

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**IMPACTO EN LA SALUD PÚBLICA DE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y  
LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE SALUD DEL  
CENTRO MATERNO INFANTIL SAN JOSÉ DE VILLA EL SALVADOR -2019**

**Línea de Investigación:**

Salud Pública

Tesis para optar el grado académico de

Doctor en Salud Pública

**Autor:**

Hurtado Herencia, Jorge Luis

**Asesora:**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

(ORCID: 0000-0002-4608-2975)

**Jurado:**

La Rosa Botonero, José Luis

Alvizuri Escobedo, José María

Huarac Reyes, Raúl Abel

Lima- Perú

2023

### **Dedicatoria**

- Dedico este trabajo de tesis doctoral a mi madre quien ha fomentado en mí valores de superación y enseñarme el camino para alcanzar los triunfos más altos en la vida.
- A mi adorada familia, por creer siempre en mí, por ser un apoyo constante e incondicional, lo que ha contribuido a la consecución de este logro.
- Y mencionar que el sacrificio del día a día tiene sus recompensas, como lo es alcanzar el más alto grado académico: el doctorado.

### **Agradecimiento**

Es para mí un honor poder mencionar a todos aquellos quienes me han permitido llegar a cumplir con una meta tan anhelada que es el título de doctor a través de este trabajo de tesis, por lo que deseo empezar mi agradecimiento a Dios Padre, por darme la voluntad y la fuerza espiritual para seguir siempre adelante en este proceso de realización personal.

A la Universidad Nacional Federico Villarreal - EUPG, por tener profesores de tan alta calidad técnica y en especial a mi asesora de tesis, la doctora Alicia Agromelis Aliaga Pacora por ser la persona que con gran paciencia y profesionalismo ha sabido direccionar este trabajo.

¡Muchas gracias!

## ÍNDICE

RESUMEN .....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Descripción del problema .....	12
1.3. Formulación del problema .....	12
1.3.1. <i>Problema general</i> .....	12
1.3.2. <i>Problemas específicos</i> .....	12
1.4. Antecedentes de la investigación .....	13
1.4.1. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	13
1.4.2. <i>Antecedentes internacionales</i> .....	17
1.5. Justificación de la investigación.....	23
1.5.1. <i>Justificación práctica</i> .....	23
1.5.2. <i>Justificación teórica</i> .....	23
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i> .....	23
1.6. Limitaciones de la investigación .....	23
1.7. Objetivos .....	23
1.7.1. <i>Objetivo general</i> .....	23
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	23
1.8. Hipótesis.....	24
1.8.1. <i>Hipótesis general</i> .....	24
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	24
II. MARCO TEÓRICO .....	26
2.1. Marco conceptual .....	26

2.2. Marco filosófico .....	30
2.3. Bases teóricas .....	32
III. MÉTODO .....	41
3.1. Tipo de investigación .....	41
3.2. Población y muestra .....	41
3.3. Operacionalización de variables.....	44
3.4. Instrumentos .....	45
3.5. Procedimientos .....	46
3.6. Análisis de datos .....	46
IV. RESULTADOS .....	47
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	69
VI. CONCLUSIONES.....	71
VII. RECOMENDACIONES .....	72
VIII. REFERENCIAS.....	75
IX. ANEXOS .....	80
Anexo A. Matriz de consistencia .....	80
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos .....	83
Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	89

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías para evaluar la gestión del conocimiento.....	36
Tabla 2. Población y muestra de estudio .....	42
Tabla 3. Distribución de la muestra por sexo .....	43
Tabla 4. Operacionalización de variables .....	44
Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión del conocimiento .....	45
Tabla 6. Ficha técnica de la encuesta para medir las competencias Profesionales.....	46
Tabla 7. Gestión del conocimiento .....	47
Tabla 8. Análisis organizacional.....	48
Tabla 9. Competencias.....	49
Tabla 10. Prácticas .....	50
Tabla 11. Procesos .....	51
Tabla 12. Tecnología Información y Comunicación .....	52
Tabla 13. Competencias Profesionales .....	53
Tabla 14. Compromiso ético.....	55
Tabla 15. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente .....	55
Tabla 16. Comunicación en base a Interculturalidad.....	56
Tabla 17. Trabajo en Equipo.....	57
Tabla 18. Capacidad de organización y planificación .....	58
Tabla 19. Solución de problemas.....	59
Tabla 20. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable gestión del conocimiento .....	61
Tabla 21. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable competencias profesionales .....	61
Tabla 22. Correlación rho de Spearman de gestión del conocimiento y las competencias profesionales .....	63

Tabla 23. Correlación rho de Spearman del análisis organizacional y las competencias profesionales .....	64
Tabla 24. Correlación rho de Spearman de las competencias de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales .....	65
Tabla 25. Correlación rho de Spearman de las prácticas y las competencias profesionales ...	66
Tabla 26. Correlación rho de Spearman de los procesos de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales .....	67
Tabla 27. Correlación rho de Spearman de la tecnología información y comunicación y las competencias profesionales .....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conceptualización y enfoques de la gestión del conocimiento .....	34
Figura 2. Distribución de la muestra por sexo .....	43
Figura 3. Gestión del conocimiento .....	47
Figura 4. Análisis organizacional .....	49
Figura 5. Comunicación y concientización de actividades evaluativas .....	50
Figura 6. Prácticas.....	51
Figura 7. Procesos.....	52
Figura 8. Tecnología información y comunicación .....	53
Figura 9. Competencias profesionales .....	54
Figura 10. Compromiso ético .....	55
Figura 11. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente .....	56
Figura 12. Comunicación en base a interculturalidad.....	57
Figura 13. Trabajo en equipo .....	58
Figura 14. Capacidad de organización y planificación.....	59
Figura 15. Solución de problemas .....	60



## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019, Se considera gestión del conocimiento a la capacidad de aplicar los nuevos conocimientos adquiridos para potenciar la institución dentro de un ambiente de trabajo en equipo; por otro lado las competencias profesionales son el conjunto de habilidades, destrezas que demuestra el profesional. La investigación se trabajó con todos los profesionales del Centro Materno Infantil. El tipo de investigación que se trabajó fue Sustantiva, con sus niveles descriptivo- explicativo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva débil,  $r = 0,486$ ; por lo que se recomienda que las autoridades del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador deben de llevar a cabo una buena gestión del conocimiento y así mismo capacitar al personal a través de talleres para el desarrollo de competencias profesionales, a fin de dar un buen servicio de calidad a todos los usuarios.

**Palabras clave:** Competencias profesionales, salud pública, gestión del conocimiento, perfil de competencias.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the impact on public health of knowledge management on the professional competencies of the health personnel of the Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019, Knowledge management is considered to be the ability to apply the new knowledge acquired to enhance the institution within a teamwork environment; on the other hand, professional competencies are the set of abilities, skills that the professional demonstrates. The investigation was carried out with all the professionals of the Maternal and Child Center. The type of research that was worked on was substantive, with its descriptive-explanatory levels and with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. That is, there is a weak positive correlation between knowledge management and professional skills,  $r = 0.486$ ; Therefore, it is recommended that the authorities of the San José de Villa El Salvador Maternal and Child Center should carry out good knowledge management and also train the staff through workshops for the development of professional skills, in order to give a good quality service to all users.

**Key words:** Professional skills, public health, knowledge management, skills profile.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula: Impacto en la salud pública de la gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador -2019. Un tema de suma importancia, de acuerdo a las bases teóricas de la presente investigación, la gestión del conocimiento es la capacidad de aplicar los nuevos conocimientos adquiridos para potenciar la institución dentro de un ambiente de trabajo en equipo. Lo que implica que el personal debe compartir y socializar lo aprendido con la finalidad de solucionar los problemas, retos y exigencias de la institución. Siendo necesario el desarrollo de las competencias profesionales de todos los colaboradores del Centro de Salud, que son entendidas como el conjunto de habilidades, destrezas que demuestra el profesional que demuestran en su quehacer diario.

Cada institución se preocupa sobre todo en estos últimos años, ya que la sociedad ha cambiado y el fin de toda institución y organización es la satisfacción de usuario, y la resolución de los problemas de acuerdo a sus necesidades.

Son las razones fundamentales por lo que la presente investigación se enmarca en terminar la relación entre la gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, con la finalidad que los resultados sirvan como elemento fundamental para realizar recomendaciones a fin de que sean consideradas por las autoridades y todos los colaboradores del Centro e implementar mejoras.

### **1.1. Planteamiento del problema**

Como es de conocimiento para todos actualmente en la sociedad del conocimiento se valora más a las personas y a su conocimiento, a la calidad de la innovación, creatividad, toma de decisiones entre otros aspectos.

Sin embargo, observamos que aún en nuestro país recién las instituciones, organizaciones y/o empresa tanto nacionales como particulares le vienen dando importancia a la gestión del conocimiento, falta un mayor desarrollo del potencial humano, a ello no es ajeno el Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, tanto los médicos y otros profesionales recién vienen adecuándose al crecimiento tan rápido y con cambios constantes en la llamada sociedad del conocimiento.

## **1.2. Descripción del problema**

Los cambios deben ser impulsados por los Directores; Jefes del Centro materno infantil, a través de capacitaciones, permanentes, sin embargo, es importante saber el estado actual de los colaboradores del Centro. Esta es una de las razones fundamentales que nos lleva a investigar.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la presente investigación se formuló un plan de mejora, con la finalidad desarrollar en el personal médico una buena apropiación de la gestión del conocimiento, como también en relación al desarrollo de sus competencias.

## **1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema general***

¿Cuál es el **impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

### ***1.3.2. Problemas específicos***

¿Cuál es el impacto en la salud pública del **análisis organizacional de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

¿Cuál es el impacto en la salud pública de las **competencias de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** de los médicos del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

¿Cuál es el impacto en la salud pública de las **prácticas de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

¿Cuál es el impacto en la salud pública de los **procesos de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

¿Cuál es el impacto en la salud pública del **uso de las TIC** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019?

#### **1.4. Antecedentes de la investigación**

##### ***1.4.1. Antecedentes nacionales***

Cornejo (2019) en su tesis indica, que la investigación tuvo por objetivo general el determinar la relación que existe entre las competencias del Profesional de Salud y satisfacción de la Atención del usuario del Centro Materno Infantil Laura Rodríguez, Lima 2019. Esta investigación es de tipo descriptivo, no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra con la que se trabajó es de 350. Los instrumentos son 2 cuestionarios; el cuestionario de competencias del profesional de salud y cuestionario de satisfacción de la atención del usuario, de tipo politómico. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach. En el resultado obtenido se observa que del 100% de la muestra en relación a Competencias del profesional de salud del Centro Materno Infantil Laura Rodríguez, se obtuvo que la gran mayoría representada por el 59.14% considera que las competencias del profesional de salud

son media, es decir que aplica su conocimiento y demuestra dominio en su atención al usuario, así mismo, el 20.57% considera que la competencias del profesional de salud es baja y solo el 20.29% considera que es alta. el valor de coeficiente de correlación es de 0.997. Se concluye que si existe relación significativa entre las competencias del profesional de salud y atención y satisfacción de la atención del usuario.

