

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU
INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA
UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL
MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018**

TESIS

Presentado por:

BR. RÓMULO HUACASI MACHACA

ORCID: 0000-0002-8582-4038

Asesora:

MAG. ELIZABETH LUISA MEDINA SOTO

ORCID: 0000-0001-9454-4751

Para Obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA-PERÚ

2021

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis

**“PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU
INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA
UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL
MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018”**

Presentado por:

BACH. ROMULO HUACASI MACHACA

**Tesis sustentada y aprobada el 09 de abril del 2021; ante el siguiente
jurado examinador:**

PRESIDENTE: MAG. GUIDO BENEDICTO PALUMBO PINTO

SECRETARIO: MAG. ABEL EDUARDO FERNÁNDEZ MURIAL

VOCAL: MAG. JULIO FRANCISCO GARATE DELGADO

ASESOR: MAG. ELIZABET LUISA MEDINA SOTO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Rómulo Huacasi Machaca, en calidad de: Egresado de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI. 29408518.

Soy autor (a) de la Tesis titulada:

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin. Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

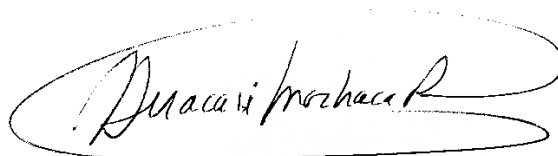
Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada.

En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 09 de abril del 2021

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Rómulo Huacasi Machaca'.

Rómulo Huacasi Machaca
DNI 29408518

DEDICATORIA

A Dios, por su amor demostrado en mi caminar otorgándome luz a mí y a mi familia.

A mi hija Diana Sofía Isabel, mi hijo Alejandro Manuel, mi esposa, a mis sobrinos (as) por ser la motivación y logren más éxitos, triunfos en esta vida.

A las

personas de mi centro laboral que influyeron en continuar mis estudios y me apoyaron en culminar la maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I:EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Interrogante principal	16
1.2.2 Interrogantes secundarias	16
1.3 Justificación de la investigación.....	16
1.4 Objetivos de la investigación	18
1.4.1 Objetivo general	18
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes del estudio	19
2.1.1 Antecedentes del estudio a nivel internacional	19
2.1.2 Antecedentes del estudio a nivel nacional.....	20
2.2 Base teórica	22
2.2.1 Gestión de conocimientos	22
2.2.1.1 Modelos de gestión del conocimiento	22
2.2.1.2 Modelo de creación y gestión del conocimiento.....	23
2.2.1.3 Definición de la gestión del conocimiento	24
2.2.1.4 Prácticas de gestión del conocimiento	27
2.2.1.5 Procesos de creación y gestión del conocimiento	29
2.2.1.6 Caracterización de la gestión del conocimiento	30
2.2.1.7 Medios de la gestión del conocimiento.....	37
2.2.1.8 La gestión del conocimiento en organizaciones peruanas	38
2.2.2 Gestión organizacional	39
2.2.2.1 Modelos de la gestión organizacional	39
2.2.2.2 Definición de gestión organizacional	41

2.2.2.3 Característica de la gestión organizacional	42
2.2.3 Influencia de las prácticas de gestión del conocimiento en la gestión organizacional de una organización	44
2.3 Definición de conceptos	45
CAPÍTULO III:MARCO METODOLÓGICO	49
3.1 Hipótesis.....	49
3.1.1 Hipótesis general	49
3.1.2 Hipótesis específicas	49
3.2 Variables.....	49
3.2.1 Identificación de la variable independiente.....	49
3.2.1.1 Dimensiones e indicadores	49
3.2.1.2 Escala para la medición de la variable	51
3.2.2 Identificación de la variable dependiente.....	51
3.2.2.1 Dimensiones e indicadores	51
3.2.2.2 Escala para la medición de la variable	52
3.3 Tipo y diseño de investigación.....	52
3.3.1 Tipo de investigación	52
3.3.2 Diseño de la investigación.....	52
3.4 Nivel de Investigación.....	53
3.5 Ámbito y tiempo social de la investigación	53
3.5.1 Ámbito de investigación.....	53
3.5.2 Tiempo social de la investigación	53
3.6 Población y muestra	54
3.6.1 Unidades de estudio	54
3.6.2 Población.....	54
3.6.3 Muestra.....	55
3.7 Procedimientos, técnicas e instrumentos.....	55
3.7.1 Procedimientos	55
3.7.2 Técnicas para recolección de los datos.....	56
3.7.3 Instrumentos para la recolección de los datos	56
CAPÍTULO IV:LOS RESULTADOS	58
4.1 Descripción del trabajo de campo	58
4.2 Diseño de la presentación de los resultados	60
4.3 Resultados	62
4.4 Prueba estadística	103
4.5 Discusión.....	111
CAPÍTULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
5.1 Conclusiones	120
5.2 Recomendaciones.....	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
ANEXOS	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelos de gestión del conocimiento.....	23
Tabla 2 Tipo de conocimiento.....	26
Tabla 3 Diferentes concepto o apreciaciones de las prácticas de gestión del conocimiento.....	29
Tabla 4 Operatividad de procesos mediante la gestión del conocimiento	30
Tabla 5 Determinación de la población	54
Tabla 6 Confiabilidad de las variables	58
Tabla 7 Prácticas de gestión del conocimiento	62
Tabla 8 Identificación del conocimiento.....	63
Tabla 9 Identificación del conocimiento tácito.....	64
Tabla 10 Identificación del conocimiento explícito.....	65
Tabla 11 Adquisición de conocimiento.....	66
Tabla 12 Adquisición del conocimiento tácito.....	67
Tabla 13 Adquisición del conocimiento explícito	68
Tabla 14 Comunicación	69
Tabla 15 Compartimento de conocimiento o información	70
Tabla 16 Formación y mentoría	71
Tabla 17 Formación	72
Tabla 18 Mentoría.....	73
Tabla 19 Políticas y estrategias	74
Tabla 20 Creación y desarrollo de conocimientos	75
Tabla 21 Implementación del sistema de gestión de innovación.....	76
Tabla 22 Retención de conocimientos	77
Tabla 23 Almacenamiento del conocimiento.....	78
Tabla 24 Habilidad de la infraestructura informacional	79
Tabla 25 Transferencia de conocimientos.....	80
Tabla 26 Información de los resultados obtenidos.....	81
Tabla 27 Disposición la conexión en red	82
Tabla 28 Utilización de experiencia positiva almacenada	83

Tabla 29 Reutilización de la experiencia positiva almacenada.....	84
Tabla 30 Evaluación del desempeño directivo.....	85
Tabla 31 Gestión organizacional.....	86
Tabla 32 Diseño organizacional.....	87
Tabla 33 Formalización.....	88
Tabla 34 Centralización	89
Tabla 35 Jerarquía de autoridad	90
Tabla 36 Amplitud del control	91
Tabla 37 Especialización.....	92
Tabla 38 División del trabajo	93
Tabla 39 Cultura organizacional	94
Tabla 40 Regularidad de los comportamientos.....	95
Tabla 41 Normas	96
Tabla 42 Valores dominantes.....	97
Tabla 43 Filosofía	98
Tabla 44 Reglas.....	99
Tabla 45 Clima organizacional	100
Tabla 46 Estadístico de prueba - chi cuadrado.....	104
Tabla 47 Estadístico de prueba - chi cuadrado.....	105
Tabla 48 Correlaciones	108

INDICE DE TABLAS

Figura 2.1. Modelo de creación y gestión del conocimiento.....	24
--	----

RESUMEN

En el contexto internacional, es prioridad la gestión organizacional, y una de las alternativas para mejorarlo es las prácticas de la gestión del conocimiento; por lo que el presente estudio, tuvo como objetivo: Determinar de qué manera las prácticas de gestión del conocimiento influye en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018. La aplicación de la siguiente metodología enriqueció la comprensión de los resultados, siendo el tipo de investigación básica, el nivel de investigación es explicativo. El diseño es no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 39 trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna. El instrumento utilizado fue la guía de análisis documental y el cuestionario.

Los resultados determinaron que las prácticas de gestión del conocimiento se encuentran en un nivel regular en un 89,7 % y la gestión organizacional se encuentra en un nivel regular en un 89,8 %.

El análisis del estudio, conduce a concluir que las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

Palabras clave: prácticas de gestión del conocimiento, gestión organizacional, comunicación, formación y mentoría, captura y adquisición de conocimientos.

ABSTRACT

In the international context, organizational management is a priority, and one of the alternatives to improve it is the knowledge management practices; Therefore, the objective of this study was to: Determine how knowledge management practices influence the organizational management of the Legal Medical and Forensic Sciences Unit of the Public Ministry of Tacna, 2018.

The application of the following methodology enriched the understanding of the results, being the type of basic research, the level of research is explanatory. The design is non-experimental and transectional. The sample consisted of 39 workers from the Legal Medical and Forensic Sciences Unit of the Public Ministry of Tacna. The instrument used was the document analysis guide and the questionnaire.

The results determined that knowledge management practices are at a regular level at 89.7% and organizational management is at a regular level at 89.8%.

The analysis of the study leads to the conclusion that knowledge management practices significantly influence the organizational management of the Legal Medical and Forensic Sciences Unit of the Public Ministry of Tacna, 2018.

Key words: knowledge management practices, organizational management, communication, training and mentoring, knowledge capture and acquisition.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como principal propósito de estudio las prácticas de gestión del conocimiento en el contexto de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público. En concreto, la investigación que se presenta se desarrolla con la finalidad de establecer sugerencias o recomendaciones para optimizar la gestión organizacional.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se fundamenta en una interrogante fundamental que da sentido y forma a todos nuestros planteamientos. Esta interrogante es la siguiente: ¿De qué manera la práctica de gestión del conocimiento influye en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?

Asimismo, este estudio hace notar la evaluación de las prácticas de la gestión del conocimiento en cuanto a sus dimensiones: Identificación del conocimiento, adquisición de conocimiento, comunicación, formación y mentoría, desarrollo de conocimientos, retención de conocimientos, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos. Asimismo, se evaluará la gestión organizacional, en cuanto al diseño organizacional y la cultura organizacional.

Así, el sentido final de esta tesis es brindar sugerencias o recomendaciones que se puedan concretizar, con el objetivo de mejorar las prácticas de la gestión del conocimiento en el contexto de todas las organizaciones, específicamente en el Ministerio Público.

Por tanto, el presente trabajo de investigación considera los siguientes capítulos:
El capítulo I: El problema puntualiza el planteamiento y la formulación del problema, la justificación y los objetivos de la investigación.

EL capítulo II: Marco Teórico muestra los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas y la definición de conceptos, en relación a las variables de estudio.

El capítulo III: Marco metodológico involucra la hipótesis, las variables, el tipo y diseño de investigación, así como el nivel de investigación; además el ámbito y tiempo social de la investigación; la población y muestra; la unidad de estudio; así como la población, la muestra, los procedimientos, técnicas e instrumentos, así como los procedimientos.

Capítulo IV. Resultados que esboza la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de los resultados, así como los resultados, las pruebas estadísticas, la comprobación de hipótesis (discusión).

El capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, en base a las variables de estudio, como el uso de prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, es una preocupación constante conseguir el éxito organizacional; sin embargo, algunos entes organizativos no lo logran porque no desarrollan un adecuado sistema de gestión de conocimiento, donde los colaboradores de las instituciones desarrollen de manera eficiente prácticas de la gestión del conocimiento.

En el contexto peruano, la Política Nacional de Modernización del Estado al 2021 incluye a la gestión del conocimiento en las entidades públicas como un sistema y herramienta transversal a ellas, mediante la cual se desarrolle de manera eficiente su funcionamiento en busca de las mejoras internas que beneficiará al ciudadano.

En el sector público se viene evaluando el conocimiento de las entidades: la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y se encuentran aplicando el diagnóstico de conocimientos a varios entes públicos del Estado, con el propósito de conocer las brechas de conocimiento que existen entre lo que deberían saber los servidores públicos para un desempeño eficiente de sus funciones y lo que realmente saben. Por lo que en este contexto surge la necesidad de evaluar en la actualidad cómo se gestiona el conocimiento en los organismos públicos.

Para Gómez y Kanashiro (2017), la gestión del conocimiento en el sector público permite promover una eficiente y eficaz gestión pública, que se oriente en una gestión por resultado. Cabe indicar que la gestión del conocimiento, como política de modernización busca reducir las carencias en las que incide de manera negativa en la administración pública; es un

hecho que se presenta tal situación por la falta de sistemas y métodos de gestión de la información y del conocimiento. Al respecto, de acuerdo a la Presidencia del Consejo de Ministros (2013), la gestión del conocimiento implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de estas.

Es evidente, que actualmente, en Perú, no existe de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013); por lo que el Estado considera en el objetivo 7: «Desarrollar un sistema de gestión del conocimiento integrado al sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión pública, que permita obtener lecciones aprendidas de los éxitos y fracasos y establezcan mejores prácticas para un nuevo ciclo de gestión» (PCM 2013).

Por tanto, si se realiza tal sistema contribuiría a implantar procesos de cambio cultural y una mejora continua en calidad y capacidades entre los integrantes de los entes públicos, como funcionarios, administrados, operadores, etc.); sin embargo, no se desarrolla una buena gestión del conocimiento, como por ejemplo la sistematización de los aprendizajes institucionales. No se genera en gran medida nuevo conocimiento ni se adquiere conocimiento de fuentes externas, de manera oportuna. No se apoya en gran medida la manera suficiente las iniciativas de intercambio de experiencias e inter aprendizaje con otras entidades públicas.

Es así que en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, pareciera que no se gestiona el conocimiento de manera adecuada, ya que no se desarrolla adecuadas prácticas de gestión del

conocimiento, como, por ejemplo, la identificación del conocimiento, la adquisición de conocimiento, la comunicación; así como la formación y mentoría, el desarrollo de conocimientos, retención de conocimientos, las transferencias de conocimientos, lo que hace no se logra una óptima gestión organizacional, con respecto al diseño organizacional y cultura organizacional, todo ello conlleva a que no haya una gestión organizacional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Interrogante principal

¿De qué manera las prácticas de gestión del conocimiento influyen en la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?

1.2.2 Interrogantes secundarias

- a) ¿Cómo son las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?
- b) ¿Cómo es la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de gestión del conocimiento, encontrar

explicaciones a situaciones internas sobre la comunicación, formación y mentoría, así como las políticas y estrategias, que no permiten el logro de objetivos organizacionales en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna. Asimismo, el presente estudio, adicionalmente, contribuye a comprender el problema, e identificar los mismos para buscar una solución sobre todo a las insuficientes o inadecuadas prácticas de gestión del conocimiento. Asimismo, la presente investigación es importante porque proporciona información sobre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional, para indicar cómo se encuentra el problema. El estudio permite adaptar estas variables en el contexto de la realidad.

1.3.2 Justificación práctica

Los resultados de la investigación permitirán encontrar soluciones concretas a problemas que relacionados con la gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna. El estudio servirá a los directivos y funcionarios, quienes toman las decisiones para optimizar la gestión pública. Además, puede ser utilizado como antecedente para otras investigaciones que tengan algunas de las variables. Actualmente, en este siglo XXI, es fundamental dinamizar la gestión del conocimiento, lo que permitirá elevar la gestión organizacional y, por ende, el éxito en la empresa.

1.3.3 Justificación metodológica

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como la encuesta para medir la influencia de la gestión del conocimiento en la gestión organizacional, desarrollado por el investigador, así como la aplicación de la guía de análisis documental y el procesamiento en el

SPSS 24.0. En otras palabras, el presente estudio contribuirá a generar instrumentos de investigación de investigación, como el cuestionario para resolver problemas de las prácticas de gestión del conocimiento que contribuiría de manera óptima la gestión organizacional, en cuanto al diseño y la cultura organizacional.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el uso de prácticas de gestión del conocimiento influye en la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Establecer cómo son las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.
- b) Establecer cómo es la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.
- c) Determinar la relación que existe entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes del estudio a nivel internacional

Agudelo y Valencia (2018) elaboraron el estudio “La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy” del Instituto Tecnológico Metropolitano. El estudio concluyó que el modelo Gestión del Conocimiento es una herramienta para la organización que bien podría ser implementado como estrategia haga que se viabilice su direccionamiento como su comprensión de la realidad a la que asiste con el entorno en el que se inserta. Al precisar que las organizaciones evolucionan,

Martínez (2016) elaboró el estudio “La gestión del conocimiento en la cooperación internacional para el desarrollo: El Programa de Intercambio de Conocimiento coreano KSP en el Estado de Hidalgo 2014-2015, rompiendo paradigmas”. (Tesis de maestría). Instituto Mora. México. El autor refiere que en el mundo la gestión del conocimiento garantiza la innovación de procesos, para lograr objetivos de los entes organizacionales, para ello se requiere dinamizar el conocimiento explícito. La gestión del conocimiento permite que las organizaciones cuenten con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a las directivas de la institución. Y también, facilita el trabajo colaborativo de equipos que están físicamente separados.

