	3	4	5
16. ¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?	1	2	3	4	5
17. ¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?	1	2	3	4	5
18. ¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?	1	2	3	4	5

Anexo 3: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validación de los instrumentos de recolección de datos

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Sc. Lic. Est. Geoffrey Stuart Palomino Arce

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionarios de Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

2. Autor original:

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

3. Objetivo:

Recoger información y determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público - Perú.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a las dimensiones e indicadores de las variables Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

El instrumento será aplicado a una muestra de 66 trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Ministerio Público.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable independiente: Gestión del Conocimiento	Generación	Interna	1 y 2
		Externa	3 y 4
	Preservación	Almacenamiento	5 y 6
		Supervisión	7 y 8
	Difusión	Medio Información	9 y 10
		Eventos de aprendizaje	11 y 12
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	13 y 14
		Mejora de actividades	15 y 16
	Evaluación	Medición de resultados	17 y 18
		Evaluación periódica	19 y 20
Variable dependiente: Competencias profesionales	Técnica	Conocimiento	1 y 2
		Oportunidad y amenaza de habilidades	3 y 4
	Metodología	Estrategias metodológicas	5 y 6
		Herramientas tecnológicas	7 y 8
	Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	9 y 10
		Logro de objetivos	11 y 12
	Participativa	Predisposición	13 y 14
		Comunicación	15 y 16
		Conflicto	17 y 18

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario dirigido al personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Variable independiente: Gestión del Conocimiento	Generación	Interna	1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores? 2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?					
		Externa	3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora? 4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?					
	Preservación	Almacenamiento	5. ¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información? 6. ¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?					
		Supervisión	7. ¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos? 8. ¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir					

			<i>información fuera de la institución?</i>					
	Difusión	Medio Información	<p>9. <i>¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?</i></p> <p>10. <i>¿Se hace uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?</i></p>					
		Eventos de aprendizaje	<p>11. <i>¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?</i></p> <p>12. <i>¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?</i></p>					
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	<p>13. <i>¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?</i></p> <p>14. <i>¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?</i></p>					
		Mejora de actividades	<p>15. <i>¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?</i></p> <p>16. <i>¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?</i></p>					

	Evaluación	Medición de resultados	<p>17. <i>¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?</i></p> <p>18. <i>¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?</i></p>					
		Evaluación periódica	<p>19. <i>¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?</i></p> <p>20. <i>¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?</i></p>					
Variable dependiente: Competencias profesionales	Técnica	Conocimiento	<p>1. <i>¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?</i></p> <p>2. <i>¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?</i></p>					
		Oportunidad y amenaza de habilidades	<p>3. <i>¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?</i></p> <p>4. <i>¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?</i></p>					
	Metodología	Estrategias metodológicas	<p>5. <i>¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?</i></p> <p>6. <i>¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?</i></p>					
		Herramientas tecnológicas	<p>7. <i>¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?</i></p> <p>8. <i>¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?</i></p>					
	Trabajo en	Inclusión a trabajo en	<p>9. <i>¿La institución promueve a trabajar al</i></p>					

	equipo	equipo	<p><i>personal en equipo sin excluir a nadie?</i></p> <p>10. <i>¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?</i></p>					
		Logro de objetivos	<p>11. <i>¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?</i></p> <p>12. <i>¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?</i></p>					
	Participativa	Predisposición	<p>13. <i>¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?</i></p> <p>14. <i>¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?</i></p>					
		Comunicación	<p>15. <i>¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?</i></p> <p>16. <i>¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?</i></p>					
		Conflicto	<p>17. <i>¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?</i></p> <p>18. <i>¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?</i></p>					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	V.I.: Gestión del Conocimiento	Unidad de Análisis Es cada servidor administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público Población Está conformada por 66 trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Ministerio Público. Muestra La muestra será censal, debido a que se tomará a toda la población	Enfoque de investigación: Es cuantitativo Diseño: Es el no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.	Técnica: Instrumento: Encuesta/Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Inductivo y deductivo
¿Existe relación de la gestión del conocimiento con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?	Determinar la relación de la gestión del conocimiento con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.	La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	V.D.: Competencias Profesionales			
P1: ¿Existe relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público? P2: ¿Existe relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?	O1: Determinar la relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público. O2: Determinar la relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.	H1: La generación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público H2: La preservación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.				