Ccosi (2019) en su tesis indica, que tuvo como objetivo principal, identificar de qué manera las competencias profesionales se relacionan con la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2018. En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico, el diseño es no experimental. La población de estudio correspondió a 52 trabajadores pertenecientes a la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. El instrumento utilizado fue el cuestionario, que contó con alternativas tipo escala de Likert, con el cual se recolectó la información con la que se realizó el análisis estadístico. El proceso de los datos se realizó según el coeficiente de correlación de Spearman de  $r=0,995^{**}$  el cual demostró que las competencias profesionales si se relacionan favorablemente con la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; este estudio se centró en determinar si las competencias profesionales se desarrollan de manera adecuada en dicho Ministerio, logrando obtener resultados que demuestran que la mayoría de los trabajadores que desempeñan sus labores aseguran que son regulares y en algunos casos deficientes.

Saavedra (2019) en su tesis menciona, que el presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, de corte transversal. Entre los resultados se tiene que, para el 62% de

los jefes de área de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, las competencias técnicas de los trabajadores, no es buena. Para el 38% de los jefes de área, los trabajadores tienen poco conocimiento en las competencias metodológicas. El 56% de los entrevistados indicaron también que, los trabajadores no tienen buena motivación entre sí para lograr el trabajo en equipo competente, a fin de lograr los objetivos propuestos. Para el 65% de los jefes de área encuestados, consideraron que los trabajadores no tienen buena eficacia. El 54% de los jefes de área entrevistados, señalaron que los trabajadores no son eficientes. El 37% de los trabajadores indicaron que no son tomados en cuenta, en la Dirección Regional de educación de Tumbes. El 54% de los trabajadores encuestados consideran que son muy pocas las competencias sociales en la Dirección Regional de educación. Existe una relación positiva entre la competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, y el desempeño laboral por haberse encontrado una correlación entre 0,44 y 0,49. Asimismo, se encontró una baja relación entre la competencia participativa, y el desempeño laboral, con una correlación de 0,39 entre ambos.

Tello (2018) en su tesis menciona, que el objetivo principal del presente trabajo fue determinar si existía una relación entre la gestión del conocimiento y las Competencias profesionales de los docentes, que permitan plantear propuestas alternativas que sirvan para alcanzar mejoras significativas en el sistema educativo. Se trabajó con una muestra de 207 profesores de cuatro instituciones educativas del ejército peruano. Por sus características en este trabajo se debió utilizar un diseño no experimental de nivel correlacional, y los resultados nos llevan a concluir que el objetivo general ha sido logrado, así como también los objetivos específicos en la medida de que las dimensiones de la gestión del conocimiento se encuentran vinculadas a las Competencias profesionales de los docentes.

Ramírez (2020) en su tesis, tuvo el objetivo de determinar las competencias profesionales de los Enfermeros Especialistas en Emergencias y Desastres, en establecimientos

de salud de la ciudad de Lima Metropolitana y proponer el perfil profesional ideal. Métodos: El método utilizado fue el hipotético deductivo, mediante el enfoque cuantitativo-cualitativo, diseño exploratorio secuencial; realizado en los años 2018-2019 en los establecimientos de salud de Lima Metropolitana, en tres fases: Primera: revisión de bases de datos indizadas, con descriptores de competencias, especialidad emergencias y desastres, enfermeros. Se enlistaron 133 capacidades, analizadas por 10 profesionales expertos. Segunda: aplicación del método Delphi a 27 Enfermeros Especialistas en Emergencias y Desastres, seleccionándose 35 capacidades, jerarquizadas en personales y profesionales. Tercera: entrevistas a 10 profesionales de salud, expertos en emergencias y desastres, para validar propuesta de perfiles del Enfermero Especialista en Emergencias y Desastres, así como la validación del perfil ideal. Resultados: El diseño del perfil profesional por competencias del especialista en emergencias y desastres se basó en 27 competencias: 12 pertenecientes al perfil general, como: liderazgo, toma de decisiones, comunicación asertiva, capacidad resolutive, respeto, responsabilidad, etc., y 15 correspondientes al perfil específico, como: capacidad diagnóstica, habilidad técnica, destreza en los cuidados, aplicación del método científico, etc. Conclusión: Las competencias profesionales de los Enfermeros Especialistas en Emergencias y Desastres, fueron: el uso de conceptos teóricos y conocimientos de los cuidados de enfermería como base para la toma de decisiones, trabajo en equipo multidisciplinar y trato humanizado. La propuesta del perfil ideal consta de 27 competencias: 12 generales y 15 específicas.

Herrera (2015) en su investigación tuvo como objetivo, proponer un modelo conceptual de gestión del conocimiento aplicable en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado. Metodología: La investigación se realiza con un enfoque cualitativo, a través de un estudio de caso de carácter descriptivo y exploratorio donde se orienta la investigación a comprender el procedimiento del servicio de información de un organismo público especializado y se profundiza el análisis enfocado en gestión del conocimiento y como



resultado de la investigación se propone un modelo conceptual para ser aplicado. A modo de conclusiones: La gestión de conocimiento permite mejorar los servicios que podemos encontrar en una organización, sea pública o privada y el uso de tecnologías de la información y comunicación brinda mejoras y oportunidades en las entidades públicas, estando dentro del mismo enfoque de modernización del Estado y gobierno electrónico.