2.1.2 Antecedentes del estudio a nivel nacional

Huallani (2014) elaboró el estudio “Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud” (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, señala lo siguiente:

- El modelo permitió a través de las herramientas de la plataforma, que se optimice la cultura organizacional, debido a que la socialización de los conocimientos generados por los miembros de la institución, quienes compartieron sus experiencias, así como trabajan de manera colaborativa, fomentando la participación constante; y se tuvo en consideración las lecciones aprendidas, además de las buenas prácticas.

Obispo (2018) elaboró el estudio “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. La investigación concluye que la gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la institución educativa, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.730. Asimismo, se demostró una alta correlación entre las variables. La creación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,776$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente. De igual forma, la transferencia del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,742$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente.

Hurtado (2018) elaboró el estudio “Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017”. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo. El autor encontró relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la institución. Además, se encontró relación entre cada una de las

dimensiones de la gestión de conocimiento y el desempeño laboral. Sin embargo, se hace indispensable que se desarrolle buenas prácticas de adquisición e identificación de conocimiento.

Navarro (2018) elaboró el estudio “Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal Devida – Tarapoto 2018”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo. El auto concluye que existe relación entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal Devida – Tarapoto 2018, evaluados con el chi Cuadrado, donde el valor tabular ($\chi^2_{t} = 25.4625$) es menor al valor calculado ($\chi^2_{c} = 90.134$) y la significancia asintótica igual a cero. Lo que se nota en la institución es que la gestión organizacional se desarrolla de manera regular, con respecto a la formalización, centralización, jerarquía de autoridad; así como la cultura organizacional es poco sólida, que incluye la regularidad de los comportamientos, normas, valores dominantes, filosofía, reglas y el clima organizacional. Por ellos, es crucial que la plana directiva desarrolle estrategias efectivas para mejorar la gestión organizacional; tal aspecto se puede conseguir si se desarrolla buenas prácticas de gestión del conocimiento.

Maguiño (2019) elaboró el estudio “Incidencia de la gestión del conocimiento en la gestión de las MYPES del Parque Industrial de Villa El Salvador, año 2016”. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Federico Villarreal. El autor, entre sus conclusiones concluye que la gestión del conocimiento incide positivamente en la gestión de las MYPES. Para el efecto, se tomaron en cuenta la gestión del conocimiento y gestión de las MYPES como variables del tema. Por tanto, se nota que el ente organizativo desarrolla la gestión del conocimiento, que involucra la identificación del conocimiento, adquisición de conocimiento, así como el desarrollo,

retención de conocimientos; además, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos.

2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Patiño (2016) elaboró el estudio “Modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de la economía rural del Valle de Tacna. 2016 – 2021”. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. El autor concluye que sí es posible formular un modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de la economía rural del valle de Tacna, articulando las componentes de tecnología, educación y habilidad, lo cual nos hace pensar en un enfoque multidimensional diseñado para optimizar la utilidad del conocimiento, como recurso estratégico y no como algo incipiente. La gestión de conocimiento es fundamental para la institución; por lo que el modelo de gestión del conocimiento ha contribuido en alguna medida la economía rural del Valle de Tacna, ya que se fortaleció la adquisición de conocimiento tácito y explícito; así como la formación y mentoría, desarrollo y retención de conocimientos.

2.2 Base teórica

2.2.1 Gestión de conocimientos

2.2.1.1 Modelos de gestión del conocimiento

De acuerdo a Dalkir (2011), considera que esboza componentes relevantes de la gestión del conocimiento, por lo que se presenta la siguiente tabla sobre los modelos de gestión del conocimiento:

Tabla 1
Modelos de gestión del conocimiento

Modelos	Contenido
Modelo de von Krogh y Roos (1995) de la Epistemología Organizacional:	En este modelo se hace la distinción entre el conocimiento individual y el conocimiento social. Se orienta a la gestión del conocimiento organizacional.
Modelo Sense-Making de Choo (1998):	Si aspecto central es la selección de la información, para después se incluya en las tareas organizacionales. Y, hace notar, tres Darle sentido a la información proveniente del entorno exterior. La creación del conocimiento y la toma de decisiones.
Modelo de Karl Wiig	Para la construcción y uso del conocimiento: se enfoca en el principio, que hace notar que se consigue la utilidad y el valor del conocimiento cuando se organiza u ordena.
Modelo de Boisot del espacio de información:	Se fundamenta en bienes de información.
Modelo Inukshuk:	Resalta el rol clave de las personas en la gestión del conocimiento. Por lo que, en el contexto actual, se hace necesario que se tenga en cuenta este modelo.
Modelo de creación y gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1999):	Se fundamenta en un ciclo interminable, es un modelo espiral. .

Nota: La tabla muestra los modelos de gestión del conocimiento, según: Modelo de Von Krogh y Roos (1995) de la Epistemología Organizacional, Modelo Sense-Making de Choo (1998). Modelo de Karl Wiig, Modelo de creación y gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1999).

2.2.1.2 Modelo de creación y gestión del conocimiento

La figura muestra el modelo de creación y gestión del conocimiento:

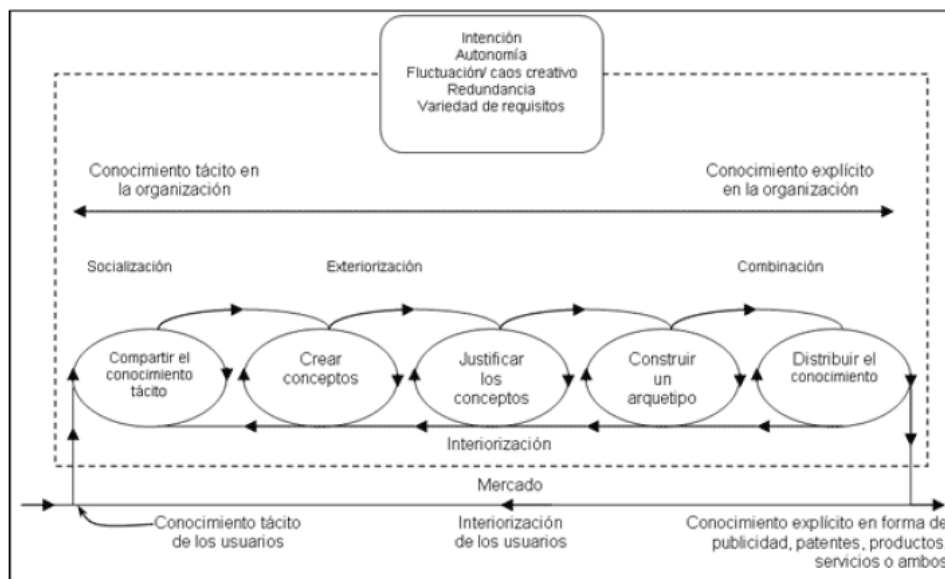


Figura 2.1. Modelo de creación y gestión del conocimiento

Fuente: Nonaka y Takeuchi (1999) citado de Gómez y Kanashiro (2017)

2.2.1.3 Definición de la gestión del conocimiento

Primero se verá la diferencia entre los términos de información y conocimiento:

- Información

En este caso tiene propósito e importancia la información, por lo que los datos tienen significado, información a diferencia de los datos, la información tiene significado, importancia y propósito. Cuando una persona adiciona información, los datos se transforman en información. La información apunta a cambiarla manera en la cual el receptor percibe algo, a modificar su criterio y conducta (Davenport y Prusak, 2001). Mediante los datos, se construye la información, que se procesa o interpreta, que facilita tomar sólidas decisiones. Un ejemplo de información en un ente organizativo podría ser un informe financiero sobre préstamos de un producto en determinado

periodo, por regiones y personal de venta, y su evolución frente a periodos similares en otros años.

- Conocimiento

De acuerdo con Davenport y Prusak (2001), el conocimiento proviene de la información, y ésta de los datos. A través de los medios estructurados se transmite el conocimiento, que también se desarrolla cuando se contacten las personas. Estos medios, son por ejemplo los libros y documentos, y a través de contactos persona a persona, que van desde conversaciones hasta un proceso de instrucción. Por otro lado, Nonaka y Takeuchi (1995) señalan la diferencia entre conocimiento e información. La posición de la postura permite que haya un conocimiento.

Hace referencia al significado el conocimiento. Está en función de los contextos específicos y es relacional. El conocimiento es un proceso humano dinámico que se da en la interacción de las personas, para buscar la verdad. Para que haya o se construya conocimiento tiene que ver información (Baque, 2014).

Tipos de conocimiento

Se consideran de estas tipologías que aportan para la identificación y evaluación de prácticas de gestión del conocimiento en el sector de la educación. A continuación, en la siguiente tabla se presenta los tipos de conocimiento, como:

Tabla 2
Tipo de conocimiento

Autor	Tipos	Concepto
Brookings (1997)	Idealista o del “por qué”,	Se da cuando las personas poseen visión, meta y paradigma (tácito).
	Sistemático o del “qué”,	Son útiles para hacer el análisis de razonamiento para la elaboración enfoques nuevos y alternativas.
	Pragmático o del “cómo”.	Se relaciona con el objetivo y lo práctico, se relaciona a la toma de decisiones.
	Automático	Se suscita la transformación en conocimiento tácito los niveles anteriores.
Centro para la Investigación e Innovación Educativa (CERI, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), diferencia cuatro tipos de conocimiento:	Saber qué:	Conocimiento sobre sucesos, sería la clase de conocimiento que está más cerca a lo que se identifica como información.
	Saber por qué:	Relacionado con las normas y principios que orientan la acción, así como la conducta dentro del entorno como la naturaleza, la sociedad y entre las personas.
	Saber cómo:	Se da cuando las personas demuestran habilidades prácticas, se mantiene a nivel de cada persona, o sea se necesita de ciertos procesos para que se pueda compartir.
	Saber quién:	Incluye las habilidades sociales para la cooperación y comunicación con las personas identificadas como fuente de conocimiento.
Desde la teoría de la creación del conocimiento organizacional que presentan Nonaka y Takeuchi (1999), se	Perspectiva epistemológica:	Está en las personas el conocimiento tácito: Se complica su formalización, codificación, y comunicación; sin embargo, su adquisición no es subjetiva ya que se genera socialmente.

plantea dos dimensiones para los tipos de conocimiento, epistemológica y ontológica:	Conocimiento explícito: es cuando se codifica, y ha sido capturado en algún medio tangible tal como palabras, audios, imágenes, entre otros. (Dalkir, 2011),
Desde la perspectiva ontológica	Conocimiento individual: es cuando las personas reciben competencias, que incluye conocimiento, experiencia, capacidad crítica, entre otros.
	Conocimiento organizacional: se presenta el conocimiento individual se hace explícito y con otros integrantes del ente organizacional se comparte.
Tipos de conocimiento de acuerdo a su posición respecto a la organización	Conocimiento interno: Es aquel conocimiento que trata de componentes organizacionales, como la estructura organizacional, normas y procedimientos.
	Conocimiento externo: Se refiere al contexto externo (mercado, clientes, competencia, tecnología). Este conocimiento tiene influencia en la organización, que puede ser favorable.

Nota: La tabla presenta los tipos de conocimiento, según Brooking (1997) Nonaka y Takeuchi (1999), Centro para la Investigación e Innovación Educativa (CERI, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Por tanto, la gestión del conocimiento es cuando la organización dinamiza el conocimiento capturando, usando e intercambiando el conocimiento. Ejemplo: circulación de la información financiera por las diferentes áreas del ente institucional, que puede ser la gerencia, contabilidad, tesorería, finanzas, entre otros. Y se debe contar con la dedicación de recursos para lograr conocimiento externo, estimulando a los trabajadores con mayor experiencia para hacer la transferencia de sus conocimientos a los nuevos o menos expertos, preparación documentación escrita, como los manuales lecciones aprendidas, buenas prácticas para el trabajo, artículos para su publicación, entre otros (Collison y Parcell, 2003).

2.2.1.4 Prácticas de gestión del conocimiento

a.1) Definición

Es el desarrollo de las actividades de: identificación del conocimiento, que incluye la identificación y adquisición del conocimiento tácito y explícito. Asimismo, se considera la comunicación donde se comparte los conocimientos o información. Además, se considera la formación y mentoría, que incluye la formación, la mentoría, las políticas y estrategias. Además, la creación y desarrollo de conocimiento, que incluye la implementación del sistema de gestión de innovación; así como la retención de conocimientos, que incluye el almacenamiento del conocimiento, y la habilitación de la infraestructura informacional. Además, de la transferencia de conocimiento, que incluye la información de los resultados obtenidos, poner a disposición de la conexión en red. Así como, la utilización de conocimientos, que incluye la reutilización de la experiencia positiva almacenada, y la evaluación del desempeño directivo (Gómez, Kanashiro, y Reynaga, 2017).

a.2) Diferentes conceptos o apreciaciones de las prácticas de gestión del conocimiento.

A continuación, en la siguiente tabla, se considera los diferentes conceptos o apreciaciones de las prácticas de gestión del conocimiento.

Tabla 3
Diferentes concepto o apreciaciones de las prácticas de gestión del conocimiento

Autor	Concepto
Nonaka y Takeuchi (1999)	Existen factores que hacen probable que se genere y se gestione el conocimiento; sin embargo, se evidencia barreras a nivel de procesos, de tipo tecnológico y a nivel de actitudes (personas).
Para Van Buren (2000)	Considera la adquisición, la utilización y el mejoramiento de los conocimientos indispensables para el ente organizacional, cuando se crea un ambiente que permite que se comparta y se transfiera entre los trabajadores y que estos los utilicen, en lugar de volver a descubrirlos.
Collison y Parcell (2003),	Para gestionar el conocimiento, se necesita considerar un ambiente adecuado.
Pérez y Castañeda (2009)	La gestión del conocimiento debe ser versátil, que la organización tenga la capacidad de adaptarse a las modificaciones y los desafíos que presenta el entorno.

Fuente: Nonaka y Takeuchi (1999), Para Van Buren (2000), Collison y Parcell (2003) y Pérez y Castañeda (2009), citado por Gómez y Kanashiro (2017).

2.2.1.5 Procesos de creación y gestión del conocimiento

Gorelick, Milton y Apr (2004) y Lisa y Lilly (2006) tienen relación con los procesos de creación y gestión del conocimiento que consta de tres dimensiones que interactúan:

- Las personas que, en el contexto de la generación y gestión del conocimiento, emiten las políticas, procesan y prácticas.
- Con la finalidad de ejecutar la identificación, captura, acceso y compartimiento del conocimiento, se necesita de los procesos.
- La tecnología que contribuye al ente organizacional, a desarrollar el almacenamiento, recuperación, y compartimiento del conocimiento.

De acuerdo Collison y Parcell (2003) consideran que se necesita operativizar a un mayor grado estos procesos a través de las prácticas de gestión del conocimiento, que considera lo siguiente:

Tabla 4
Operatividad de procesos mediante la gestión del conocimiento

Descripción	Contenido
Aprender de los compañeros:	alguien lo ha hecho antes.
Aprender mientras se hace:	el momento de reflexionar.
Encontrar a las personas adecuadas: Trabajo en red y comunidades de práctica.	saber a quién llamar.
Utilizar lo que hemos aprendido:	capturar el conocimiento.

Nota: La tabla muestra la operatividad de procesos mediante la gestión del conocimiento, según Collison y Parcell (2003)

2.2.1.6 Caracterización de la gestión del conocimiento

De acuerdo a la OCDE (2003), Polanyi (1983), Dalkir (2011), Schutz y Luckmann (2003) y Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017), considera lo siguiente:

a) Identificación del conocimiento

Para ello, es crucial tener en cuenta quien es la persona que tiene la experiencia y el conocimiento, así como conocer en qué área se puede tener acceso al conocimiento. Entonces, se ubicaría a los expertos, y otras herramientas, como: directorio y sección amarilla de expertos, mapas de conocimiento, sistemas de información, la red de respuesta.