<p>Ministerio Público?</p> <p>P3: ¿Existe relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>P4: ¿Existe relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>P5: ¿Existe relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p>	<p>profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O3: Determinar la relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O4: Determinar la relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O5: Determinar la relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>	<p>H3: La difusión se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público</p> <p>H4: La utilización se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público</p> <p>H5: La evaluación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Cuadro de Operacionalización de Variables

Título de la Investigación: Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del Conocimiento	Grande, et al (2019), explican que la gestión hace referencia al proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.	Se medirá con la encuesta y/o cuestionario en Escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Generación	Interna	Ordinal
				Externa	
			Preservación	Almacenamiento	
				Supervisión	
			Difusión	Medio Informáticos	
				Eventos de aprendizaje	
			Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	
				Mejora de actividades	
			Evaluación	Medición de resultados	

				Evaluación periódica	
--	--	--	--	----------------------	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Competencias profesionales	Según Izaguirre, et al (2017), indican que las competencias profesionales permiten la apreciación del cumplimiento de metas organizacionales mediante las habilidades propias del trabajador, el cual tiene la capacidad de afrontar situaciones difíciles que se le presenten.	Se medirá con la encuesta y/o cuestionario en Escala Likert, con una valoración de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).	Técnica	Conocimiento	Ordinal
				Oportunidad y amenaza de habilidades	
			Metodología	Estrategias metodológicas	
				Herramientas tecnológicas	
			Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	
				Logro de objetivos	
			Participativa	Predisposición	
				Comunicación	
				Conflicto	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)	
				Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
VARIABLE INDEPENDIENTE	Generación	Interna	1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	X		X		X		X		
		Externa	3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	X		X		X		X		
			4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	X		X		X		X		

N T E	Preservación	Almacenamiento	5. ¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información?	X		X		X		X			
			6. ¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?	X		X		X		X			
		Supervisión	7. ¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos?	X		X		X		X			
			8. ¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir información fuera de la institución?	X		X		X		X			
	Difusión	Medio Información	9. ¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?	X		X		X		X			
			10. ¿Se ha uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?	X		X		X		X			
		Eventos de aprendizaje	11. ¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?	X		X		X		X			
	G E S T I O N D E L												

C O N O C I M I E N T O			12. <i>¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?</i>	X		X		X		X		
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	13. <i>¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
			14. <i>¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
		Mejora de actividades	15. <i>¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?</i>	X		X		X		X		
			16. <i>¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?</i>	X		X		X		X		
	Evaluación	Medición de resultados	17. <i>¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?</i>	X		X		X		X		

			18. <i>¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		
		Evaluación periódica	19. <i>¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?</i>	X		X		X		X		
			20. <i>¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?</i>	X		X		X		X		
V A R I A B L E D E P E N D	Técnica	Conocimiento	1. <i>¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?</i>	X		X		X		X		
			2. <i>¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?</i>	X		X		X		X		
		Oportunidad y amenaza de habilidades	3. <i>¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?</i>	X		X		X		X		
			4. <i>¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?</i>	X		X		X		X		
	Metodología	Estrategias metodológicas	5. <i>¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?</i>	X		X		X		X		

I E N T E C O M P E T E N C I A S			6. <i>¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?</i>	X		X		X		X		
		Herramientas tecnológicas	7. <i>¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		
			8. <i>¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?</i>	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	9. <i>¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?</i>	X		X		X		X		
			10. <i>¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?</i>	X		X		X		X		
		Logro de objetivos	11. <i>¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?</i>	X		X		X		X		
			12. <i>¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?</i>	X		X		X		X		

P R O F E S I O N A L E S	Participativa	Predisp osición	13. <i>¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?</i>	X		X		X		X		
			14. <i>¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?</i>	X		X		X		X		
		Comuni cación	15. <i>¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?</i>	X		X		X		X		
			16. <i>¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?</i>	X		X		X		X		
		Conflict o	17. <i>¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?</i>	X		X		X		X		
			18. <i>¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Sc. Lic. Est. Geoffrey Stuart Palomino Arce
DNI: 40797287

Firma del experto:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Geoffrey Stuart Palomino Arce', written in a cursive style.