#### ***1.4.2. Antecedentes internacionales***

Escobar (2019) en su tesis indica, que el objetivo general del presente trabajo es determinar las competencias profesionales en Atención Primaria en Salud, de médicos generales que pertenecen a los centros de primer nivel de la Red 5 Sur de la Ciudad de La Paz, el segundo semestre de la gestión 2017. Mediante un diseño cuantitativo, cualitativo, descriptivo, uni y bivariado, en base a información primaria y secundaria, el área de estudio son los 11 centros de Salud de la Red 5 Sur, la muestra son médicos generales que trabajan en horario de tiempo completo y medio tiempo en los centros de salud de la Red 5 Sur. Aplicación de encuestas y entrevistas estructuradas y personalizadas a los médicos responsables de cada centro de Salud. Mediante el presente estudio realizado se determinó que el 51% de los médicos generales, tienen competencias profesionales en conocimiento sobre Atención Primaria en Salud (APS), fueron capacitados de forma continua y recibieron talleres a cargo de la Red de Salud 5 Sur, conocen que todas las actividades realizadas corresponden a la estrategia de APS. El 49% los médicos generales, no recibió capacitación continua ni talleres en Atención Primaria en Salud, conocen la estrategia por diferentes medios de comunicación e información, no relacionan la estrategia de APS como algo integral en los centros de salud. La carga de trabajo asignada a promoción, visitas domiciliarias y campañas en salud la realiza el 13% de los médicos de forma frecuente, ocasionalmente el 33%, eventualmente 30% y nunca el 10%. La carga asignada a las actividades asistenciales y administrativas se las realiza con mayor frecuencia por los médicos directores y coordinación. Los médicos indican que es

importante la coordinación con los sectores sociales, la implementación y ejecución de los programas en salud, la Atención Primaria en Salud es una estrategia, una política, es multisectorial y no solo asistencial. El 63% de médicos son de sexo femenino y el 11% de médicos son de sexo masculino. El 40% se encuentra entre las edades de 40 a 49 años; El 57% del personal realiza actividades de administración y la entrega de información estadística mensualmente. Los DSS más importantes son la educación y medio ambiente. Los médicos con mayor antigüedad fueron formados como médicos PIAS (Programa Integral de Atención en Salud) realizaban actividades con la comunidad y trabajo de campo. El 51% del personal médico tiene conocimiento en APS por medio de capacitación continua y consideran que es una estrategia, una política, es multisectorial y no solo asistencial. Se recomienda que el ente gestor en salud debe motivar las competencias profesionales en APS por ser un pilar importante en todo sistema de salud. Realizar actualizaciones y capacitaciones del personal, mejorar las habilidades de trato al paciente, trabajar de forma multidisciplinaria.

Luengo (2015) en su tesis señala, que el objetivo general del presente trabajo es definir el proceso de desarrollo competencial de una plaza de enfermera de Investigación y Formación en el HUFA y valorar la eficacia de su existencia en la mejora de la práctica asistencial, y por tanto, en la mejora de los resultados de salud de los pacientes. El estudio que se plantea en este apartado tiene un diseño general de intervención, de carácter cuasi - experimental. Más allá de los resultados que aportamos, el proceso de reflexión que acompaña a la realización de esta tesis nos lleva a formular la última conclusión a modo de propuesta de futuro. Las organizaciones sanitarias deberían establecer claros objetivos, concretas estrategias y ajustados perfiles competenciales para la gestión del conocimiento de sus profesionales, siendo el fin último la mejora de los resultados en salud de los pacientes. Para lograrlo, las acciones formativas en materia de seguridad del paciente como las desarrolladas por el modelo descrito, en nuestra opinión, podrían ser una estrategia asumible que permite adquirir las

competencias específicas a los profesionales que garanticen minimizar los efectos adversos en los pacientes atendidos.

Acevedo (2019) en su tesis tuvo como objetivo, el diseño de un modelo de gestión de conocimiento para el fortalecimiento científico tecnológico en una Institución Prestadora de Servicios de Salud de alta complejidad, orientado a la generación de productos pertinentes y competitivos en el ámbito hospitalario de alta complejidad, mediante la identificación, el análisis y la integración de capacidades institucionales, necesidades del mercado y tendencias del sector de la salud, la investigación propuesta es de tipo descriptivo, cualitativo. El modelo propuesto, integra teorías de ciclo del conocimiento, gestión administrativa, gestión tecnológica y aprendizaje organizacional; así mismo, propone herramientas prácticas, asigna roles y responsabilidades, y define entregables de manera específica, a modo de conclusión, en la Clínica Universitaria Bolivariana existe el interés por parte de directivos y colaboradores, de fortalecer la generación, difusión y transferencia del conocimiento, mediante la aplicación del método científico.