La identificación selectiva del conocimiento: se toma en cuenta que es lo que se desea lograr para concretizar la visión y misión de la organización, para ello requieren tener en cuenta que tipo de conocimiento necesitan. Se debe incluir un análisis que se oriente a la identificación de los gaps o brechas para la identificación del conocimiento que no se ha adquirido (sea tácito o implícito) a todos los niveles (estratégico, funcional, de procesos, personal) (Schutz y Luckmann 2003).

b) Adquisición de conocimiento

Considera los diversos medios de transferencia de conocimiento para que la organización o las personas puedan capturar el conocimiento, por ello se debe dinamizar las prácticas de gestión del conocimiento, provenientes de fuentes externa e internas (OCDE, 2003).

El desarrollo del conocimiento: Al respecto, para desarrollar nuevas habilidades, procesos más eficaces, y mejores ideas, el proceso que se concentra en el perfeccionamiento del conocimiento organizacional y de los recursos humanos (Schutz y Luckmann 2003).

Adquisición del conocimiento tácito

A partir de otras entidades del sector, y de entes de institución, se utiliza el conocimiento que se obtiene. Se hace la utilización de Internet para conseguir conocimiento externo. Se motiva a los trabajadores a participar, que trabajen en equipos de proyecto con expertos externos. Es complicado que se formalice, codifique y comunique el conocimiento que reside en las personas, su generación es de forma social (Polanyi, 1983).

Adquisición del conocimiento explícito

La adquisición de conocimiento es la sedimentación de experiencias actuales en estructuras de sentido, en concordancia a su significatividad y tipicidad (Schutz y Luckmann 2003).

De acuerdo a Dalkir (2011), el conocimiento explícito, también es llamado conocimiento “codificado”, o sea, aquel contenido que ha sido capturado en algún medio tangible, como por ejemplo audios, palabras, imágenes, entre otros.

Es la habilidad para diseminar, reproducir, acceder y reaplicar a través de la organización, con el fin de enseñar y entrenar. Considera la habilidad para la organización, sistematización, traducción, una visión en un enunciado de misión, en directrices operativas. También considera la transferencia del conocimiento vía productos, servicios y procesos documentados (Dalkir, 2011 citado en Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Los entes institucionales deben contar con una base de datos o sistema, que contenga información inherente a los objetivos, principios y buenas prácticas de trabajo que se adaptan al contexto normativo en la organización. Con el propósito de optimizar los resultados en el futuro, se debe considerar tal base de datos (Dalkir, 2011).

c) Comunicación

A través de una base de datos, los conocimientos, es decir, la información relacionada con buenas prácticas, principios, objetivos, y que se adapta a las normas que se adecuan a la normativa, así como también las lecciones aprendidas de sucesos que se enfrentaron en el

pasado, para mejorar el futuro. Mediante la comunicación se puede hacer consultas y recibir información, para ello se hace un listado de personas. Para hacer consultas pertinentes, o recepcionar orientación, a través de un listado de personas, y considerando la experiencia y formación, así como también se desarrolla la comunicación escrita entre los integrantes del ente institucional (Dalkir, 2011).

d) Formación y mentoría

Formación

Hace referencia a la capacitación referente a las prácticas de gestión del conocimiento a los miembros de la organización de manera formal. También los directivos, capacitan a través de cursos que no es en la entidad para que se actualicen de manera continua (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Mentoría

Formalmente, se implanta que una persona con insuficiente experiencia desarrolle su labor con otra persona con mayor experiencia en un determinado periodo. Los colaboradores de la organización son incentivados para transferir conocimientos. Se toma en cuenta, entre los miembros del ente organizacional (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Políticas y estrategias

La organización, para promover que el conocimiento sea intercambiado, y dinamizar la gestión del conocimiento, debe establecer políticas y estrategias, lo que conllevaría al éxito organizacional (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

e) Creación y desarrollo del conocimiento

- Implementación del sistema de gestión de innovación

Es la ejecución o puesta en marcha del desarrollo del conocimiento, a través de la innovación, lo que está vinculado con la innovación y la forma cómo el ente institucional desarrolla el aprendizaje organizativo, para ello, quien es capaz de generar nuevos conocimientos y también es el protagonista del mismo con el fin de socializar y poner en común sus conocimientos individuales y especializados. Considera la implementación del sistema de gestión de innovación. (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

La creación del conocimiento considera la recreación y repensar la organización como una idea compartida y compromiso por parte de los empleados, libertad para crear y aportar en el ente organizativo, fomentar la creatividad (generación de ideas y nuevos conocimientos, sin embargo, se hace necesario el compromiso por parte de la organización, apoyo con políticas flexibles y abiertas, así como estrategias de recursos humanos, y también con incentivos y remuneración (Baque, 2014).

Al respecto, Cegarra (2005) considera que las organizaciones crean conocimiento como resultado de las relaciones que sus agentes internos (por ejemplo, personal funcionarios, especialistas, técnicos, entre otros) mantienen con los agentes externos (tales como los usuarios del servicio). A este respecto, las organizaciones pueden utilizar múltiples herramientas para adquirir, distribuir y utilizar la información procedente de sus mencionadas relaciones (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

f) Retención de conocimientos

La retención de conocimiento es una fase importante en la construcción de los activos del conocimiento, ya que este se incorpora a la organización para que se reutilice y adquiera mayor relevancia en entes organizacionales, donde en ocasiones hay insuficientes personas expertas en heterogéneos temas de relevancia. Entonces tal aspecto afecta de manera desfavorable en el ente organizacional, pero puede reducir este aspecto, si es que la institución tiene la capacidad de almacenamiento del conocimiento, como, por ejemplo: procedimientos, manuales, entre otros elaborados por expertos que se pueden transferir a otros (Baque, 2014).

- Almacenamiento del conocimiento

Considera el almacenamiento del *know-how*, la experiencia, el conocimiento que surge, se desarrolla o se adquiere.

- Habilitación de la infraestructura informacional

Considera la habilitación de la infraestructura informacional que existe en función del almacenamiento de conocimientos y experiencias (Obispo, 2018).

g) Transferencia de conocimientos

La transferencia del conocimiento es relevante, y se fundamenta en hallar de forma eficaz la interacción comunicativa de las personas, lo que favorece la transferencia del conocimiento. Existe métodos de transferencia que se adaptan a la cultura. De un amplio (Davenport y Prusak (2001).

Para eliminar fricciones que imposibilitan la transferencia del conocimiento, los miembros deben tener contacto directo para que

haya afinidad o coordinación. Esta fricción puede ser la ausencia de confianza. Se deben promover la espontaneidad y estar poco estructuradas, cuando se implemente ferias de conocimiento para impulsar el intercambio de conocimiento. Es evidente que los miembros de la organización buscan conocimiento de alguien que se encuentra cerca, tal vez por oportunidad o comodidad, pero se considera si es fundamental un conocimiento para el ente organizativo debería buscarse de fuentes importantes no importa que se encuentre lejos (Hurtado, 2018).

Es primordial el uso de las TICs, en cuanto a computadoras y redes, que mejora la velocidad de transferencia del conocimiento, pero de manera veloz; no obstante, como efecto del aumento de la velocidad de transferencia, se reduce la densidad del conocimiento.

Para conectar a las personas, es crucial la transferencia del conocimiento, para ello es fundamental una cultura organizacional sólida (Davenport y Prusak, 2001).

h) Utilización de conocimientos

Facilita generar mayor valor, la utilización del conocimiento, que se desarrolla en el día a día, como, por ejemplo: los proyectos en los entes organizacionales, toma de decisiones, por ello el ente organizacional debe invertir en el fortalecimiento de capacidades en el talento humano (Santana, Cabello, Cubas y Medina, 2011). Adicionalmente, se dinamice la innovación, por ello los colaboradores deben estar motivados con incentivos, para la utilización del conocimiento, entonces conlleva a la replicación del uso del conocimiento en heterogéneos ámbitos del ente organizacional.

Utilización del conocimiento: Garantiza el uso del activo útil, una vez que se ha adquirido y desarrollo. Aquí se evidencia el resultado, así como la identificación y eliminación de las barreras, como resultado de la transformación del conocimiento. Son cíclicos los procesos y debe existir la retroalimentación unos a otros en el ente organizacional, para ello debe orientarse el proceso, y es el gestor del conocimiento.

2.2.1.7 Medios de la gestión del conocimiento

De acuerdo con Bocchio, Castellanos, Miranda, Robles, & Van Oordt, (2009), a continuación, se presenta los medios de la gestión del conocimiento:

- Para el presente estudio se ha agrupado los medios de GC en tres: personas, tecnologías de la información (TI) y cultura organizacional.

Medio 1: personas

Quienes realizan la gestión del conocimiento, son las personas que lo pueden desarrollar, sin ellos no habría generación del conocimiento y transferencia del conocimiento son el medio básico y fundamental para que se realicen.

De acuerdo a Arbonés (2006), se necesita creer en las personas para que desarrollen un trabajo, donde se dinamice la gestión del conocimiento, al final los integrantes de la organización se beneficien.

Medio 2: tecnologías de la información

Para que el proceso se codifique, se transmita el conocimiento, es crucial que se use la infraestructura, específicamente las TICs, y de esta manera se movilice la gestión del conocimiento.

Medio 3: cultura organizacional

La cultura comprende se refleja en las creencias que poseen los miembros de la organización, así como los hábitos que tienen cuando ingresan al centro laboral, y sus actitudes en su desempeño laboral, así como su actitud hacia la organización (Akamine et ál., 2004).

2.2.1.8 La gestión del conocimiento en organizaciones peruanas

Es evidente que las organizaciones consumen conocimiento permanentemente, sin embargo, no generan conocimiento, inclusive la subutilizan aquel con el que se trabaja en el ente organizativo. La gestión del conocimiento se encarga de identificar conocimientos medulares y de ponerlos a disposición de aquellos profesionales o trabajadores que lo requieran, con el propósito de conseguir objetivos relevantes para la organización.

De acuerdo a Nonaka (1991), la generación de nuevo conocimiento involucra la probabilidad de asimilar con provecho las tácticas y frecuentemente muy subjetivas percepciones, corazonadas e intuiciones de los miembros del equipo investigador. Para la generación de nuevo conocimiento, las personas deben estar motivadas, inspiradas (Horgan, 1996).

La creación del conocimiento implica fomentar la creatividad, es decir, generar ideas y novedosos conocimientos, pero, es crucial el compromiso por parte de la organización, mediante estrategias de recursos humanos, apoyo con políticas flexibles y abiertas; además, con incentivos y remuneración. Por su parte, Cegarra (2005) sostiene que los miembros desarrollan la creación o generación del conocimiento, como resultado de la interacción de los agentes internos y externos.

Es un hecho que la eficiencia de las buenas prácticas de la gestión del tiempo genera probablemente una exitosa gestión organizacional, que conlleva a importantes cambios organizacionales que corroboran la relación que existe entre ambos conceptos. Según Rodríguez (1999) la gestión del conocimiento es como una nueva cultura empresarial, una nueva manera de gestionar las organizaciones, que sitúa los recursos humanos como el medular activo y sustenta su poder de competitividad en la capacidad de compartir experiencias, información, y conocimientos de forma sistemática y organizada. Es indudable, que la creación y el uso del conocimiento debe ser un aspecto constante de las personas para pensar y para razonar.

El contexto de la realidad peruana, lamentablemente algunas organizaciones no le dan la debida importancia a la gestión del conocimiento, específicamente en la adquisición del conocimiento tanto tácito como explícito, así como la comunicación y la transferencia de conocimiento, lo que conlleva a que no desarrollen una buena gestión organizacional, en lo referente al diseño organizacional y la cultura organizacional, entonces dificulta que los entes organizativos desarrollen nuevos servicios online, satisfacer las necesidades de los usuarios y crear nuevas innovaciones, sin olvidar que los usuarios son el eje central por el que se desarrollan las nuevas pautas de actuación (Baque, 2018).

2.2.2 Gestión organizacional

2.2.2.1 Modelos de la gestión organizacional

Según Tamayo, Del Río y García, (2014), en las organizaciones se debe priorizar el recurso humano, quien es el elemento crucial que permite elevar la competitividad del ente organizacional, por ello, se debe considerar el análisis del desarrollo humano.

En temas de productividad, Deming (1982), en su libro “Fuera de la crisis”, sostiene que la organización puede generar bienes y/o servicios, para ello debe ejecutar, verificar y estandarizar los procesos, lo que conllevará a la calidad total, y por ende elevar el nivel de productividad, entonces es un hecho que, para concretizar tal aspecto, los colaboradores deben estar bien preparados y estar en mejora continua en el ente organizacional.

a. Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos

Hace referencia a una distribución de relaciones, que se orientan al análisis de los entregables organizacionales, que considera la cantidad, espacio, condiciones de tiempo, y finalmente la calidad como eje central, que conduce a la indagación de la efectividad del ente (Tamayo, Del Río y García, 2014).

Dimensiones del modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos

Continuando con Tamayo, Del Río y García (2014), en el logro de los fines de la organización, se basa este modelo de gestión organizacional, así como se fundamenta en la ubicación de diversos componentes, siendo estos, los componentes: desarrollo humano, condiciones laborales y el componente productividad, todo ello permite el éxito organizacional.

A continuación, se describen los diferentes componentes con sus interacciones:

Dimensión de desarrollo humano:

Hace referencia a que la organización debe considerar las óptimas condiciones de la organización, o en el contexto de la sociedad donde se le dé facilidades de educación y buena salud, todo ello para

que el recurso humano tenga una calidad de vida laboral, adicionalmente, el empleo, y la interacción social que se orienta al desarrollo de la personalidad (Tamayo, Del Río y García, 2014).

Dimensión condiciones laborales:

Según Tamayo, Del Río y García (2014), considera aspectos físicos, psicológicos, y sociales sentados, que serían variables que pueden afectar de forma negativa el rendimiento de los trabajadores en pro de la realización de una labor,

Dimensión productividad:

Desde la óptica organizacional, se considera como la relación que existe de entregables, sean estos, tangibles o intangibles, frente a la calidad y cantidad, de los insumos que se utilizan en el proceso productivo en un tiempo definido. En cuanto a la dimensión económica, se posee la tecnología, la tierra, el capital y el trabajo (Tamayo, Del Río, y García (2014, p. 73).

2.2.2.2 Definición de gestión organizacional

Se define la gestión organizacional como proceso porque todos los encargados desarrollan ciertas actividades que se interrelacionan con el propósito de alcanzar objetivos anhelados de la organización. Este proceso se desarrolla de acuerdo a la función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión), o buscando cumplir los propósitos cooperativos (Sánchez, 2003).

De acuerdo a Narváez, Gutiérrez & Senior (2011) refieren que es el proceso gerencial que se desarrolla de manera anticipada, el cual necesita de una estructura organizacional que dará forma y acción a los procesos de comunicación y decisión, para lograr la eficiencia de

la organización, así como la mejora continua y valor agregado a la institución.

2.2.2.3 Característica de la gestión organizacional

La cultura organizacional tiene seis características principales:

a) Diseño organizacional

- Formalización

El reglamento de organización y funciones (ROF) es cumplido por todos los miembros de la organización. El reglamento interno del trabajo es cumplido por todos los miembros de la organización. El manual de organización y funciones. El manual de procedimientos.

- Centralización

Los directivos hacen que en la toma de decisiones el personal funcionario o servidor participe. La toma de decisiones no se centraliza.

- Jerarquía de autoridad

La cadena de mando en la institución se respeta. La definición de niveles jerárquicos de la administración es adecuada.

- Amplitud del control

Los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficiencia. Los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficacia.

- Especialización

La especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficiente. La especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficaz.

- División del trabajo

b) Cultura organizacional

- Regularidad de los comportamientos observados.

Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.

- Normas

Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la forma de hacer las cosas. En la institución las políticas de trabajo son eficaces. En la institución los reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas son adecuadas.

- Valores dominantes

Son los principios que hacen la defensa de la organización y que espera que sus integrantes compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.

- Filosofía

Acerca del trato que reciben de los empleados o los clientes, que son reflejadas por las políticas.