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

3. TESISISTA:

Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



.....
DNI: 40797287

EXPERTO: Mg. Sc. Lic. Est. Geoffrey Stuart Palomino Arce

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Dra. María Magdalena Barrantes Quiroz

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE	Generación	Interna	1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	X		X		X		X		
		Externa	3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	X		X		X		X		
			4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	X		X		X		X		

T E G E S T I O N D E L	Preservación	Almacena miento	5. <i>¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información?</i>	X		X		X		X		
			6. <i>¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?</i>	X		X		X		X		
		Supervisió n	7. <i>¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos?</i>	X		X		X		X		
			8. <i>¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir información fuera de la institución?</i>	X		X		X		X		
	Difusión	Medio Informació n	9. <i>¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?</i>	X		X		X		X		
			10. <i>¿Se ha uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?</i>	X		X		X		X		

C O N O C I M I		Eventos de aprendizaje	11. ¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?	X		X		X		X		
			12. ¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?	X		X		X		X		
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	13. ¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?	X		X		X		X		
			14. ¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?	X		X		X		X		
		Mejora de actividades	15. ¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?	X		X		X		X		
			16. ¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?	X		X		X		X		

E N T O	Evaluación	Medición de resultados	17. ¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?	X		X		X		X		
			18. ¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?	X		X		X		X		
		Evaluación periódica	19. ¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?	X		X		X		X		
			20. ¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?	X		X		X		X		
V A R I A B L E	Técnica	Conocimiento	1. ¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?	X		X		X		X		

D E P E N D I E N T E C O M P E T E N C I		Oportunidad y amenaza de habilidades	3. <i>¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?</i>	X		X		X		X				
			4. <i>¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?</i>	X		X		X		X				
	Metodología	Estrategias metodológicas	5. <i>¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?</i>	X		X		X		X				
			6. <i>¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?</i>	X		X		X		X				
		Herramientas tecnológicas	7. <i>¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X				
			8. <i>¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?</i>	X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	9. <i>¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?</i>	X		X		X		X				

A S		Logro de objetivos	10. <i>¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?</i>	X		X		X		X		
			11. <i>¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?</i>	X		X		X		X		
			12. <i>¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?</i>	X		X		X		X		
P R O F E S I	Participativa	Predisposición	13. <i>¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?</i>	X		X		X		X		
			14. <i>¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?</i>	X		X		X		X		
		Comunicación	15. <i>¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?</i>	X		X		X		X		
			16. <i>¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?</i>	X		X		X		X		

O N A L E S		Conflicto	17. ¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?	X		X		X		X		
			18. ¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. María Magdalena Barrantes Quiroz

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

19. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

20. TESISISTA:

Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

21. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



.....
Firma/DNI 16402634
EXPERTO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Dra. Juanita Mercedes Trigoso Puerta

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE	Generación	Interna	1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	X		X		X		X		
		Externa	3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	X		X		X		X		
			4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	X		X		X		X		

C O N O C I M I E N T			12. <i>¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?</i>	X		X		X		X		
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	13. <i>¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
			14. <i>¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
		Mejora de actividades	15. <i>¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?</i>	X		X		X		X		
			16. <i>¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?</i>	X		X		X		X		
	Evaluación	Medición de resultados	17. <i>¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?</i>	X		X		X		X		
			18. <i>¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		

O		Evaluación periódica	19. ¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?	X		X		X		X		
			20. ¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?	X		X		X		X		
V A R I A B L E D E P E N D I E N	Técnica	Conocimiento	1. ¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?	X		X		X		X		
			2. ¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?	X		X		X		X		
		Oportunidad y amenaza de habilidades	3. ¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?	X		X		X		X		
			4. ¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?	X		X		X		X		
	Metodología	Estrategias metodológicas	5. ¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?	X		X		X		X		
			6. ¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?	X		X		X		X		

T E C O M P E T E N C I A S P R		Herramientas tecnológicas	7. <i>¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		
			8. <i>¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?</i>	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	9. <i>¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?</i>	X		X		X		X		
			10. <i>¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?</i>	X		X		X		X		
		Logro de objetivos	11. <i>¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?</i>	X		X		X		X		
			12. <i>¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?</i>	X		X		X		X		
	Participativa	Predisposición	13. <i>¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?</i>	X		X		X		X		

O F E S I O N A L E S		14. ¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?	X		X		X		X		
	Comuni cación	15. ¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?	X		X		X		X		
		16. ¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?	X		X		X		X		
	Conflict o	17. ¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?	X		X		X		X		
		18. ¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Juanita Mercedes Trigoso Puerta

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

19. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

20. TESISISTA:

Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

21. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



.....
Firma/DNI 33407050
EXPERTO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Chepita de Jesús Zubiato