Cárdenas (2018) en su tesis indica, que el objetivo principal fue identificar la correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en Salud Pública de Médicos y profesionales en gerencia de sistemas de información en salud de los equipos de Salud Pública en la subregión Valle de Aburrá, Antioquia, 2016 - 2017. Metodología: Estudio descriptivo de corte transversal que consideró datos de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Los 8 profesionales en Gesis y 4 de Medicina se seleccionaron por muestreo por conveniencia según la disponibilidad de los mismos para participar en el estudio y la firma del consentimiento. Organización de la información: Diseño de la base de datos en SPSS V23 con Análisis Univariado: Se realizó análisis estadístico descriptivo y Análisis Bivariado: Se desarrollaron tablas cruzadas para establecer asociación entre las variables sexo, profesión, tiempo en el cargo; se usó el test no paramétrico Chi cuadrado ( $\chi^2$ ). Resultados:

Participaron 12 profesionales, edad promedio 38 años. Todos pertenecientes a equipos de salud pública en las secretarías de salud. La modalidad de contratación del 50% fue por contrato a término indefinido; 80% de los profesionales cumplían funciones multidisciplinarias. El análisis mostró que para los Dominios 1, 3, 4 y 6 no se encontró asociación significativa. En el Dominio 2 se observó que gran parte de las competencias tuvieron asociación con la variable pregrado; En el Dominio 5 se evidenció que las competencias 5.6 y 5.7, tenían asociación con la variable funciones, y solo la competencia 5.3 tuvo asociación tanto con la variable pregrado como con funciones. Conclusiones: no se encontró correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en Salud Pública en Médicos y Gesis en los equipos de la subregión Valle de Aburrá.

Arcila (2019) en su tesis, tuvo como objetivo identificar la correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en Salud Pública de los profesionales que integran el equipo de salud pública en la Dirección Territorial de Salud del departamento de Caldas, 2018. Metodología: Estudio descriptivo transversal con datos cualitativos y cuantitativos, población objeto conformada por profesionales en enfermería, odontología, bacteriología, fisioterapia, psicología, trabajo social, sociología, ingeniería de sistemas y mercadeo. Muestreo por conveniencia. Para el análisis de correspondencias se usó el paquete estadístico SPSS V23, margen de confianza del 95% para variables cuantitativas. Resultados: El 69,7% de los participantes son mujeres, su edad promedio es de 39 años, el 81,81% ejerce funciones disciplinares, el 3,03% multidisciplinarias y el 15,15% ambas, se encontró relación entre las competencias definición y riesgo de amenazas y gestión de políticas y planes con el tipo de función. Conclusiones: Se presenta correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en salud pública en las variables definición de los riesgos amenazas y daños en salud y en la variable gestión de políticas y planes de salud en los participantes de la Dirección Territorial de Salud de Caldas.

Castañeda y Yepes (2020) en su tesis expone que, el objetivo de analizar las relaciones entre la gestión de la calidad y la gestión del conocimiento, a partir de la teoría, las prácticas organizacionales y conocimiento de expertos consultores, que aporten a un enfoque integrador. La presente investigación, se desarrolló desde una perspectiva descriptiva y correlacional de corte cualitativo, en la cual se emplearon diversas técnicas de recolección y análisis de la información (análisis documental, matriz analítica, entrevistas, grupo focal, software) que permitieron recoger información, profundizar en los análisis y darle rigurosidad a los hallazgos. Dentro de estos hallazgos se identifica en ambas organizaciones opiniones similares en cuanto a que la integración de la gestión del conocimiento y la gestión de calidad, se puede dar al considerar las personas como poseedoras de conocimiento, además de realizar una reflexión clara y crítica sobre si es necesario o no hacer la integración dado que tal ejercicio precisa de una gran inversión a nivel de recursos humanos, tecnológicos y monetarios, así mismo se planteó la importancia de realizar una proyección en el tiempo que permita el retorno de la inversión y poseer un personal capacitado y competitivo que pueda liderarlo.

Rocha (2016) en su tesis plantea como objetivo el generar innovación en los procesos gerenciales a partir del conocimiento del talento humano de las empresas de construcción del Departamento de Sucre a partir de la gestión del conocimiento, para lo cual se aplicó un instrumento para determinar la gestión del conocimiento como estrategia innovadora en el talento humano partiendo del conocimiento interno-externo en dichas empresas, para determinar su incidencia en la innovación gerencia y así formular acciones que ayuden a optimizar la gestión del conocimiento. La investigación se fundamentó en un estudio de campo de carácter descriptivo, en el que la población estuvo constituida por tres (03) empresas del sector de la construcción y afines del Departamento de Sucre, de las cuales se consideró el recurso humano que allí labora para la aplicación del instrumento, conformados por treinta

(30) personas: tres (3) gerentes; tres (3) coordinadores o supervisores; y veinticuatro (24) entre empleados y obreros. Por tratarse de una población limitada, la misma constituyó la muestra del estudio, para lo que se diseñó un instrumento de preguntas cerradas con opciones de respuesta dicotómicas, que contiene dos partes: la primera, contempla la Gestión del Conocimiento, donde se indaga sobre el ámbito interno, ámbito externo y ámbito individual; y como segunda parte, Innovación gerencial, con ítems sobre la base estructural y funcional, integración del conocimiento e innovación. Una vez aplicado el instrumento, se detectó que en las empresas estudiadas se promueve muy poco sobre la base del planeamiento estratégico empresarial; se consideran principalmente las necesidades de los clientes y proveedores; la identificación de las habilidades, destrezas y conocimiento del personal es nula, siendo muy poco la actualización del personal de las áreas claves de la organización lo que constituye una variable negativa para fortalecer la gestión del conocimiento. Se detectó que presentan debilidades en la definición de políticas referidas al trabajo de equipo y la toma de decisiones que establecen aspectos necesarios para su integración efectiva. Las organizaciones o empresas no enfatizan en programas que incentiven nuevas ideas y proyectos, así como el establecimiento de estrategias para impulsar el conocimiento tácito y explícito.