- Reglas

Guías establecidas que tratan de la conducta humana dentro del ente organizativo, que debe ser aprendido por los miembros nuevos, para que sean aceptados en el grupo.

- Clima organizacional

La forma como la organización hace notar o transmite, se da la interacción de los miembros del ente organizacional, cómo tratan al cliente y a los proveedores, entre otros.

2.2.3 Influencia de las prácticas de gestión del conocimiento en la gestión organizacional de una organización

La gestión del conocimiento es el proceso de identificación del conocimiento, que incluye la identificación y adquisición del conocimiento tácito y explícito. Asimismo, se considera la comunicación donde se comparte los conocimientos o información. Además, se considera la formación y mentoría, que incluye la formación, la mentoría, las políticas y estrategias. Además, la creación y desarrollo de conocimiento, que incluye la implementación del sistema de gestión de innovación; así como la retención de conocimientos, que incluye el almacenamiento del conocimiento, y la habilitación de la infraestructura informacional. Además, de la transferencia de conocimiento, que incluye la información de los resultados obtenidos, poner a disposición de la conexión en red. Así como la utilización de conocimientos, que incluye la reutilización de la experiencia positiva almacenada, y la evaluación del desempeño directivo; entonces las prácticas de la gestión del conocimiento, en alguna medida optimiza el diseño organizacional, que incluye la formalización, centralización, jerarquía de autoridad, amplitud del control, especialización y división del trabajo. También se considera la cultura organizacional, que incluye la regularidad, de los comportamientos, las normas, los valores dominantes, la filosofía, las reglas, y el clima organizacional.

Al revisar los procesos de GC, en especial el proceso de generación de conocimiento, se encuentra que las redes informales y auto organizadas de personas presentes en las organizaciones son un mecanismo para generar conocimiento. Estas se soportan sobre las relaciones y la cooperación no jerárquica y las forman personas con algún interés común.

Hasta aquí la literatura permite evidenciar dos aspectos, la socialización y las redes de personas en la organización, como elementos que contribuyen a la GC. En el proceso de codificación del conocimiento se rescatan algunos conceptos claves para hacer eficiente este proceso: hacer interactuar a las personas mediante tecnologías adecuadas, una estructura de codificación que no reste atributos distintivos y ubicación de aquellos que poseen el conocimiento.

2.3 Definición de conceptos

Aprendizaje

Hace referencia a cuando una persona aprende, comprende la adquisición y la modificación de conocimiento, para después demostrar habilidades, estrategias; entonces, es evidente que, para ello se requiere las capacidades cognoscitivas, lingüísticas, motoras y sociales; por lo que también es cambio perdurable de la conducta que orienta a que se obtenga un resultado de la práctica o de otras formas de experiencia (Huallani, 2014).

Adquisición de conocimiento

Considera los diversos medios de transferencia de conocimiento para que la organización o las personas puedan capturar el conocimiento, por ello se debe dinamizar las prácticas de gestión del conocimiento, provenientes de fuentes externa e internas.

Comunicación

A través de una base de datos, los conocimientos, es decir, la información relacionada con buenas prácticas, principios, objetivos, y que se adapta a las normas que se adecuan a la normativa, así como también las lecciones aprendidas de sucesos que se enfrentaron en el pasado, para mejorar el futuro. Mediante la comunicación se puede hacer consultas y recibir información, para ello

se hace un listado de personas Para hacer consultas pertinentes, o recepcionar orientación, a través de un listado de personas, y considerando la experiencia y formación, así como también se desarrolla la comunicación escrita entre los integrantes del ente institucional.

Conocimiento

El modelo estándar desarrolla la identificación del conocimiento como una clase social de información esto conlleva a una explicación circular, como alternativa a este modelo estándar (Baque, 2014).

Conocimiento tácito

Es el producto de los aprendizajes de las personas, de sus experiencias, de los hábitos que se acumulan a lo largo de sus vidas (Huaillani, 2014).

Conocimiento explícito

Habilidad para la diseminación, reproducción, y cuando se accede y re replica, mediante la organización, para enseñar y entrenar. Así como la habilidad para la organización, sistematización, y la traducción de una visión en un enunciado de misión, en directrices operativas. La transferencia de conocimiento vía productos, servicios y procesos documentados (Dixon, 2001).

Conocimiento individual

Es aquel que recepcionan de las personas de sus competencias personales y profesionales (conocimientos, habilidades, experiencia, capacidad crítica, relaciones sociales, etc.) (Dixon, 2001).

Conocimiento organizacional

Se hace explícito el conocimiento individual, y se comparte con otros integrantes del ente organizacional, se transforma en conocimiento organizativo (Rodríguez, 2015).

Datos

Para la creación del conocimiento, se requiere los datos que son el componente determinante (Rodríguez, 2015).

Formación y mentoría

La formación que hace referencia a la capacitación referente a las prácticas de gestión del conocimiento a los miembros de la organización de manera formal (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017). La Mentoría, formalmente, se implanta que una persona con insuficiente experiencia desarrolle su labor con otra persona con mayor experiencia en un determinado periodo. Los colaboradores de la organización son incentivados para transferir conocimientos. Se toma en cuenta, entre los miembros del ente organizacional (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Identificación del conocimiento

Para ello, es crucial tener en cuenta quien es la persona que tiene la experiencia y el conocimiento, así como conocer en qué área se puede tener acceso al conocimiento. Entonces, se ubicaría a los expertos, y otras herramientas, como: directorio y sección amarilla de expertos, mapas de conocimiento, sistemas de información, la red de respuesta.

Prácticas de gestión del conocimiento

Es el desarrollo de las actividades de: identificación del conocimiento, que incluye la identificación y adquisición del conocimiento tácito y explícito. Asimismo, se considera la comunicación donde se comparte los conocimientos o información. Además, se considera la formación y mentoría, que incluye la formación, la mentoría, las políticas y estrategias. Además, la creación y desarrollo de conocimiento, que incluye la implementación del sistema de gestión de innovación; así como la retención de conocimientos, que incluye el almacenamiento del conocimiento, y la habilitación de la infraestructura informacional. Además, de la transferencia

de conocimiento, que incluye la información de los resultados obtenidos, poner a disposición de la conexión en red. Así como la utilización de conocimientos, que incluye la reutilización de la experiencia positiva almacenada, y la evaluación del desempeño directivo (Rodríguez, 2015).

Políticas y estrategias

La organización, para promover que el conocimiento sea intercambiado, y dinamizar la gestión del conocimiento, debe establecer políticas y estrategias, lo que conllevaría al éxito organizacional (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Retención de conocimientos

La retención de conocimiento es una fase importante en la construcción de los activos del conocimiento, ya que este se incorpora a la organización para que se reutilice y adquiera mayor relevancia en entes organizacionales, donde en ocasiones hay insuficientes personas expertas en heterogéneos temas de relevancia (Gómez, Kanashiro y Reynaga, 2017).

Transferencia de conocimientos

La transferencia del conocimiento es relevante, y se fundamenta en hallar de forma eficaz la interacción comunicativa de las personas, lo que favorece la transferencia del conocimiento. Existe métodos de transferencia que se adaptan a la cultura. De un amplio (Davenport y Prusak (2001).

Utilización de conocimientos

Facilita generar mayor valor, la utilización del conocimiento, que se desarrolla en el día a día, como, por ejemplo: los proyectos en los entes organizacionales, toma de decisiones, por ello el ente organizacional debe invertir en el fortalecimiento de capacidades en el talento humano (Santana, Cabello, Cubas y Medina, 2011).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) Las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.
- b) La gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular.
- c) Existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

3.2 Variables

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Variable independiente

X: Prácticas de gestión del conocimiento

3.2.1.1 Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Identificación del conocimiento

Indicadores:

- Identificación del conocimiento tácito
- Identificación del conocimiento explícito

Dimensión 2: Adquisición del conocimiento

Indicadores:

- Adquisición del conocimiento tácito
- Adquisición del conocimiento explícito

Dimensión 3: Comunicación

- Compartimiento de conocimiento o información

Dimensión 4: Formación y mentoría

Indicadores:

- Formación
- Mentoría
- Políticas y estrategias

Dimensión 4: Creación y Desarrollo de conocimientos

Indicador:

- Implementación del sistema de gestión de innovación

Dimensión 5: Retención de conocimientos

Indicador:

- Almacenamiento del conocimiento
- Habilitación de la infraestructura informacional

Dimensión 6: Transferencia de conocimientos

Indicador:

- Información de los resultados obtenidos
- Poner a disposición la conexión en red

Dimensión 7: Utilización de conocimientos

Indicadores:

- Reutilización de la experiencia positiva almacenada
- Evaluación del desempeño directivo

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

La Variable Independiente se medirá con escalas ordinales.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Variable dependiente

Y: Gestión organizacional

3.2.2.1 Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Diseño organizacional

Indicadores:

- Formalización
- Centralización
- Jerarquía de autoridad
- Amplitud del control
- Especialización
- División del trabajo

Dimensión 2: Cultura organizacional

- Regularidad de los comportamientos

- Normas
- Valores dominantes
- Filosofía
- Reglas
- Clima organizacional

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

La Variable dependiente se medirá con escalas ordinales,

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3.3 Tipo y diseño de investigación

3.3.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica, ya que tiene como finalidad determinar la influencia de las prácticas de gestión del conocimiento en la gestión organizacional (Carrasco, 2019).

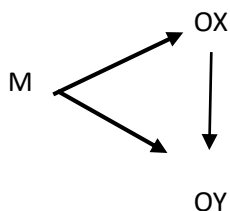
3.3.2 Diseño de la investigación

De acuerdo a Carrasco (2019) indica que:

Son aquellos diseños, cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Asimismo, es un diseño no experimental transeccional o transversal, debido a que

analizar o estudia el fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo (p. 71-72).

El modelo es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra en la que se realiza el estudio

Ox = Observación de la variable independiente: Prácticas de gestión de la gestión del conocimiento

Oy = Observación de la variable dependiente: Gestión organizacional

3.4 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es explicativo

3.5 Ámbito y tiempo social de la investigación

3.5.1 Ámbito de investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el ámbito de la ciudad de Tacna, en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público.

3.5.2 Tiempo social de la investigación

El tiempo social de la investigación es el año 2018.

3.6 Población y muestra

3.6.1 Unidades de estudio

Trabajadores (Colaboradores) de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses, del Ministerio Público de Tacna.

3.6.2 Población

La población estuvo constituida por el 100 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, siendo un total de 39.

Tabla 5
Determinación de la población

Población	Cantidad
Médicos	11
Psicólogos	9
Químicos	2
Biólogos	2
Antropólogo	1
Ingeniero de Sistemas	1
Odontólogo	1
Administrativos	5
Técnicos asistenciales	6
Técnico auxiliar	1
Total	39

Fuente: Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna,

3.6.3 Muestra

En el presente estudio, se trabajó con toda la población, es decir, con los 39 trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna.

3.7 Procedimientos, técnicas e instrumentos

3.7.1 Procedimientos

La recolección de la información se hizo en forma personal y de primera fuente, para tal efecto se hizo las siguientes actividades:

- Se solicitó el permiso correspondiente al Jefe de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, para solicitar la autorización para la aplicación de los instrumentos validados en cuanto a la gestión del conocimiento y la gestión organizacional.
- Antes de aplicar los referidos instrumentos, se hizo conocer a los trabajadores (colaboradores) de la referida entidad, lo siguiente:
 - El tema de la investigación
 - Objetivo del estudio
 - Utilidad de la investigación
 - Indicaciones sobre el llenado de los instrumentos
 - El tiempo que se utilizará para el llenado
 - Recomendaciones para el respectivo llenado
- Se procedió a la entrega de los instrumentos, dándoles un tiempo prudente de una hora cronológica para cada instrumento de acuerdo a las variables de estudio.
- Culminado el llenado de los instrumentos por los trabajadores (colaboradores), se procedió a recogerlos, dándoles el agradecimiento respectivo.

3.7.2 Técnicas para recolección de los datos

Encuesta

En el presente estudio se utilizó dos encuestas dirigido a los colaboradores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, la primera para determinar su apreciación sobre las prácticas de gestión del conocimiento y; y la segunda para verificar su apreciación sobre la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público.

3.7.3 Instrumentos para la recolección de los datos

Cuestionario

En el presente estudio se utilizó dos cuestionarios dirigido a los colaboradores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el primero para determinar su apreciación sobre las prácticas de gestión del conocimiento y el segundo para verificar su apreciación sobre la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Este atributo de los instrumentos de la investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad, aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio. La validación de los instrumentos se desarrolló a través de la prueba de la confiabilidad del estadístico Alpha de Cronbach, luego de la

aplicación de una prueba piloto, cuyos resultados estarán dentro del rango de aceptabilidad.

Se procedió a tabular los datos, de acuerdo a los instrumentos, es decir, los cuestionarios, posteriormente, se elaboró la matriz de datos digital, de donde se obtuvo las distribuciones y las asociaciones entre variables según indican los objetivos, representados luego en el programa de hoja de cálculo: EXCEL Para el procesamiento de la información se elaboró tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas. Los datos se presentaron en tablas de frecuencias y con figuras de barras de error con un intervalo de confianza del 95%, mediante el uso del programa SPSS versión 21. Después se aplicó una prueba estadística para la contrastación de la hipótesis, según la prueba de la normalidad.

CAPÍTULO IV: LOS RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo

En cuanto al trabajo de campo, se realizaron las siguientes actividades: en primer lugar, los instrumentos cumplieron sus requisitos, como la validez y confiabilidad. Y se hizo la re categorización de las escalas de valorización de las variables, dimensiones e indicadores:

En lo referente a la validez, se utilizó la validez de contenido, es decir, a través de la validación de expertos, en este caso dos expertos, a quienes se les entregó la operacionalización de variables y los respectivos instrumentos.

En segundo lugar, una vez concluido la validación de los instrumentos se procedió a obtener la confiabilidad, a través, del método de consistencia Alfa Cronbach, a través de una prueba piloto con la aplicación de cuestionarios dirigido a los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, para determinar su apreciación sobre las prácticas de gestión del conocimiento y; la segunda para verificar su apreciación sobre la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público.

Tabla 6

Confiabilidad de las variables

Variables	Coeficiente
Prácticas de gestión del conocimiento	0,965
Gestión organizacional	0,903

Fuente: elaboración propia

Una vez concluido la obtención de la validez y confiabilidad, se considera lo siguiente:

El trabajo se planteó en torno a tres fases generales desglosadas en tareas concretas: una fase inicial donde se llevó a cabo una revisión extensa sobre el tema de estudio seleccionado; una primera fase: donde se realizó el contacto con las diferentes instituciones que tienen que ver con las variables de estudio, como la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna y una segunda fase:

donde se realizó la recogida de la información.

En la fase inicial: se realizó las tareas concretas que se citan a continuación:

a. Se desarrolló una vasta revisión bibliográfica nacional e internacional sobre las variables de estudio.

En la Primera fase: se realizó el contacto con los directivos y personal de Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público, a quienes se les explicó los objetivos de la investigación.

b) Revisión de los artículos científicos mediante las páginas Webs, donde se obtuvo información relacionadas a las variables de Estudio.

La Segunda fase: Se refiere a la fase de recogida de la información.

a) Tabulación de los resultados.

b) Análisis estadístico de los resultados.

El análisis estadístico se hizo a nivel variables, dimensiones e indicadores, para lo cual se recategorizó (a través del software estadístico SPSS 24) las categorías de los instrumentos. Se determinó categorías pertinentes a las variables, dimensiones e indicadores para interpretar con propiedad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

c) Elaboración de la discusión y conclusiones.