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Autor: Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (ver instrumento detallado adjunto)		
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE	Generación	Interna	1. ¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	X		X		X		X		
			2. ¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	X		X		X		X		
		Externa	3. ¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	X		X		X		X		
			4. ¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	X		X		X		X		

N T E	G E S T I O N	Preservación	Almacenamiento	5. ¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información?	X		X		X		X		
				6. ¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?	X		X		X		X		
			7.										
		Difusión	Supervisión	8. ¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos?	X		X		X		X		
				9. ¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir información fuera de la institución?	X		X		X		X		
			Medio Información	10. ¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?	X		X		X		X		
	11. ¿Se ha uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?	X			X		X		X				
	Eventos de aprendizaje	12. ¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?		X		X		X		X			

C O N O C I M I E N T O			13. <i>¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?</i>	X		X		X		X		
	Utilización	Crear e innovar nuevos conocimientos	14. 15. <i>¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
			16. 17. 18. <i>¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?</i>	X		X		X		X		
		Mejora de actividades	19. <i>¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?</i>	X		X		X		X		
			20. <i>¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?</i>	X		X		X		X		
	Evaluación	Medición de resultados	21. <i>¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?</i>	X		X		X		X		
			22. <i>¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		

		Evaluación periódica	23. ¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?	X		X		X		X				
			24. ¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?	X		X		X		X				
V A R I A B L E D E P E N D I E	Técnica	Conocimiento	1. ¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?	X		X		X		X				
			2. ¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?	X		X		X		X				
		Oportunidad y amenaza de habilidades	3. ¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?	X		X		X		X		X		
			4. ¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?	X		X		X		X		X		
	Metodología	Estrategias metodológicas	5. ¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?	X		X		X		X		X		
			6. ¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?	X		X		X		X		X		

N T E C O M P E T E N C I A S R		Herramientas tecnológicas	7. <i>¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?</i>	X		X		X		X		
			8. <i>¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?</i>	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Inclusión a trabajo en equipo	9. <i>¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?</i>	X		X		X		X		
			10. <i>¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?</i>	X		X		X		X		
		Logro de objetivos	11. <i>¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?</i>	X		X		X		X		
			12. <i>¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?</i>	X		X		X		X		

O F E S I O N A L E S	Participativa	Predisp osición	13. <i>¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?</i>	X		X		X		X		
			14. <i>¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?</i>	X		X		X		X		
		Comuni cación	15. <i>¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?</i>	X		X		X		X		
			16. <i>¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?</i>	X		X		X		X		
		Conflict o	17. <i>¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?</i>	X		X		X		X		
			18. <i>¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Chepita de Jesús Zubiato

Firma del experto:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Chepita de Jesús Zubiato', written over a faint horizontal line.

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del conocimiento y Competencias Profesionales.

3. TESISISTA:

Abog. Vargas Samaniego Katleen Jesús.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2021



.....
Firma/DNI 33405362
EXPERTO

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos por Alfa de Cronbach.

Variable Independiente: Gestión del Conocimiento.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Variable Dependiente: Competencias Profesionales.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	18

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título de la tesis: Gestión del conocimiento y competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación de la gestión del conocimiento con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P1: ¿Existe relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del conocimiento con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O1: Determinar la relación de la generación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>Hipotesis específicos</p> <p>H1: La generación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>	<p>V.I.:</p> <p>Gestión del Conocimiento</p> <p>V.D.:</p> <p>Competencias Profesionales</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Es cada servidor administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público</p> <p>Población</p> <p>Está conformada por 66 trabajadores administrativos de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será censal, debido a que se tomará a toda la población</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Es cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Es el no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Instrumento:</p> <p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación :</p> <p>Inductivo y deductivo</p>

<p>P2: ¿Existe relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>P3: ¿Existe relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>P4: ¿Existe relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p> <p>P5: ¿Existe relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público?</p>	<p>O2: Determinar la relación de la preservación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O3: Determinar la relación de la difusión con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O4: Determinar la relación de la utilización con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>O5: Determinar la relación de la evaluación con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>	<p>H2: La preservación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>H3: La difusión se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>H4: La utilización se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p> <p>H5: La evaluación se relaciona significativamente con las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para
Mujeres y Hombres Año del Bicentenario
del Perú: 200 Años de Independencia*

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE AMAZONA

Chachapoyas, 27 de Octubre del 2021

OFICIO N° 001619-2021-MP-FN-PJFSAMAZONAS



Señora Doctora

MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN

Jefa de la EPG-UCV-CH

Ciudad

Asunto : Brinda las facilidades solicitadas.