García (2019) en su tesis indica, el objetivo de esta investigación fue seleccionar e implementar un modelo de gestión de conocimiento, para obtener una metodología estandarizada de administración de proyectos y evaluar el impacto que tiene sobre la eficiencia de los proyectos en Robuspack. Este trabajo se sustentó desde un enfoque cuantitativo y estableció un análisis comparativo de resultados de eficiencia entre el histórico y los obtenidos en una prueba piloto donde se implementó la metodología estandarizada para administrar proyectos. Al final de la investigación se concluyó que la implementación de un modelo de gestión de conocimiento tiene un impacto positivo en la eficiencia de proyectos en Robuspack, al verse un incremento en la eficiencia general, de presupuesto y en tiempo de los proyectos.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación práctica***

Los resultados de la presente investigación nos permitieron proponer un programa específico.

### ***1.5.2. Justificación teórica***

La presente investigación se justificó en primer lugar desde el punto de vista teórico, ya que aportó información valiosa acerca de las variables en estudio que se desarrolló en el marco filosófico y teórico.

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, se trabajó con una investigación no experimental, con diseño descriptivo correlacional cuyos resultados nos sirvieron para plantear soluciones concretas en relación al tema en estudio.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Dentro de las limitaciones observamos la falta de financiamiento para la ejecución de investigaciones, tanto a nivel de instituciones públicas como privadas.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivo general***

Determinar el impacto en la salud pública de la **gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

### ***1.7.2. Objetivos específicos***

Analizar el impacto en la salud pública del **análisis organizacional de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Analizar el impacto en la salud pública de las **competencias de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** de los médicos del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Analizar el impacto en la salud pública de las **prácticas de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Analizar el impacto en la salud pública de los **procesos de la gestión del conocimiento** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Analizar el impacto en la salud pública del **uso de las TIC** en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

El impacto en la salud pública de la **gestión del conocimiento** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

El impacto en la salud pública del **análisis organizacional de la gestión del conocimiento** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

El impacto en la salud pública de las **competencias de la gestión del conocimiento** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.



El impacto en la salud pública de las **prácticas de la gestión del conocimiento** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

El impacto en la salud pública de los **procesos de la gestión del conocimiento** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

El impacto en la salud pública del **uso de las TIC** es significativo en las **competencias profesionales** del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### *Actitudes*

Es la disposición de actuar, sentir y pensar en torno a una realidad particular y concreta, entre ellas están el optimismo, la persistencia, flexibilidad, entre otras (MINSAs, 2011).

#### *Capacitación*

Es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007).

#### *Competencia*

Características personales que se traduce en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado (MINSAs, 2011).

#### *Competencia laboral específica*

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de las funciones especializadas del puesto. Estas competencias están vinculadas a la parte técnica de los procesos de atención en salud (MINSAs, 2011).

#### *Competencias profesionales*

Las competencias se definen como el grado de utilización de habilidades, conocimientos y buen juicio relacionados con la profesión en todo tipo de situación que se pueda confrontar dentro de la práctica profesional (Prieto, 2015).

#### *Compromiso ético*

Es una obligación moral que surge cuando somos conscientes de las consecuencias de nuestros actos sobre otros y sobre la naturaleza (Ayala, 2010).

### ***Comunicación***

Es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social (Chiavenato, 2006).

### ***Conocimientos***

Conocimiento es información valorada, lo cual supone información que ha sido sometida a un proceso de juicio y sobre todo, es información relacionada. Podemos también definirlo como combinación de información dentro de un contexto, experiencias, valores, y saber hacer, que sirve para la incorporación de nuevas experiencias e información y además es útil para la acción (Heredero, 2004).

### ***Cultura organizacional***

Es el conjunto de suposiciones valores y normativas que comparten los integrantes de una organización. Esta cultura puede haber sido creada en forma consciente por directivos o fundadores, o sencillamente haber evolucionado con el curso del tiempo. Igualmente, es importante para el éxito de una organización ofrecer a sus integrantes una identidad y una visión de la misma (cualquiera que sea su objeto o propósito en su filosofía de gestión). (Alles, 2007).

### ***Enfoque funcional para identificar competencias laborales***

Es un enfoque que tiene por objetivo establecer una relación precisa, entre el desempeño individual y el desempeño organizacional, infiere la competencia de la calidad del desempeño en relación a los resultados planeados del proceso más que en la forma de llegar a ellos. Se basa en el supuesto de que existen ciertos resultados mínimos a lograr en términos de desempeño observable que debe obtener una persona en un puesto determinado, y que dichos resultados son los que deben garantizarse para que se cumpla con los estándares de productividad, calidad y seguridad requeridos por las organizaciones de salud (MINSAs, 2011).

### ***Elaboración de criterios de evaluación de competencias laborales específicas en salud***

Proceso a través del cual se definen los resultados que un personal de salud debe obtener en un puesto determinado y que dichos resultados son los que deben garantizarse para que los servicios de salud logren sus objetivos (MINSA, 2011).

### ***Gestión***

Es la actividad sistemática desarrollada por un grupo humano, emplea un conjunto de recursos, de una manera determinada (principios y técnicas de administración), para lograr una finalidad en forma eficaz y eficiente, con beneficio social para quien lo genera (Chiavenato, 2004).

### ***Gestión del conocimiento***

Gestión del conocimiento es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (knowhow) y explícito (formal) existente en un determinado espacio para dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo (Peluffo y Catalán, 2002).