4.2 Diseño de la presentación de los resultados

La presentación de los resultados, se diseñó en base a las variables, dimensiones e indicadores:

Análisis descriptivo de las variables, dimensiones e indicadores:

Variable independiente

X: Prácticas de gestión del conocimiento

Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Identificación del conocimiento

Indicadores:

- Identificación del conocimiento tácito
- Identificación del conocimiento explícito

Dimensión 2: Adquisición del conocimiento

Indicadores:

- Adquisición del conocimiento tácito
- Adquisición del conocimiento explícito

Dimensión 3: Comunicación

- Compartimento de conocimiento o información

Dimensión 4: Formación y mentoría

Indicadores:

- Formación
- Mentoría

Dimensión 4: Creación Desarrollo de conocimientos

Indicador:

- Implementación del sistema de gestión de innovación

Dimensión 5: retención de conocimientos

Indicador:

- Almacenamiento del conocimiento
- Habilitación de la infraestructura informacional

Dimensión 6: TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Indicador:

- Información de los resultados obtenidos
- Poner a disposición la conexión en red

Dimensión 7: utilización de conocimientos

Indicadores:

- Reutilización de la experiencia positiva almacenada
- Evaluación del desempeño directivo

Variable dependiente

Variable dependiente

Y: Gestión organizacional

Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Diseño organizacional

Indicadores:

- Formalización
- Centralización
- Jerarquía de autoridad
- Amplitud del control
- Especialización
- División del trabajo

Dimensión 2: Cultura organizacional

- Regularidad de los comportamientos
- Normas
- Valores dominantes
- Filosofía
- Reglas
- Clima organizacional

4.3 Resultados

4.3.1 Análisis de las variables como resultados de la aplicación de la guía de análisis documental

VARIABLE INDEPENDIENTE: PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 7

Prácticas de gestión del conocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaces	0	0	
Regulares	35	89,7	89,7
Eficaces	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras obtenidas en la tabla, hacen notar que el 89,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna y el 10,3 % del grupo refieren que las prácticas de gestión del conocimiento son eficaces.

Por tanto, se deduce que la mayoría de los encuestados sostienen que las prácticas de gestión del conocimiento son regulares, que involucra: la identificación y la adquisición del conocimiento; la formación y mentoría, así como desarrollo y retención de conocimientos.

DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 8

Identificación del conocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	5,1	5,1
Regular	34	87,2	92,3
Eficaz	3	7,7	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información recaba en la tabla, indican que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que la identificación del conocimiento es ineficaz. Asimismo, el 87,2% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 7,7 % del grupo indicaron que es eficaz.

En resumen, la mayoría de los encuestados manifiestan que la identificación del conocimiento es regular como el conocimiento tácito y explícito.

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO

Tabla 9

Identificación del conocimiento tácito

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	7	17,9	17,9
Regular	29	74,4	92,3
Eficaz	3	7,7	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que evidencia la tabla, hacen notar que el 17,9 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que el conocimiento tácito es ineficaz. El 74,4 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 7,7% del grupo refieren que es eficaz.

Por tanto, la mayoría de los encuestados refieren que la identificación del conocimiento tácito es regular, con respecto a que la institución identifica el conocimiento obtenido a partir de otras entidades del sector, se dedica a la identificación del conocimiento externo.

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Tabla 10

Identificación del conocimiento explícito

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	3	7,7	7,7
Regular	32	82,0	89,7
Eficaz	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información recolectada, refieren que el 7,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que la identificación del conocimiento explícito es ineficaz. El 82,0 % refieren que la identificación del conocimiento explícito es regular. Asimismo, el 10,3 % del grupo manifiestan que es eficaz.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la identificación del conocimiento explícito es regular, en cuanto a si la institución identifica el conocimiento cuenta con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a las normas y el contexto del ente institucional.

DIMENSIÓN: ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO

Tabla 11

Adquisición de conocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	1	2,6	2,6
Regular	36	92,3	94,9
Eficaz	2	5,1	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

De acuerdo a la información consignada en la tabla, el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, manifiestan que la adquisición de conocimiento es ineficaz. El 92,3 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 5,1 % del grupo indican que es eficaz.

En conclusión, se deduce que la mayoría de los encuestados indican que la adquisición de conocimiento se encuentra en un nivel regular, con respecto a la adquisición del conocimiento tácito y explícito.

INDICADOR: ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO

Tabla 12
Adquisición del conocimiento tácito

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	2	5,1	5,1
Regular	36	92,3	97,4
Eficaz	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

De acuerdo a la información consignada en la tabla, el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que la adquisición del conocimiento tácito es ineficaz. El 92,3 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 2,6 % del grupo refieren que es eficaz. Según los datos obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados indica que es regular, con respecto a que la institución usa el conocimiento obtenido a partir de otras entidades del sector, y se usa el conocimiento obtenido a partir instituciones de investigaciones pública.

INDICADOR: ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Tabla 13

Adquisición del conocimiento explícito

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	38	97,4	97,4
Eficaz	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

De acuerdo a la información recolectada, el 97,4 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna indican que la adquisición del conocimiento explícito es regular y el 2,6 % del grupo refieren que la adquisición del conocimiento explícito es eficaz.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la adquisición del conocimiento explícito es regular, con respecto a que la institución cuenta con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a la normativa y al contexto institucional.

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

Tabla 14

Comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	5,1	5,1
Regular	33	84,6	89,7
Adecuada	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Como se nota en la tabla, el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, manifiestan que la comunicación es inadecuada. El 84,6 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 10,3 % del grupo indican que es adecuada.

En conclusión, se deduce que la mayoría de los encuestados indican que la comunicación se encuentra en un nivel regular, en cuanto a la comunicación.

INDICADOR: COMPARTIMENTO DE CONOCIMIENTO O INFORMACIÓN

Tabla 15

Compartimento de conocimiento o información

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaz	1	2,6	2,6
Regular	36	92,3	94,9
Eficaz	2	5,1	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Según la información consignada en la tabla, el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, manifiestan que el compartimento de conocimiento o información es ineficaz. El 92,3 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 5,1 % del grupo indican que es eficaz.

En conclusión, se deduce que la mayoría de los encuestados indican que el compartimento de conocimiento o información es regular.

DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y MENTORÍA

Tabla 16

Formación y mentoría

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se desarrolla	1	2,6	2,6
Es regular	31	79,5	82,1
Es permanente	7	17,9	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

De acuerdo a los resultados recolectados, se observa que el 2,6 de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que la formación y mentoría no se desarrolla. Asimismo, el 79,5% del grupo refieren que es regular. El 17,9% indicaron que es permanente.

En resumen, la mayoría de los encuestados indican que la formación y mentoría es regular.

INDICADOR: FORMACIÓN

Tabla 17

Formación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se desarrolla	1	2,6	2,6
Es regular	31	79,5	82,1
Permanente	7	17,9	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos recolectados en la tabla, hacen notar que el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, manifiestan que el 2,6% refieren que la formación no se desarrolla. El 79,5% del grupo indican que es regular. Asimismo, el 17,9% indicaron que es permanente.

En resumen, la mayoría de los encuestados sostienen que la formación es regular, en cuanto a si se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento, si se proporciona formación informal para la gestión del conocimiento.

INDICADOR: MENTORÍA

Tabla 18

Mentoría

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se desarrolla	1	2,6	2,6
Es regular	33	84,6	87,2
Es permanente	5	12,8	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras obtenidas en la tabla, hacen notar que el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna refieren que la mentoría no se desarrolla. El 84,6 % del grupo refieren que la mentoría es regular. Asimismo, el 12,8 % del grupo es permanente.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la mentoría se desarrolla de forma regular, con relación a si en la institución se establece de manera formal que una persona nueva o con escasa experiencia acompañe en su labor a otra de mayor experiencia para aprender las labores durante un periodo establecido.

INDICADOR: POLÍTICAS Y ESTRATEGÍAS

Tabla 19
Políticas y estrategias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Se implementan de manera regular	38	97,4	97,4
Se implementan de manera eficaz	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información que proporciona la tabla, refiere que el 97,4 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, se implementa de manera regular las políticas y estrategias. El 2,6% del grupo indican que se implementa las políticas y estrategias de manera eficaz.

Los datos recolectados, refieren que la mayoría de los encuestados refieren que se implementan de manera regular, con respecto a que el ente institucional tiene establecida una política o estrategia para la gestión del conocimiento.

DIMENSIÓN: CREACIÓN Y DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS

Tabla 20
Creación y desarrollo de conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	5,1	5,1
Regular	33	84,6	89,7
Adecuada	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información obtenida en la tabla, hacen notar que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que es inadecuada el desarrollo de conocimientos. El 84,6 % del grupo refieren que es regular. Asimismo, el 10,3% indicaron que es adecuada.

En resumen, se puede colegir que la mayoría de los encuestados refieren que el desarrollo de conocimientos es regular, con respecto a la implementación del sistema de gestión de innovación.

INDICADOR: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE INNOVACIÓN

Tabla 21

Implementación del sistema de gestión de innovación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se desarrolla	2	5,1	5,1
Regular	33	84,6	89,7
Se desarrolla	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que proporciona la tabla refieren que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que no se desarrolla la implementación del sistema de gestión de la innovación. El 84,6 % del grupo indican que es regular. Y el 10,3 % del grupo indica que se desarrolla.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la implementación de la gestión de la innovación se desarrolla de manera regular.

DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE CONOCIMIENTOS

Tabla 22

Retención de conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Se desarrolla de manera regular	35	89,7	89,7
Se desarrolla	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información que proporciona la tabla, trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el 89,7% refieren que la retención de conocimientos se desarrolla de manera regular. Y el 10,3% indicaron que se desarrolla.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la retención de conocimientos se desarrolla de manera regular, de manera el almacenamiento del conocimiento y la habilitación de la infraestructura informacional.

INDICADOR: ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO

Tabla 23

Almacenamiento del conocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	3	7,7	7,7
Regular	32	82,0	89,7
Adecuado	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que proporciona la tabla, indican que el 7,7 % de trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna es inadecuado. El 82,0 % del grupo indican que es regular. Y el 10,3% del grupo indicaron que es adecuado.

De estos datos se puede concluir que la mayoría de los encuestados indican que el almacenamiento del conocimiento es regular, con respecto al know-how, la experiencia, el conocimiento que surge, con respecto a su adquisición y desarrollo.

INDICADOR: HABILITACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA INFORMACIONAL

Tabla 24

Habilitación de la infraestructura informacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	6	15,4	15,4
Regular	32	82,0	97,4
Adecuada	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que evidencia la tabla, el 15,4 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que la habilitación de la infraestructura informacional es inadecuada. El 82,0 % del grupo refieren que es regular. El 2,6% del grupo indicaron que es adecuada.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indican que habilitación de la infraestructura informacional es regular con respecto a la habilitación de la infraestructura informacional existente en función del almacenamiento de conocimientos y experiencias.

DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Tabla 25
Transferencia de conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	38	97.4	97.4
Adecuada	1	2.6	100.0
Total	39	100.0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información recabada en la tabla, hacen notar que el 97,4 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, es regular. El 2,6% del grupo indicaron que es adecuada.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados refieren que la transferencia de conocimiento es regular, con respecto al almacenamiento del conocimiento y la habilitación de la infraestructura informacional.

INDICADOR: INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Tabla 26

Información de los resultados obtenidos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	35	89,7	89,7
Adecuada	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos conseguidos en la tabla, hacen notar que el 89,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que es regular. El 10,3 % del grupo indican que es adecuada.

En resumen, la mayoría de los encuestados indican que la información de los resultados obtenidos es regular, con respecto a si la institución cuenta con información de los principales resultados obtenidos por áreas de trabajo o proyectos emprendidos.

INDICADOR: DISPOSICIÓN LA CONEXIÓN EN RED

Tabla 27
Disposición la conexión en red

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se pone a	3	7,7	7,7
Se pone de manera regular	36	92,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos recolectados en la tabla, hacen notar que el 7,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que no se pone a disposición la conexión en red en la institución. Y el 92,3 % del grupo refieren que se pone de manera regular la disposición la conexión en red.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indican que se pone de manera regular la disposición de las áreas, la conexión en red que permita el uso del herramental informático para viabilizar la transferencia de la información y el conocimiento.

DIMENSIÓN: UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Tabla 28

Utilización de experiencia positiva almacenada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	1	2,6	2,6
Regular	31	79,5	82,1
Adecuada	7	17,9	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras obtenidas en la tabla, hacen notar que el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que la Utilización de conocimiento es inadecuada. El 79,5 % del grupo indica que es regular. el 17,9 % refieren que es adecuada,

En otras palabras, la mayoría de los encuestados refieren que la utilización de conocimientos es regular, con relación a la reutilización de la experiencia positiva almacenada y la evaluación del desempeño directivo.

INDICADOR: REUTILIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA POSITIVA ALMACENADA

Tabla 29
Reutilización de la experiencia positiva almacenada

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	3	7,7	7,7
Regular	29	74,4	82,1
Adecuada	7	17,9	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información que proporciona la tabla, según los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el 7,7% refieren que la reutilización de la experiencia positiva almacenada es inadecuada. Asimismo, el 74,4% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular y un 17,9% indicaron que es adecuada.

En resumen, la mayoría de los encuestados refieren que la reutilización de la experiencia positiva almacenada es regular, sobretodo en cuanto a si en la institución se establece políticas de trabajo.

INDICADOR: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Tabla 30
Evaluación del desempeño directivo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	1	2,6	2,6
Regular	32	82,0	84,6
Adecuada	6	15,4	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información obtenida en la tabla, Según los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el 2,6% refieren que la evaluación del desempeño directivo es inadecuada. Asimismo, el 82% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente adecuada y un 15,4% indicaron que es adecuada.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la evaluación del desempeño directivo es regular, con respecto a si la evaluación del desempeño directivo el empleo del conocimiento explícito, en los procesos de decisiones.

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 31

Gestión organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No es coherente	2	5,1	5,1
Regular	35	89,8	94,9
Coherente	2	5,1	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que proporciona la tabla, hacen notar que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que no es coherente. El 89,8 % del grupo refieren que la gestión organizacional es regular. el 5,1% refieren que la gestión organizacional es coherente.

Según los datos obtenidos se interpreta que la mayoría de los encuestados refieren que la gestión organizacional es regular, sobre todo en cuanto al diseño organizacional y cultura organizacional.

DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL

Tabla 32

Diseño organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	35	89,7	89,7
Coherente	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos consignados en la tabla hacen notar que el 89,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, es regular. El 10,3 % refieren que el diseño organizacional es coherente.

En conclusión, la mayoría de los encuestados indican que el diseño organizacional se encuentra en un nivel regular, sobre todo en cuanto a la formalización y jerarquía de autoridad.

INDICADOR: FORMALIZACIÓN

Tabla 33
Formalización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	35	89,7	89,7
Coherente	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras obtenidas en la tabla, hacen notar, que el 89,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indicaron que la formalización es regular. el 89,7% refieren que la formalización es regular. El 10,3% de los trabajadores encuestados manifiestan que es coherente.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la formalización es regular, en cuanto al cumplimiento del reglamento interno del trabajo por los miembros de la institución y la socialización por parte de la institución del manual de organización y funciones (MOF) es socializado por la institución.

INDICADOR: CENTRALIZACIÓN

Tabla 34
Centralización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	12,8	12,8
Regular	33	84,6	97,4
Alto	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

De acuerdo a los datos presentados, se puede apreciar que el 12,8 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que es bajo. El 84,6 % del grupo refieren que la centralización se encuentra en un nivel regular. Y el 2,6 % del grupo indican que es alto.

Por tanto, la mayoría de los encuestados indican que es regular, en cuanto a si los directivos hacen que el personal funcionario o servidor de las diferentes áreas de la institución, participe en la toma de decisiones.

INDICADOR: JERARQUÍA DE AUTORIDAD

Tabla 35
Jerarquía de autoridad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se respeta	4	10,3	10,3
Se respeta de forma regular	32	82,0	92,3
Se respeta	3	7,7	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos recolectados en la tabla, hacen notar que el 10,3 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que no se respeta la jerarquía de autoridad. El 82,0 % del grupo refieren que se respeta de forma regular. Asimismo, el 7,7 % del grupo indica que se respeta.

Es decir, según los datos obtenidos indican que la mayoría de los encuestados que la jerarquía se respeta de forma regular, en cuanto a la cadena de mando.

INDICADOR: AMPLITUD DEL CONTROL

Tabla 36
Amplitud del control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	3	7,7	7,7
Regular	31	79,5	87,2
Adecuada	5	12,8	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información recabada en la tabla, Según los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el 7,7% refieren que la amplitud del control es inadecuada. Asimismo, el 79,5% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente adecuada y un 12,8% indicaron que es adecuada.

En resumen, se interpreta que la mayoría de los encuestados indican que la amplitud de control es regular en cuanto a si los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficiencia.

INDICADOR: ESPECIALIZACIÓN

Tabla 37
Especialización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	3	7,7	7,7
Regular	36	92,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras obtenidas en la tabla, se indican que el 7,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, el 7,7% refieren que la especialización es inadecuada. Asimismo, el 92,3% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente adecuada.