Referencia : ESCRITO N° S/N (25OCT2021)

Expediente : MUPDFA20210017666

Me dirijo a usted, comunicándole que se ha dispuesto se brinden las facilidades que solicite la maestrante KATLEEN JESUS VARGAS SARMIENTO, con el propósito del desarrollo de su investigación “Gestión del conocimiento y las competencias profesionales del personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público, Perú”.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,

OSWALDO BAUTISTA CARRANZA

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del
Distrito Fiscal de Amazonas

(041) 477091

Anexo: 1612

Jr. Ayacucho N° 686 - Chachapoyas

pjfs.amazonas@mpfn.gob.pe

Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE AMAZONAS

EXPEDIENTE: MUPDFA20210017666

CCDUN: LVFJH

R. 14333

OBC

El presente documento es una copia digitalizada de un documento original emitido por el Ministerio Público, Fiscalía de la Nación, en el marco de la gestión de la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas.

El presente documento es una copia digitalizada de un documento original emitido por el Ministerio Público, Fiscalía de la Nación, en el marco de la gestión de la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas.

El presente documento es una copia digitalizada de un documento original emitido por el Ministerio Público, Fiscalía de la Nación, en el marco de la gestión de la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas.

Anexo 6. Resultados

Prueba de Kolmogorov-Smirnov (con corrección de Lilliefors)

H_0 : Los datos proceden de una distribución normal.

H_1 : Los datos no proceden de una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Solución:

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0,341	55	0,000
Competencias profesionales	0,299	55	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Regla de decisión: Rechazar H_0 si el p-valor < 0.05

Decisión: Debido a que se evidencia que las probabilidades son significativas (p-valor < 0.05) para ambas variables, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Conclusión: Los datos para gestión del conocimiento y competencias profesionales, no proceden de una distribución normal; por lo tanto, se usará la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

Estadísticos de la gestión del conocimiento

Items	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Los directivos de la institución fiscal gestionan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores?	14	25,5	10	18,2	24	43,6	6	10,9	1	1,8	55	100
¿Los directivos de la institución elaboran estrategias para mejorar los niveles de conocimiento de los trabajadores?	17	30,9	13	23,6	16	29,1	6	10,9	3	5,5	55	100
¿El personal adquiere conocimientos con sus propios recursos para fortalecer el desarrollo de sus funciones en la institución donde labora?	6	10,9	4	7,3	18	32,7	11	20	16	29,1	55	100
¿El personal mantiene interacción con otras instituciones para recibir e intercambiar información?	10	18,2	7	12,7	28	50,9	7	12,7	3	5,5	55	100
¿La institución cuenta con sistema operativo en el que se almacena la información?	10	18,2	9	16,4	14	25,5	10	18,2	12	21,8	55	100
¿La institución evalúa las necesidades del conocimiento de los trabajadores y desarrolla planes para almacenar dicha información?	11	20	20	36,4	15	27,3	7	12,7	2	3,6	55	100
¿Los trabajadores disponen de acceso para visualizar el contenido de la información almacenada en los dispositivos informáticos?	14	25,5	13	23,6	15	27,3	10	18,2	3	5,5	55	100
¿La institución cuenta con normas internas y actualizadas que impide al personal a difundir información fuera de la institución?	13	23,6	6	10,9	19	34,5	6	10,9	11	20	55	100

¿En la institución se realizan reuniones de trabajo para compartir e intercambiar información y experiencias entre los miembros de un mismo equipo o entre distintos equipos?	10	18,2	18	32,7	21	38,2	5	9,1	1	1,8	55	100
¿Se hace uso de canales digitales para difundir información que ayuden a potenciar los objetivos y/o necesidades de la institución y de los trabajadores?	10	18,2	15	27,3	19	34,5	6	10,9	5	9,1	55	100
¿Se programan eventos financiados por la institución con la finalidad de adquirir y socializar la información entre los trabajadores?	18	32,7	16	29,1	16	29,1	4	7,3	1	1,8	55	100
¿La institución tiene establecido procedimientos para la difusión de los conocimientos aprendidos?	13	23,6	17	30,9	17	30,9	4	7,3	4	7,3	55	100
¿En la institución existen factores que dificultan la creación de nuevos conocimientos?	7	12,7	10	18,2	28	50,9	8	14,5	2	3,6	55	100
¿La institución fomenta al desarrollo de iniciativas, creación e innovación de nuevos conocimientos?	14	25,5	9	16,4	24	43,6	6	10,9	2	3,6	55	100
¿El conocimiento generado a nivel interno y externo es utilizado como material de consulta para el desarrollo de las actividades en la institución?	10	18,2	12	21,8	19	34,5	8	14,5	6	10,9	55	100
¿El personal comparte o intercambia el conocimiento generado a nivel interno y externo para la mejora de las actividades dentro de la institución?	14	25,5	11	20	20	36,4	7	12,7	3	5,5	55	100
¿El personal se siente apto para ejercer sus actividades, luego de haber recibido el conocimiento a nivel interno y externo?	10	18,2	7	12,7	19	34,5	14	25,5	5	9,1	55	100