### ***Identificación de competencias laborales específicas en salud***

Proceso a través del cual se identifican los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe tener un personal de salud para realizar una función con un alto nivel de desempeño en su cargo respectivo. El resultado del proceso de identificación es el perfil de competencias (MINSA, 2011).

### ***Interculturalidad***

Es el proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos humanos donde se concibe que ningún grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento la integración y convivencia entre culturas. En las relaciones interculturales se establece una relación basada en el respeto a la diversidad y el enriquecimiento mutuo. Sin embargo, no es un proceso exento de conflictos, estos pueden resolverse mediante el respeto, la generación de

contextos de horizontalidad para la comunicación, el diálogo y la escucha mutua, el acceso equitativo y oportuno a la información pertinente, la búsqueda de la concertación y la sinergia. Es importante aclarar que la interculturalidad no se refiere tan solo a la interacción que ocurre a nivel geográfico sino más bien, en cada una de las situaciones en las que se presentan diferencias (Alsina, 2003).

### ***Procedimientos***

Los procedimientos consisten en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un proceso laboral, por medio del cual se garantiza la disminución de errores (Melinkoff, 1990).

### ***Procesos***

Los procesos se definen como cualquier actividad o grupo de actividades que emplee un insumo, le agregue valor a este y suministre un producto a un cliente externo o interno (Harrington, 1994).

### ***TIC***

Las TIC son definidas como todos los sistemas y recursos para la elaboración, almacenamiento y difusión digitalizada de información, que se basan en la utilización de tecnología informática (Colín y Márquez, 2007).

### ***Trabajo en equipo***

Es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes (Gutiérrez, 2010).

### ***Valores***

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento y que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. Entre ellas se encuentra la ética, responsabilidad, lealtad, entre otros (MINSa, 2011).

## 2.2. Marco filosófico

### 2.2.1 *La teoría del conocimiento desde la vertiente epistemológica y filosófica*

Para Rodríguez (1999), “La teoría del conocimiento es una disciplina filosófica que estudia e investiga el contenido del pensamiento, esto es, la relación o adecuación del pensamiento y la realidad, la relación entre el sujeto y el objeto” (p.65), llamada también Gnoseología que proviene de las raíces griegas *gnosis* que significa “conocimiento” y *logos* “tratado”.

**2.2.1.1. Racionalismo y empirismo.** Para la filosofía, el término conocimiento ha ocupado un lugar importante dentro del trabajo de muchos pensadores a través de la historia, tales como Platón, Aristóteles, Santo Tomas de Aquino, René Descartes, Emmanuel Kant, Hegel, Marx, Nietzsche, Martin Heidegger, Jean-Paul Sartre, entre otros. Sin embargo, la definición del término conocimiento está lejos de ser única y precisa.

Johan Hessen plantea en su obra *Teoría del Conocimiento*, los principales modelos mentales que permiten conocer las cosas de la realidad, así como las principales escuelas que explican y justifican sus teorías. El autor explica como el ser humano orienta el pensamiento mismo en busca del conocimiento y la verdad; esto es, como el hombre se apropia del conocimiento según la relación sujeto-objeto y apunta:

“Conocer significa aprehender espiritualmente un objeto. Esta aprehensión regularmente no es un acto simple, sino que es el resultado de una serie de actos. El ser que conoce, la conciencia cognoscente necesita girar alrededor de su objeto para aprehenderlo realmente; pone a su objeto en relación con otros, lo compara, deduce conclusiones, etcétera” (Hessen, 2003, p. 139)

**2.2.1.2. El racionalismo.** Para esta postura, la razón y el pensamiento son la fuente principal del conocimiento. Sólo existe conocimiento si es lógico, necesario y universalmente válido. Platón es reconocido como el filósofo de los más antiguos que consideraban que todo saber, para ser verdadero, deber ser lógico y con una validez universal. Esta teoría evolucionó

con otros estudiosos y, el mérito del racionalismo, según Hessen, es precisamente el haber encontrado el importante valor de la razón en el proceso del conocimiento humano. No obstante, se convierte en una forma de obstinación al creer que el pensamiento es una fuente única del conocimiento, donde toda verdad es una necesidad lógica y posee validez universal, como en las matemáticas. Otro defecto de conocimiento consiste en su gran identificación con el espíritu del dogmatismo, su creencia en la posibilidad de entrar en la esfera metafísica por el sendero del pensamiento meramente conceptual.

**2.2.1.3. El empirismo.** Según esta teoría, el conocimiento proviene de la experiencia, sólo cuando se ha tenido contacto directo con la realidad se puede generar conocimiento, no existen ideas a priori. Locke adopta una posición rigurosamente empírica; pero procede de manera totalmente diferente respecto del valor lógico. Locke señala que todos los conceptos del conocimiento, proceden de la experiencia; pero su validez lógica no depende de la misma. Hay verdades absolutamente independientes de la experiencia y que son, sin embargo, universalmente válidas. Así deben considerarse, sobre todo, las que proceden de la matemática; puesto que el fundamento de su validez no reside en la experiencia, sino en el pensamiento. Pareciera que con esto Locke entra en contradicción respecto de las ideas innatas.

## **2.2.2. Naturaleza de las ciencias cognitivas**

**2.2.2.1. Las ciencias cognitivas como puente entre los campos científicos.** Es importante señalar que las ciencias cognitivas, son consideradas como un puente entre los campos científicos tradicionalmente separados.