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indican que la especialización es regular, en cuanto a si la especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficiente.

INDICADOR: DIVISIÓN DEL TRABAJO

Tabla 38
División del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	5,1	5,1
Regular	35	89,8	94,9
Adecuada	2	5,1	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Las cifras reportadas en la tabla, se puede hacer notar que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que la división del trabajo. El 89,8% del grupo indica que es regular. El 5,1% del grupo indicaron que es adecuada.

En consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la división del trabajo es regular.

DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 39

Cultura organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No es sólida	2	5,1	5,1
Regularmente sólida	33	84,6	89,7
Sólida	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que proporciona la tabla, hacen notar que el 5,1 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna indican que la cultura organización no es sólida. El 84,6 % del grupo indican que es regularmente sólida. El 10,3 % del grupo refieren que es sólida.

Por consiguiente, se colige que la mayoría de los encuestados indican que la cultura organizacional es regularmente sólida, sobre todo en cuanto a la regularidad de los comportamientos, y las normas.

INDICADOR: REGULARIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS

Tabla 40
Regularidad de los comportamientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No es sólida	4	10,3	10,3
Poco sólida	34	87,1	97,4
Sólida	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos obtenidos en la tabla, son los siguientes: el 10,3 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que no es sólida la regularidad de los comportamientos. El 87,10 % del grupo refieren que es poco sólida. Asimismo, el 2,6 % del grupo indican que es sólida.

De estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los encuestados indican que la regularidad de los comportamientos es poco sólida las interacciones entre los miembros de la institución se caracterizan por lenguaje común.

INDICADOR: NORMAS

Tabla 41

Normas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ineficaces	1	2,6	2,6
Regular	34	87,1	89,7
Eficaces	4	10,3	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

La información recolectada en la tabla, hacen notar que el 2,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que las normas son ineficaces. El 87,10 % refieren que las normas se encuentran en un nivel regular. Asimismo, el 10,3% indicaron que es eficaz.

De los resultados obtenidos, se puede resumir que la mayoría de los encuestados indican que las normas se encuentran en un nivel regular, en cuanto a si la institución brinda las pautas de comportamiento de manera eficaz. Y si tiene política de trabajo eficaz.

INDICADOR: VALORES DOMINANTES

Tabla 42

Valores dominantes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No se practican	3	7,7	7,7
Regularmente se practican	33	84,6	92,3
Se practican	3	7,7	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Según la información consignada en la tabla, se indica que el 7,7% de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que los valores dominantes no se practican. Asimismo, el 84,6% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regularmente se practican y un 7,7% indicaron que se practican.

En resumen, se puede colegir que la mayoría de los encuestados indican que los valores dominantes regularmente se practican, con relación a si los principios de la institución contribuyen a cumplir transparentemente su misión y si los principios se comparten.

INDICADOR: FILOSOFÍA

Tabla 43
Filosofía

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No es clara	5	12,8	12,8
Es poco clara	28	71,8	84,6
Es clara	6	15,4	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que proporciona la tabla, hacen notar que el 12,8 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, indican que la filosofía de la institución no es clara. El 71,8 % del grupo indica que es clara. El 15,4 % del grupo refieren que es clara.

En resumen, la mayoría de los encuestados indican que la filosofía de la institución es poco clara, en cuanto a si las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir el personal o los usuarios.

INDICADOR: REGLAS

Tabla 44
Reglas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No son claras	3	7,7	7,7
Son poco claras	30	76,9	84,6
Son claras	6	15,4	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos recolectados en la tabla, son los siguientes: el 7,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, refieren que las reglas no son claras. Asimismo, el 76,9% del grupo manifiestan que son poco claras y un 15,4% indicaron que son claras.

Por consiguiente, la mayoría de los encuestados manifiestan que las reglas son poco claras, probablemente porque no poseen una sólida cultura organizacional.

INDICADOR: CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 45
Clima organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	10	25,6	25,6
Poco favorable	23	59,0	84,6
Favorable	6	15,4	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Matriz de Sistematización de Datos

Los datos que evidencia la tabla, indican que el 25,6 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna. El 59% del grupo manifiestan que es poco favorable y un 15,4% del grupo indicaron que es favorable.

En resumen, la mayoría de los encuestados indican que el clima organizacional es poco favorable en cuanto a las condiciones físicas y laborales y su incidencia en la conducta de los trabajadores.

Pruebas de Normalidad

Para establecer si las variables cuentan con una distribución normal, es necesario realizar la prueba de normalidad; así mismo, se debe considerar la prueba de Shapiro-Wilk porque la muestra es menor a 50 los resultados de las pruebas realizadas se muestran en la siguiente tabla.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prácticas de gestión	,528	39	,000	,350	39	,000
Gestión organizacional	,449	39	,000	,443	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Formulación de la hipótesis

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) = 5%

Estadístico de prueba

Se determinó trabajar un estadístico de prueba “Shapiro-Wilk”

Lectura del pvalor

Ho: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la Ho

H1: ($p < 0.05$) → entonces se rechaza la Ho

Decisión

Los resultados muestran que las Prácticas de gestión del conocimiento (sig. 0,000) y la Gestión organizacional (sig. 0,000) dichas variables poseen una distribución no normal por tener los valores menores a ($p < 0,05$); por lo tanto, se deben realizar pruebas no paramétricas para la evaluación de estas variables.

4.4 Prueba estadística

VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

Las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: Las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 no se encuentran en un nivel regular.

Hipótesis alterna

H1: Las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 46
Estadístico de prueba - chi cuadrado

Estadísticos de prueba	
	Las prácticas de gestión del conocimiento
Chi-cuadrado	24,641 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.

VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA

La gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: La gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 no se encuentra en un nivel regular.

Hipótesis alterna

H1: La gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 47
Estadístico de prueba - chi cuadrado

Estadísticos de prueba	
	La gestión organizacional
Chi-cuadrado	55,846 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular.

VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

Existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: No existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

Hipótesis alterna

H1: Existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) **Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral)

Tabla 48
Correlaciones

			Correlaciones	
			Prácticas de gestión del conocimiento	Gestión organizacional
Rho de Spearman	Prácticas de gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,835
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	39	39
	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	0,835	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

Conclusión:

Dado que el pvalor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que eexiste relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: Las prácticas de gestión del conocimiento no influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

Hipótesis alterna

H1: Las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

b) Nivel de significancia: 0.05

c) Elección de la prueba estadística: Regresión Lineal Ordinal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,978			
Final	4,517	10,461	1	,001

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que se estaría explicando la influencia de las prácticas de gestión del conocimiento en la gestión organizacional; asimismo se tiene al valor chi cuadrado de 10,461 y p valor (valor de la significación) es aproximado a 0,001 frente a la significación estadística α menor a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$).

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,235
Nagelkerke	,426
McFadden	,334

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, nos explica que la variable práctica de gestión del conocimiento tiene un nivel de influencia del 79,6 % sobre la variable gestión organizacional; por tanto: “Las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

4.5 Discusión

En la presente investigación, se ha planteado, la hipótesis general se demostró que las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018. Al respecto, en cuanto a la variable independiente: prácticas de gestión del conocimiento, según la tabla 6, el 89,7 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna es regular. Por tanto, según la tabla 7, se deduce que la mayoría de los encuestados sostienen que las prácticas de gestión del conocimiento son regulares, que involucra: la identificación y la adquisición del conocimiento; la formación y mentoría, así como desarrollo y retención de conocimientos.

Y en lo referente a la variable dependiente, según la tabla 30, la gestión organizacional, el 89,8 % del grupo refieren que es regular.

Según los datos obtenidos se interpreta que la mayoría de los encuestados refieren que la gestión organizacional es regular, sobre todo en cuanto al diseño organizacional y cultura organizacional. Los resultados encontrados evidencia lo que coincide con lo informado por Rodríguez (2016), quien concluyó que no se dinamiza la gestión del conocimiento, debido a que el área de recursos humanos no capacita al personal de manera frecuente y no se desarrolla buenas prácticas de gestión del conocimiento sobre todo en lo relacionado al entrenamiento y mentoría, y a la captura y adquisición de conocimiento. La gestión del conocimiento es fundamental, debido a que incluye la identificación del conocimiento, la adquisición del conocimiento, formación y mentoría, así como el desarrollo de conocimientos, así como la retención de conocimientos, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos, lo que incide manera en la gestión organizacional, con un buen desempeño de los profesionales. Al respecto, Nonaka y Takeuchi

(1999) hacen notar que, para dinamizar el conocimiento, se hace necesario que la organización capacite a los recursos humanos.

Los hallazgos encontrados guardan relación en parte con lo establecido por Martínez (2016), quien concluyó que el mundo la gestión del conocimiento garantiza la innovación de procesos, para lograr objetivos de los entes organizacionales, para ello se requiere dinamizar el conocimiento explícito. La gestión del conocimiento permite que las organizaciones cuentan con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a las directivas de la institución. Y también, facilita el trabajo colaborativo de equipos que están físicamente separados. Se buscan recursos formativos en la propia institución. Los recursos humanos aprenden de las capacidades propias, así como intercambian de manera permanente del conocimiento tácito y explícito.

En la presente investigación, se ha planteado como primera hipótesis: las prácticas de gestión del conocimiento influyen en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.

Los datos procesados y recogidos presentados en la tabla 7, el 87,2% de los trabajadores encuestados manifiestan que es regular, es decir, que la mayoría de los encuestados manifiestan que la identificación del conocimiento es regular como el conocimiento tácito y explícito. Asimismo, en cuanto a los indicadores: según la tabla 8, el 74,4 % de los trabajadores encuestados consideran que el conocimiento tácito es regular, con respecto a que la institución identifica el conocimiento obtenido a partir de otras entidades del sector, se dedica a la identificación del conocimiento externo. De acuerdo a la tabla 9, el 82,0 % del grupo refieren que la identificación del conocimiento explícito es regular. en cuanto a si la institución identifica

el conocimiento cuenta con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a las normas y el contexto del ente institucional. De acuerdo a la tabla 9, el 92,3 % del grupo consideran que la dimensión: adquisición de conocimiento, es regular, con respecto a la adquisición del conocimiento tácito y explícito. Según la tabla 10 el 92,3 % del grupo indica que el indicador: adquisición del conocimiento tácito es regular, con respecto a que la institución usa el conocimiento obtenido a partir de otras entidades del sector, y se usa el conocimiento obtenido a partir instituciones de investigaciones pública.

De acuerdo a la tabla 11 el 97,4 % del grupo considera que indicador: adquisición del conocimiento explícito es regular, con respecto a que la institución cuenta con una base de datos o sistema similar con información relaciona con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a la normativa y al contexto institucional. En cuanto a la dimensión: comunicación, el 84,6 % del grupo refieren que es regular. en cuanto a la comunicación. De acuerdo a la tabla 14, el 92,3 del grupo manifiestan que el indicador: compartimento de conocimiento o información es regular. Según la tabla 15, el 79, 5 % del grupo dimensión: formación y mentoría, es regular. La tabla 16, el 79,5 % indica que la formación es regular, en cuanto a si se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento, si se proporciona formación informal para la gestión del conocimiento.

Según la tabla 17, el 84,6 % del grupo, indica que el indicador: mentoría se desarrolla de forma regular, con relación a si en la institución se establece de manera formal que una persona nueva o con escasa experiencia acompañe en su labor a otra de mayor experiencia para aprender las labores durante un periodo establecido.

Según la tabla 18, el 97,4 % de los encuestados indica que el indicador: políticas y estrategias, es regular, con respecto a que el ente institucional tiene establecida una política o estrategia para la gestión del conocimiento.

De acuerdo a la tabla 19, el 84,6 % del grupo indica que dimensión: creación y desarrollo de conocimientos es regular, con respecto a la implementación del sistema de gestión de innovación. Además, de acuerdo a la tabla 20, el 84,6 % del grupo refiere que el indicador: implementación del sistema de gestión de innovación, es regular en cuanto a la implementación de la gestión de la innovación se desarrolla de manera regular. Según la tabla 21, el 89,7 % refiere que la dimensión: retención de conocimientos es regular en con respecto al almacenamiento del conocimiento y la habilitación de la infraestructura informacional.

Según la tabla 22, el 82,0 % del grupo consideran que el indicador: almacenamiento del conocimiento es regular, con respecto al know-how, la experiencia, el conocimiento que surge, con respecto a su adquisición y desarrollo. De acuerdo a la tabla, el 82,0 % del grupo el indicador: habilitación de la infraestructura informacional es regular, en cuanto a habilitación de la infraestructura informacional es regular con respecto a la habilitación de la infraestructura informacional existente en función del almacenamiento de conocimientos y experiencias.

Asimismo, según la tabla 24, el 97,4 % del grupo consideran que dimensión: transferencia de conocimientos, el 97,4 %, es regular, en cuanto al almacenamiento del conocimiento y la habilitación de la infraestructura informacional. Según la tabla 25, el 89,7 % de los encuestados consideran que el indicador: información de los resultados obtenidos es regular, en cuanto a si la institución cuenta con información de los principales resultados obtenidos por áreas de trabajo o proyectos emprendidos.

De acuerdo a la tabla 26, el 92,3 % del grupo consideran que el indicador: disposición la conexión en red es regular la disposición la conexión en red.

Según la tabla 27, el 79,5 % del grupo indican que la dimensión: utilización de conocimientos es regular regular, con relación a la reutilización de la experiencia positiva almacenada y la evaluación del desempeño directivo.

Según la tabla 28, el 74,4% del grupo indican que el indicador: reutilización de la experiencia positiva almacenada es regular, en cuanto a si en la institución se establece políticas de trabajo.

De acuerdo a la tabla 29, el 82 % del grupo indicó que el indicador: evaluación del desempeño directivo es regular con respecto a si la evaluación del desempeño directivo el empleo del conocimiento explícito, en los procesos de decisiones.

Los resultados encontrados se relacionan en parte con lo sostenido por Huallani (2014), quien concluyó que el modelo permitió a través de las herramientas de la plataforma, que se optimice la cultura organizacional, debido a que la socialización de los conocimientos generados por los miembros de la institución, quienes compartieron sus experiencias, así como trabajan de manera colaborativa, fomentando la participación constante; y se tuvo en consideración las lecciones aprendidas, además de las buenas prácticas.

Los hallazgos detectados se relacionan en parte con lo informado por Obispo (2018), quien concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 730, represento una alta correlación entre las variables. De igual forma, la creación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0, 776$), con el desempeño docente; así como también la transferencia del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0, 742$) con el desempeño docente en la institución educativa indicada. Al respecto, para Van Buren (2000), refiere que la gestión del conocimiento considera la adquisición, utilización y mejoramiento de los

conocimientos indispensables para la organización, en el que se debe crear un ambiente que permite que se comparta y transfiera entre los colaboradores, quienes deben utilizarlo. Como da a entender Obispo (2018), no se puede desconocer que existe gran posibilidad que si la organización apoya la gestión del conocimiento y a los recursos humanos para que lo haga exitosamente entonces el desempeño laboral será notable.

En cuanto a la segunda hipótesis determinó que la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular. Según la tabla 31, el 89,7 % del grupo indicó que la dimensión: diseño organizacional es regular, en cuanto a la formalización y jerarquía de autoridad. En cuanto a la tabla 32, el 89,7% del grupo manifiestan que el indicador: formalización es regular en cuanto al cumplimiento del reglamento interno del trabajo por los miembros de la institución y la socialización por parte de la institución del manual de organización y funciones (MOF) es socializado por la institución.

Según la tabla 33, el 84,6% del grupo manifestaron que el indicador: centralización es regular en cuanto a si los directivos hacen que el personal funcionario o servidor de las diferentes áreas de la institución, participe en la toma de decisiones.

En cuanto a la tabla 34, el 82% del grupo manifestaron que el indicador: jerarquía de autoridad es regular en cuanto a la cadena de mando.

Según la tabla 35. El 79,5% del grupo manifestaron que el indicador: amplitud del control es regularmente adecuada en cuanto a si los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficiencia.

En cuanto a la tabla 36, el 92,3% del grupo manifestaron que el indicador: especialización es regularmente adecuada en cuanto a si la especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficiente.

Según la tabla 37, el 89,8% del grupo manifestaron que el indicador: división del trabajo es regular en cuanto a la consecuencia, la mayoría de los encuestados indican que la división del trabajo es regular.