¿Las capacitaciones recibidas en la institución me permiten mejorar el desempeño de mis funciones en el trabajo?	7	12,7	7	12,7	23	41,8	7	12,7	11	20	55	100
¿La institución aplica sistemas y formatos para la evaluación del conocimiento individual y grupal de sus trabajadores?	19	34,5	8	14,5	18	32,7	7	12,7	3	5,5	55	100
¿La institución evalúa el desempeño de labores cada cierto tiempo de los trabajadores?	16	29,1	7	12,7	25	45,5	3	5,5	4	7,3	55	100

Estadísticos de la variable Compromiso Profesional

Items	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿El personal desempeña de manera eficiente sus actividades?	3	5,5	3	5,5	31	56,4	10	18,2	8	14,5	55	100
¿Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria para realizar sus actividades laborales?	3	5,5	6	10,9	35	63,6	5	9,1	6	10,9	55	100
¿Conozco los objetivos establecidos del área en la que laboro?	4	7,3	3	5,5	17	30,9	17	30,9	14	25,5	55	100
¿La actitud que tengo favorece al logro de las metas trazadas en la institución?	0	0	8	14,5	14	25,5	18	32,7	15	27,3	55	100
¿Planteo periódicamente ideas para mejorar las actividades cotidianas en la institución?	5	9,1	5	9,1	16	29,1	19	34,5	10	18,2	55	100
¿Elaboro informes para mejorar el servicio que se brinda en la institución en la que laboro?	5	9,1	3	5,5	20	36,4	17	30,9	10	18,2	55	100
¿Efectúo continuamente innovaciones en el trabajo?	6	10,9	4	7,3	26	47,3	9	16,4	10	18,2	55	100
¿Poseo las destrezas que se necesitan para trabajar con las herramientas físicas e informáticas que la institución me brinda?	1	1,8	2	3,6	18	32,7	22	40	12	21,8	55	100
¿La institución promueve a trabajar al personal en equipo sin excluir a nadie?	6	10,9	7	12,7	22	40	14	25,5	6	10,9	55	100
¿Sus compañeros respetan y aprecian sus ideas y perspectivas?	2	3,6	8	14,5	21	38,2	14	25,5	10	18,2	55	100

¿Cumplo con entregar mi trabajo en los tiempos establecidos por la institución?	6	10,9	1	1,8	16	29,1	14	25,5	18	32,7	55	100
¿Se realizan reuniones para trabajar en equipo o celebrar éxitos individuales o grupales?	10	18,2	4	7,3	26	47,3	9	16,4	6	10,9	55	100
¿El personal actúa con buena predisposición para ayudar al compañero que necesita asistencia técnica en el desarrollo de sus actividades?	11	20	3	5,5	22	40	11	20	8	14,5	55	100
¿El personal se enfoca en los objetivos de la institución sin la necesidad de recibir nada a cambio?	7	12,7	4	7,3	24	43,6	10	18,2	10	18,2	55	100
¿Se practica la comunicación asertiva en la institución para el desarrollo de las actividades?	10	18,2	5	9,1	20	36,4	9	16,4	11	20	55	100
¿La falta de comunicación ha hecho que el personal labore en otras funciones para la cual no fue contratado?	9	16,4	5	9,1	23	41,8	14	25,5	4	7,3	55	100
¿Tengo la capacidad de solucionar los problemas de comunicación de manera eficiente?	4	7,3	3	5,5	21	38,2	17	30,9	10	18,2	55	100
¿Contribuyo en aportar soluciones para afrontar los problemas laborales?	5	9,1	3	5,5	15	27,3	17	30,9	15	27,3	55	100