Según la tabla 38, el 84,6% del grupo manifestaron que la dimensión: cultura organizacional es regularmente sólida en cuanto a la regularidad de los comportamientos, y las normas. En cuanto a la tabla 39, el 87,10% del grupo manifestaron que el indicador: regularidad de los comportamientos es poco sólida en cuanto a las interacciones entre los miembros de la institución se caracterizan por lenguaje común.

En cuanto a la tabla 40, el 87,1% del grupo manifestaron que el indicador: normas, se encuentra en un nivel regular en cuanto a si la institución brinda las pautas de comportamiento de manera eficaz. Y si tiene política de trabajo eficaz. Según la tabla 41, el 84,6% del grupo manifestaron que el indicador: valores dominantes se practican regularmente en cuanto a si los principios de la institución contribuyen a cumplir transparentemente su misión y si los principios se comparten. En cuanto a la tabla 42, el 71,8% del grupo manifestaron que el indicador: filosofía es clara en cuanto a si las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir el personal o los usuarios.

Según la tabla 43, el 76,9% del grupo manifestaron que el indicador: reglas son poco claras en cuanto que las reglas son poco claras, probablemente porque no poseen una sólida cultura organizacional.

En cuanto a la tabla 44, el 59% del grupo manifestaron que el indicador: clima organizacional es favorable en cuanto a las condiciones físicas y laborales y su incidencia en la conducta de los trabajadores.

Los resultados encontrados se parecen a lo informado por Hurtado (2018), quien concluyó que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el ente organizacional; sin

embargo, se hace indispensable que se desarrolle buenas prácticas de adquisición e identificación de conocimiento. Los hallazgos encontrados se parecen a lo informado por Navarro (2018), quien concluyó que existe relación entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal Devida – Tarapoto 2018, evaluados con el chi Cuadrado, donde el valor tabular ($\chi^2_{t} = 25.4625$) es menor al valor calculado ($\chi^2_{c} = 90.134$) y la significancia asintótica igual a cero. Lo que se nota en la institución es que la gestión organizacional se desarrolla de manera regular, con respecto a la formalización, centralización, jerarquía de autoridad; así como la cultura organizacional es poco sólida, que incluye la regularidad de los comportamientos, normas, valores dominantes, filosofía, reglas y el clima organizacional. Por ellos, es crucial que la plana directiva desarrolle estrategias efectivas para mejorar la gestión organizacional; tal aspecto se puede conseguir si se desarrolla buenas prácticas de gestión del conocimiento. Al respecto, Collison y Parcell (2003), refiere que la gestión del conocimiento solo se puede desarrollar en un ambiente adecuado. Por tanto, en el marco de esta racionalidad, es fundamental que se desarrolle una buena gestión organizacional, en la que se incluya de forma coherente y ordenada el diseño organizacional, que involucre la formalización, centralización, jerarquía de autoridad, amplitud de control, especialización y división del trabajo; así como una correcta cultura organizacional, como regularidad de los comportamientos, normas, valores dominantes, filosofía, reglas y clima organizacional.

Con respecto a la tercera hipótesis, se evidenció que existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

Los resultados encontrados guardan relación con lo informado por Maguiño (2019), quien concluyó que la gestión del conocimiento incide de manera

positiva en la gestión de las MYPES. Por tanto, se nota que el ente organizativo desarrolla la gestión del conocimiento, que involucra la identificación del conocimiento, adquisición de conocimiento, así como el desarrollo, retención de conocimientos; además, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos.

Los hallazgos detectados se parecen a lo informado por Patiño (2016), quien concluyó que sí es posible formular un modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de la economía rural del valle de Tacna, articulando las componentes de tecnología, educación y habilidad, lo cual nos hace pensar en un enfoque multidimensional diseñado para optimizar la utilidad del conocimiento, como recurso estratégico y no como algo incipiente. La gestión de conocimiento es fundamental para la institución; por lo que el modelo de gestión del conocimiento ha contribuido en alguna medida la economía rural del Valle de Tacna, ya que se fortaleció la adquisición de conocimiento tácito y explícito; así como la formación y mentoría, desarrollo y retención de conocimientos. Como lo indican Pérez y Castañeda (2009) Sostienen que la GC debe ser versátil, capaz de adaptarse a las modificaciones y los desafíos que le impone el entorno y a la forma de operar de las diferentes organizaciones. Es importante compartir conocimiento gestando grupos de interés, equipos de mejora y círculos. Estos planteamientos invitan a mirar desde una perspectiva dinámica y no estática las conclusiones de los antecedentes, es decir, se debe resaltar que existe una relación entre las prácticas de la gestión del conocimiento y la gestión organizacional; sin embargo, en el contexto de la realidad de Perú no lo desarrollan de manera adecuada sobre todo las prácticas de la gestión del conocimiento.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

PRIMERA

Se han demostrado que las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018, según la prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, nos explica que la variable práctica de gestión del conocimiento tiene un nivel de influencia del 79,6 % sobre la variable gestión organizacional; por tanto: “Las prácticas de gestión del conocimiento influye significativamente en la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.

SEGUNDA

Se ha comprobado que las prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular en un 89,7%, debido a que una de las debilidades las prácticas de gestión del conocimiento que se presenta con mayor énfasis en la identificación del conocimiento en un 87,2 % y la adquisición del conocimiento en un 92,3 %.

TERCERA

Se ha demostrado que la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular en un 89,8 %, sobretodo en el diseño organizacional que se encuentra en un 89,7 %.

CUARTA

Se ha demostrado que existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018, según la prueba Rho de Spearman es 0,835.

5.2 Recomendaciones

PRIMERA

Se sugiere que los directivos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, deben desarrollar un Programa de Fortalecimiento de capacidades de prácticas de gestión del conocimiento. Para ello, se debe hacer un proyecto, donde se consigne la descripción, los objetivos, la justificación, los coordinadores y el presupuesto.

SEGUNDA

Se sugiere que los directivos Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, establecer políticas y estrategias de prácticas de gestión del conocimiento que incluye componentes cruciales como la identificación del conocimiento, adquisición de conocimiento, así como el desarrollo, retención de conocimientos; además, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos. Para ello, debe designarse una comisión de alto nivel para la determinación de tan importantes políticas y estrategias de prácticas de gestión del conocimiento, con el fin de que sea socializado e implementado.

TERCERA

Se sugiere que los directivos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, deben desarrollar un control permanente de la gestión organizacional, que garantice la mejora del diseño organizacional y la cultura organizacional. Para ello, el Jefe del Área de Personal debe coordinar con el Área de Informática, y con todas las áreas operativas, para la planificación y coordinación, para el proceso de control de la gestión organizacional.

CUARTA

Se sugiere El área de recursos humanos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, debe desarrollar un programa de

sensibilización y capacitación sobre la importancia de las prácticas de gestión del conocimiento, para optimizar la gestión organizacional. Para ello, el Área de Recursos Humanos y debe elaborar el Programa de Sensibilización, previo contrato de un especialista de gestión del conocimiento, en coordinación con el área de presupuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbonés, Á. (2006). *Conocimiento para innovar: cómo evitar la miopía en la gestión de conocimiento*. Díaz de Santos.
- Baque, M. (2014). *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la provincia de Manabí*. (Tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo). RENATI
- Bocchio, G. M., Castellanos, C. L., Miranda, C. C., Robles, J. A. & Van Oordt, A. J. (2009). *Estado actual del desarrollo de la gerencia del conocimiento en el Perú*. (Tesis de Posgrado, Universidad ESAN, Lima). RENATI
- Brooking, A. (1997). *El Capital Intelectual: el principio activo de las empresas del tercer milenio*. Paidós.
- Brooking, A. (1999). *Corporate Memory: Strategies for Knowledge Management*. International Thomson Business Press.
- Cegarra, J. G. y Dewhurst, F. W., (2005). *Linking e-business with Business Performance Through Knowledge Management*. 5th European Conference Academy of Management (German), May 04-07.
- Collison, C., & Parcell, G. (2003). *La gestión del Conocimiento*. PAIDÓS.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge management in theory and practice*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*. Harvard Business School.
- Dixon, N. (2001). *El conocimiento común: cómo prosperan las compañías que comparten lo que saben*. México D.F.: Oxford University Press.
- Gómez, S.; Kanashiro, A. y Reynaga, H. (2017). *Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico – Lima). RENATI
- Gorelick, C., Milton, N., & Apr, K. (2004). *Performance Through Learning: Knowledge Management in Practice*. Burlington: Elsevier.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill.
- Horgan, J. (1996). *The End of Science: Facing the Limits of Knowledge in the Twilight of the Scientific Age*. Ed. Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- Huallani, S. (2014). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud. Lima, Perú*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). RENATI.
- Hurtado, P. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). RENATI.
- Lisa, P., & Lilly, N. (2006). *Knowledge Management Trends: Challenges and Opportunities for Educational Institutions*. Hershey: Idea Group Inc.
- Maguiño, M. (2019). *Incidencia de la gestión del conocimiento en la gestión de las MYPES del Parque Industrial de Villa El Salvador, año 2016*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal – Lima). RENATI.
- Navarro, L. (2018). *Gestión organizacional y relación con la ejecución presupuestal Devida – Tarapoto 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo – Tarapoto). RENATI
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Nueva York, NY: Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Ichijo, K. (Edits.). (2007). *Knowledge Creation and Management*. University Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. University Press.
- Nonaka, I., (1991). *The Knowledge-Creating Company*. Harvard Business Review, 69, 96-104.
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). RENATI

- OCDE (2003). *Measuring Knowledge Management in the Business Sector*. Francia: OECD.
- Patiño, V. (2016). *Modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de la economía rural del Valle de Tacna. 2016 – 2021. Escuela de Posgrado*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna). RENATI
- Pérez, Y. y Castañeda, M. (2009). Redes de conocimiento. *Ciencias de la Información*, 40(1), 3-20
- Polanyi, M. (1983). *Personal Knowledge: towards a post-critical philosophy*. London: 53 Routledge and Kegan Paul.
- Polanyi, M. (2013). *Personal knowledge: towards a post-critical philosophy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rodríguez, J. (1999). El Profesional de la información. http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/marzo/la_gestion_del_conocimiento_una_gran_oportunidad.html
- Rodríguez-Gómez, D. (2015). *Gestión del Conocimiento y mejora de las organizaciones educativas*. La Muralla.
- Santana, M.; Cabello, J.; Cubas, R. y Medina, V. (2011). Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento. ESAN
- Schutz, A. y Luckmann, T. (2003). *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu Editores
- Tamayo, Y.; Del Río, A. y García, D. (2014). Modelos de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*. Vol. 5 Núm. 11. Noviembre. España.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>Interrogante principal ¿De qué manera las prácticas de gestión del conocimiento influyen en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?</p> <p>Interrogantes secundarias a) ¿Cómo son las prácticas de gestión del conocimiento influye en la Unidad Médico Legal y Ciencias</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera el uso de prácticas de gestión del conocimiento influye en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer cómo son las prácticas de gestión del conocimiento influye en la Unidad Médico Legal y Ciencias</p>	<p>Hipótesis general Las prácticas de gestión del conocimiento influyen significativamente en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas a) Las prácticas de gestión del conocimiento influyen en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público</p>	<p>Variable independiente X: Prácticas de gestión del conocimiento</p> <p>Dimensiones e indicadores Dimensión 1: Identificación del conocimiento Indicadores: - Identificación del conocimiento tácito - Identificación del conocimiento explícito</p> <p>Dimensión 2: Adquisición del conocimiento Indicadores: - Adquisición del conocimiento tácito - Adquisición del conocimiento explícito</p>	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de la investigación Causal explicativo</p> <p>Nivel de Investigación Explicativo</p> <p>Población La población estuvo constituida por el 100 % de los trabajadores de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, siendo un total de 43, según los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p>PRIMERA Se sugiere que los directivos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, deben desarrollar un Programa de Fortalecimiento de capacidades de prácticas de gestión del conocimiento. Para ello, se debe hacer un proyecto, donde se consigne la descripción, los objetivos, la justificación, los coordinadores y el presupuesto.</p> <p>SEGUNDA Se sugiere que los directivos Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna,</p>

<p>Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?</p> <p>b) ¿Cómo es la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público De Tacna, 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018?</p>	<p>Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.</p> <p>b) Establecer cómo es la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público De Tacna, 2018.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.</p>	<p>de Tacna, 2018 se encuentran en un nivel regular.</p> <p>b) La gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 se encuentra en un nivel regular.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las prácticas de gestión del conocimiento y la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018.</p>	<p>Dimensión 3: Formación mentoría Indicadores: - Formación - Mentoría</p> <p>Dimensión 4: Desarrollo de conocimientos Indicador: - Implementación del sistema de gestión de innovación</p> <p>Dimensión 5: retención de conocimientos Indicador: - Almacenamiento del conocimiento - Habilitación informacional</p> <p>Dimensión 6: Transferencia de conocimientos Indicador: - Información de los resultados obtenido - Poner a disposición la conexión en red</p>	<p>Muestra La muestra es probabilística, mediante el muestreo aleatorio simple, donde el tamaño de la muestra, siendo un total de 39 Trabajadores (Colaboradores) de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses, del Ministerio Público de Tacna.</p> <p>Técnicas para recolección de los datos Encuesta</p> <p>Instrumentos para la recolección de los datos Cuestionario</p>	<p>establecer políticas y estrategias de prácticas de gestión del conocimiento que incluye componentes cruciales como la identificación del conocimiento, adquisición de conocimiento, así como el desarrollo, retención de conocimientos; además, transferencia de conocimientos y utilización de conocimientos. Para ello, debe designarse una comisión de alto nivel para la determinación de tan importantes políticas y estrategias de prácticas de gestión del conocimiento, con el fin de que sea socializado e implementado.</p> <p>TERCERA Se sugiere que los directivos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, deben</p>
---	---	---	---	--	--

			<p>Dimensión 7: utilización de conocimientos</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reutilización de la experiencia positiva almacenada - Evaluación del desempeño directivo. <p>Variable dependiente Y: Gestión organizacional</p> <p>Dimensiones e indicadores</p> <p>Dimensión 1: Diseño organizacional</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formalización • Centralización • Jerarquía de autoridad • Amplitud del control • Especialización • División del trabajo <p>Dimensión 2: Cultura organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regularidad de los 	<p>desarrollar un control permanente de la gestión organizacional, que garantice la mejora del diseño organizacional y la cultura organizacional. Para ello, el Jefe del Área de Personal debe coordinar con el Área de Informática, y con todas las áreas operativas, para la planificación y coordinación, para el proceso de control de la gestión organizacional.</p> <p>CUARTA</p> <p>Se sugiere El área de recursos humanos de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, debe desarrollar un programa de sensibilización y capacitación sobre la importancia de las prácticas de gestión del conocimiento, para optimizar la gestión organizacional. Para ello,</p>
--	--	--	---	--

			comportamientos - Normas - Valores dominantes - Filosofía - Reglas - Clima organizacional		el Área de Recursos Humanos y debe elaborar el Programa de Sensibilización, previo contrato de un especialista de gestión del conocimiento, en coordinación con el área de presupuesto.
--	--	--	--	--	---

NEXO 1

INSTRUMENTO 1

PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018

ESTIMADO Sr. Srta. Sra.

El presente instrumento tiene como propósito evaluar las Prácticas de gestión del conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO						
Identificación del conocimiento tácito						
1	Se identifica el conocimiento tácito de manera eficaz.	1	2	3	4	5
2	Se identifica el conocimiento tácito de manera eficientemente.	1	2	3	4	5
Identificación del conocimiento explícito						
3	Se identifica el conocimiento explícito de manera eficaz.	1	2	3	4	5
4	Se identifica el conocimiento explícito de manera eficientemente.	1	2	3	4	5
ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO						
Adquisición del conocimiento tácito						
5	Se usa el conocimiento obtenido a partir de otras entidades del sector.	1	2	3	4	5
6	Se usa el conocimiento obtenido a partir instituciones de investigación públicas.	1	2	3	4	5

7	Se dedica recursos a la obtención de conocimiento externo.	1	2	3	4	5
8	Se utiliza Internet para obtener conocimiento externo.	1	2	3	4	5
9	Se anima a los trabajadores a participar en equipos de proyecto con expertos externos	1	2	3	4	5
Adquisición del conocimiento explícito						
10	La institución cuenta con una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a la normativa y al contexto de la institución.	1	2	3	4	5
11	La institución cuenta con una base de datos o sistema similar con información relacionada con lecciones aprendidas de situaciones que se enfrentaron en el pasado, a fin de mejorar los resultados en el futuro.	1	2	3	4	5
12	Existe en la institución un flujo de información y puesta en común, multidireccional, sin nodos ni filtros	1	2	3	4	5
13	La comunicación en la institución se hace en forma activa, preguntando acerca de lo que necesitan los demás	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
Compartimento de conocimiento o información						
14	Se comparte conocimiento o información mediante una base de datos o sistema similar con información relacionada con principios, objetivos y buenas prácticas de trabajo que se adecuan a la normativa y al contexto de la entidad.	1	2	3	4	5
15	Se comparte conocimiento o información mediante una base de datos o sistema similar con información relacionada con lecciones aprendidas de situaciones que se enfrentaron en el pasado, a fin de mejorar los resultados en el futuro.	1	2	3	4	5
16	Se comparte conocimiento o información mediante las listas de las personas según su área de experiencia y formación para poder hacerles consultas o recibir orientación	1	2	3	4	5
17	Se comparte conocimiento o información mediante documentos por escrito las lecciones aprendidas, manuales de formación, buenas prácticas de trabajo, artículos para publicar, etc.	1	2	3	4	5
18	Se facilita el trabajo colaborativo de equipos que están físicamente separados (“equipos virtuales”)	1	2	3	4	5
FORMACIÓN Y MENTORÍA						

Formación						
19	Se capacita formalmente sobre las prácticas de gestión del conocimiento en la institución.	1	2	3	4	5
20	En la institución, se proporciona formación informal para la gestión del conocimiento.	1	2	3	4	5
21	En la institución, se anima a los trabajadores a continuar su educación reembolsándoles por los cursos relacionados con el trabajo que completan satisfactoriamente.	1	2	3	4	5
22	Se ofrece cursos fuera de la institución para mantener actualizados a los trabajadores.	1	2	3	4	5
Mentoría						
23	En la institución, se establece de manera formal que una persona nueva o con escasa experiencia acompañe en su labor a otra de mayor experiencia para aprender las labores durante un período establecido.	1	2	3	4	5
24	En la institución, se incentiva a los trabajadores con mayor experiencia a transferir sus conocimientos a los trabajadores nuevos o con menor experiencia.	1	2	3	4	5
25	Se buscan recursos formativos en la propia institución. Se aprende de las capacidades propias.	1	2	3	4	5
26	Existe intercambio constante de conocimiento tácito y explícito entre los miembros de la organización.	1	2	3	4	5
Políticas y estrategias						
27	La institución tiene establecida una política o estrategia para la gestión del conocimiento.	1	2	3	4	5
28	La institución tiene un sistema de valores o una cultura que promueve el intercambio de conocimientos.	1	2	3	4	5
29	La institución tiene un sistema de valores o una cultura que promueve el intercambio de conocimientos.	1	2	3	4	5
30	Todas las personas pueden coadyuvar al progreso de la institución.	1	2	3	4	5
CREACIÓN Y DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS						
Implementación del sistema de gestión de innovación.						
31	La implementación del sistema de gestión de innovación se desarrolla de manera eficaz.	1	2	3	4	5
32	La implementación del sistema de gestión de innovación se desarrolla de manera eficiente.	1	2	3	4	5
RETENCIÓN DE CONOCIMIENTOS						
Almacenamiento del conocimiento						

33	El almacenamiento el <i>know-how</i> , la experiencia, el conocimiento que surge, se desarrolla o se adquiere se desarrolla de manera eficaz.	1	2	3	4	5
34	El almacenar el <i>know-how</i> , la experiencia, el conocimiento que surge, se desarrolla o se adquiere se desarrolla de manera eficientemente.	1	2	3	4	5
Habilitación de la infraestructura informacional						
35	En la institución se habilita la infraestructura informacional existente en función del almacenamiento de conocimientos.	1	2	3	4	5
36	En la institución se habilita la infraestructura informacional existente en función del almacenamiento de experiencias	1	2	3	4	5
TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS						
Información de los resultados obtenidos						
37	La institución cuenta con información de los principales resultados obtenidos por áreas de trabajo o proyectos emprendidos de manera eficaz.	1	2	3	4	5
38	La institución cuenta con información de los principales resultados obtenidos por áreas de trabajo o proyectos emprendidos de manera eficiente.	1	2	3	4	5
Disposición la conexión en red						
39	La institución pone a disposición de las áreas, la conexión en red que permita el uso del herramental informático para viabilizar la transferencia de la información y el conocimiento de manera eficaz.	1	2	3	4	5
40	La institución Poner a disposición de las áreas, la conexión en red que permita el uso del herramental informático para viabilizar la transferencia de la información y el conocimiento, de manera eficiente.	1	2	3	4	5
UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS						
Reutilización de la experiencia positiva almacenada						
41	En la institución se establece como política de trabajo la reutilización de la experiencia positiva almacenada en función de los procesos de decisiones eficazmente.	1	2	3	4	5
42	En la institución se establece como política de trabajo la reutilización de la experiencia positiva almacenada en función de los procesos de decisiones eficientemente.	1	2	3	4	5
Evaluación del desempeño directivo						
43	En la institución se introduce en la evaluación del desempeño directivo el empleo del conocimiento explícito, en los	1	2	3	4	5

	procesos de decisiones de manera eficaz.					
44	En la institución se introduce en la evaluación del desempeño directivo el empleo del conocimiento explícito, en los procesos de decisiones de manera eficiente.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTOS 2

GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD MÉDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE TACNA, 2018

ESTIMADO Sr. Srta. Sra.

El presente instrumento tiene como propósito evaluar la Gestión Organizacional en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Control interno

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DISEÑO ORGANIZACIONAL					
	Formalización					
1	El reglamento de organización y funciones (ROF) es cumplido por todos los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
2	El reglamento interno del trabajo es cumplido por todos los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
3	El manual de organización y funciones (MOF) es socializado por la institución de manera adecuada.	1	2	3	4	5
4	El manual de procedimientos (MAPRO) es socializado por la institución de manera adecuada.	1	2	3	4	5

	Centralización					
5	Los directivos hacen que el personal funcionario o servidor de las diferentes áreas de la institución, participe en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
6	La toma de decisiones no se centraliza en la institución.	1	2	3	4	5
	Jerarquía de autoridad					
7	La cadena de mando en la institución se respeta de manera eficaz.	1	2	3	4	5
8	La definición de niveles jerárquicos de la administración es adecuada.	1	2	3	4	5
	Amplitud del control					
9	Los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficiencia.	1	2	3	4	5
10	Los directivos de cada área operativa dirigen a su personal con eficacia.	1	2	3	4	5
	Especialización					
11	La especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficiente.	1	2	3	4	5
12	La especialización del personal para el desarrollo de tareas se desarrolla de manera eficaz.	1	2	3	4	5
	División del trabajo					
13	La división del trabajo de la institución se desarrolla de manera eficaz.	1	2	3	4	5
14	La división del trabajo de la institución se desarrolla de manera eficiente.	1	2	3	4	5
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
	Regularidad de los comportamientos					
15	Las interacciones entre los miembros de la institución se caracterizan por lenguaje común.	1	2	3	4	5
16	Las interacciones entre los miembros de la institución se caracterizan por una terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.	1	2	3	4	5
	Normas					
17	En la institución las pautas de comportamiento son eficaces.	1	2	3	4	5
18	En la institución las políticas de trabajo son eficaces.	1	2	3	4	5
19	En la institución los reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas son adecuadas.	1	2	3	4	5
	Valores dominantes					
20	Los principios de la institución contribuyen a cumplir transparentemente su misión.	1	2	3	4	5
21	Los principios de la institución se comparten.	1	2	3	4	5
22	Los principios de la institución contribuyen a la calidad de los productos.	1	2	3	4	5

23	Los principios de la institución contribuyen a la baja de ausentismo.	1	2	3	4	5
24	Los principios de la institución contribuyen a elevar la eficiencia en los procesos.	1	2	3	4	5
Filosofía						
25	Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir el personal y los usuarios.	1	2	3	4	5
26	Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes son efectivas.	1	2	3	4	5
Reglas						
27	Las reglas de la institución son claras.	1	2	3	4	5
28	Las reglas de la institución son aprendidas por los diferentes miembros de la institución.	1	2	3	4	5
Clima organizacional						
29	El clima organizacional es favorable.	1	2	3	4	5
30	El clima organizacional influye de manera favorable la conducta de los trabajadores y, por ende, su productividad.	1	2	3	4	5

RESULTADOS

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. En base a la Escala de lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores son: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Poco de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 24 es el siguiente:

TABLA 2.
ALPHA DE CRONBACH: PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	45

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,965 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Prácticas de gestión del conocimiento” es de alta confiabilidad.

TABLA 3
ALPHA DE CRONBACH: GESTION ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	30

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,903 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión organizacional” es de alta confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

ANEXO
ESCALAS

VARIABLE INDEPENDIENTE: PRACTICAS DE GESTIÓN EL COOCIMIENTO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaces	44 – 87
Regulares	88 – 132
Eficaces	133 - 176

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	4 – 7
Regular	8 – 12
Eficaz	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	2 – 3
Regular	4 – 6
Eficaz	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: IDENTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	2 – 3
Regular	4 – 6
Eficaz	7 - 8

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	9 – 17
Regular	18 – 27
Eficaz	28 - 36

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	5 – 9
Regular	10 – 15
Eficaz	16 - 20

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	4 – 7
Regular	8 – 12
Eficaz	13 - 16

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	5 – 9
Regular	10 – 15
Adecuada	16 - 20

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: COMPARTIMENTO DE CONOCIMIENTO O INFORMACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	5 – 9
Regular	10 – 15
Eficaz	16 - 20

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y MENTORÍA

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se desarrolla	12 – 23
Es regular	24 – 36
Es permanente	37 - 48

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: FORMACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se desarrolla	4 – 7
Es regular	8 – 12
Es permanente	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: MENTORIA

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se desarrolla	4 – 7
Es regular	8 – 12
Es permanente	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Se implementa de manera ineficaz	4 – 7
Se implementa de manera regular	8 – 12
Se implementa de manera eficaz	13 - 16

Nota: Elaboración propia

DIMENSION: CREACIÓN Y DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE INNOVACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se desarrolla	2 – 3
Regular	4 – 6
Se desarrolla	7 - 8

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE CONOCIMIENTOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Se desarrolla de manera ineficaz	4 – 7
Se desarrolla de manera regular	8 – 12
Se desarrolla de manera eficaz	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: ALMACENAMIENTO DEL CONOCIMIENTO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuado	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuado	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: HABILITACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA INFORMACIONAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	4 – 7
Regular	8 – 12
Adecuada	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DISPOSICIÓN LA CONEXIÓN EN RED

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Se pone de manera ineficaz	2 – 3
Se pone de manera regular	4 – 6
Se pone de manera eficaz	7 - 8

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: UTILIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	4 – 7
Regular	8 – 12
Adecuada	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: REUTILIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA POSITIVA
ALMACENADA

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No es coherente	30 – 59
Regular	60 – 90
Coherente	91 - 120

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: DISEÑO ORGANIZACIONAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	14 – 27
Regular	28 – 42
Coherente	43 - 56

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: FORMALIZACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaz	4 – 7
Regular	8 – 12
Coherente	13 - 16

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: CENTRALIZACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Bajo	2 – 3
Regular	4 – 6
Alto	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: JERARQUÍA DE AUTORIDAD

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se respeta	2 – 3
Se respeta de forma regular	4 – 6
Se respeta	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: AMPLITUD DEL CONTROL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: ESPECIALIZACIÓN

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: DIVISIÓN DEL TRABAJO

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Inadecuada	2 – 3
Regular	4 – 6
Adecuada	7 - 8

Nota: Elaboración propia

DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No es sólida	16 – 31
Regularmente sólida	32 – 48
Sólida	49 - 64

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: REGULARIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No es sólida	2 – 3
Regularmente sólida	4 – 6
Sólida	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: NORMAS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Ineficaces	3 – 5
Regular	6 – 9
Eficaces	10 - 12

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: VALORES DOMINANTES

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No se practican	5 – 9
Regularmente se practican	10 – 15
Se practican	16 - 20

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: FILOSOFÍA

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No es clara	2 – 3
Es poco clara	4 – 6
Es clara	7 - 8

Nota: Elaboración propia

INDICADOR: REGLAS

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
No son claras	2 – 3
Son poco claras	4 – 6
Son claras	7 - 8

Nota: Elaboración propia


INDICADOR: CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala de valoración

Niveles	Puntajes
Desfavorable	2 – 3
Poco favorable	4 – 6
Favorable	7 - 8

Nota: Elaboración propia

VALIDEZ DE EXPERTOS: DOS INSTRUMENTOS

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ... VALENZUELA ROMERO, ALEX ALFREDO ...
- 1.2. Grado Académico: ... MAGISTER ...
- 1.3. Profesión: ... PSICÓLOGO ...
- 1.4. Institución donde labora: ... MINISTERIO PÚBLICO ...
- 1.5. Cargo que desempeña: ... PSICÓLOGO FORENSE ...
- 1.6. Denominación del Instrumento:
"PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA UNIDAD MÉDICO LEGAL"
Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PÚBLICO TACNA 2018
- 1.7. Autor del instrumento: ... PSICÓLOGO: ROMULO HUACASI MACHUCA ...
- 1.8. Programa de postgrado: ... MAESTRÍA EN GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS ...

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR -
NO FAVORABLE -
- 3.3. Observaciones: NINGUNA →
-
-
-


2

Tacna, 01/04/2020



Alex A. Valenzuela Rosero
PSICÓLOGO
C.P.S. 11523

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): VALENZUELA ROMERO, ALEX ALFREDO
 1.2. Grado Académico: MAGISTER
 1.3. Profesión: PSICOLOGO
 1.4. Institución donde labora: MINISTERIO PUBLICO
 1.5. Cargo que desempeña: PSICOLOGO FORENSE
 1.6. Denominación del Instrumento:
"GESTION ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD MEDICO LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DEL MINISTERIO PUBLICO - TACNA 2018"
 1.7. Autor del instrumento: PSICOLOGO ROMUALDO HUACASI MACHACA
 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					20	05
SUMATORIA TOTAL				25		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 25
- 3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR →
NO FAVORABLE →
- 3.3. Observaciones: NINGUNA →
-
-
-


2

Tacna, 01/06/2020




Alex A. Valenzuela
Psicólogo
C.P. 11523

Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ale Ale Amanecia Lourdes
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: ADMINISTRADORA
- 1.4. Institución donde labora: MINISTERIO PUBLICO
- 1.5. Cargo que desempeña: Asistente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
"Prácticas de Gestión del Conocimiento en la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público - Tacna 2018"
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión de Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN


- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR - -
NO FAVORABLE -
- 3.3. Observaciones: NINGUNA 7
-
-
-

2

Tacna, 01 de Junio 2020



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ale Ale, Armanacia Lourdes
 1.2. Grado Académico: Magister
 1.3. Profesión: Administradora
 1.4. Institución donde labora: Ministerio Público
 1.5. Cargo que desempeña: Asistente
 1.6. Denominación del Instrumento:
"Gestión Organizacional en la Unidad Médica Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público" Tacna 2018
 1.7. Autor del instrumento: Raimundo Huacasi Machaca
 1.8. Programa de postgrado: Gestión de Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN


- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE 51 DEBE MEJORAR —
NO FAVORABLE —
- 3.3. Observaciones: NINGUNA
-
-
-
-

2

Tacna,



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Limache Arcoyipa, Gladys
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Lic. Educación
- 1.4. Institución donde labora: U.N.I.B.G.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
"Prácticas de Gestión del Conocimiento en la Unidad Médica Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público Tacna - 2018"
- 1.7. Autor del instrumento: Policarpo Huacasi Machaca
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión de Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL					24	

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Limache Arcoutipa Gladys
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Lic. Educación
- 1.4. Institución donde labora: U.N.I.P. G.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
"Gestión Organizacional en la Unidad Medico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Pública Tacna 2018"
- 1.7. Autor del instrumento: Psic. Rómulo Huacasi Machaca
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Gestión de Políticas Públicas

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				✓	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL				24		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 24
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: 7

2

Tacna, Octubre 2019

Firma