Para Martínez (2005), señala que las dos disciplinas básicas del campo cognitivo. La Psicología es una ciencia con historia, pero la Inteligencia Artificial es un conocimiento híbrido de ciencias no humanas.

**2.2.2.2. Base empírica y teoría funcionalista en las ciencias cognitivas.** Martínez (2005), señala que el Funcionalismo es:

Una doctrina filosófica, donde los procesos mentales no son conducta externa públicamente observable, sino que son funciones mediadoras entre entradas sensoriales y salidas motoras, que se producen en el interior del sistema y son causa de la conducta externa. Esto supone que los procesos mentales pueden ser caracterizados según la función que desempeñan, con independencia del soporte físico del sistema. Es decir, si se trata, por ejemplo, de demostrar un teorema, lo relevante es el conjunto de operaciones y los datos de que disponemos, siendo el principio indiferente que la demostración sea ejecutada en un computador o en un cerebro humano (p.43).

### **2.2.3 *Filosofía del conocimiento***

Es muy importante mencionar el impacto que ha tenido las ciencias cognitivas en la filosofía del conocimiento, ya que ha cambiado la forma de concepción de la mente humana.

Según Martínez (2005), “Las ciencias cognitivas constituyen un campo de investigación interdisciplinar cuyo tema central es el estudio del fenómeno de la cognición, tanto en seres humanos como en máquinas y en animales” (p.64)

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. *Gestión del conocimiento***

**2.3.1.1. Definición de la gestión del conocimiento.** Tsoukas (2001), establece que la gestión del conocimiento “es la capacidad del individuo establecer distinciones, dentro de un dominio de acción, basado en una apreciación de contexto o teoría, o ambos” (p. 973).

La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes en una empresa, con el objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas. (Andreu y Siever, 1999).

**2.3.1.2. Gestión de conocimiento en organizaciones.** Según Alavy y Leidner (2001), la gestión del conocimiento en organizaciones se refiere a la identificación y el



aprovechamiento del conocimiento colectivo en una organización para ayudar a la organización a competir, considera cuatro procesos básicos de creación, almacenamiento y recuperación, transferencia y aplicación del conocimiento.

**Creación del Conocimiento:** implica el desarrollo de nuevos contenidos o remplazar el contenido existente dentro del conocimiento tácito y explícito de la organización. A través de procesos de colaboración, así como procesos cognitivos individuales.

**Almacenamiento y recuperación:** también conocido como memoria de la organización, constituyen un aspecto importante del conocimiento de la organización efectiva gestión.

**Transferencia de Conocimiento:** Se produce en diversos niveles: la transferencia de conocimientos entre los individuos, de los individuos a fuentes explícitas, de personas a los grupos, entre los grupos, entre los grupos, y del grupo de la organización. Igualmente la definen en términos de cinco elementos: (1) de valor percibido de la fuente de la unidad conocimiento, (2) motivacional, para compartir el conocimiento), (3) la existencia y la riqueza de los canales de transmisión, (4) Motivacional para recibir y (5) la capacidad de absorción de la unidad receptora, que se define como la capacidad no sólo para adquirir y asimilar, sino también para utilizar el conocimiento.

Es decir que la gestión del conocimiento se considera fundamentalmente para los productos, proceso de innovación y mejora, para la toma de decisiones ejecutivas, y la adaptación y renovación de la organización.

**Figura 1***Conceptualización y enfoques de la gestión del conocimiento*

<b>Autor</b>	<b>Concepto</b>	<b>Enfoque</b>
Nonaka y Takeuchi (1995)	Capacidad de la empresa para crear conocimiento nuevo, diseminarlo en la organización e incorporarlo en productos, servicios y sistemas.	Organizacional-económico
Sveiby (2000)	Arte de crear valor con los activos intangibles de una organización.	Económico
Bueno (2000)	Función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear unas competencias esenciales.	Organizacional
Rodríguez (2006)	Conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización o el individuo.	Organizacional-económico
Wiig (2007)	Campo integrado que se alimenta de múltiples disciplinas que permiten desarrollar iniciativas en diversos ámbitos y en diferentes niveles dentro de la empresa.	Organizacional
Flores-Urbáez y Peña-Cedillo (2008)	Proceso organizacional dirigido a crear una cultura del compartir, generar, orientar, aplicar y evaluar el conocimiento con la finalidad de ser aplicado por los miembros de la organización para hacerla más productiva y competitiva a través de procesos, productos y servicios innovadores, permitiendo tomar decisiones exitosas en entornos dinámicos.	Organizacional-económico
Wiig (2007)	Campo integrado que se alimenta de múltiples disciplinas que permiten desarrollar iniciativas en diversos ámbitos y en diferentes niveles dentro de la empresa.	Organizacional
Daft (2010)	Esfuerzo sistemático en encontrar, organizar y dar acceso al capital intelectual de la organización e introducir una cultura de aprendizaje continuo y de compartir conocimiento, de tal forma que las actividades de la organización puedan basarse en el conocimiento existente.	Organizacional
Geisler y Wickramasinghe (2015)	Enfoque multidisciplinario orientado a una visión completa y sistemática de los activos de información de una organización, su identificación, captura, recolección, organización, indexación, almacenamiento, integración, recuperación y distribución.	Organizacional

Nota. Tomado de Pérez y Urbáez (2016, p. 211).

### 2.3.1.3. Elementos fundamentales para la gestión del conocimiento.

Para Alavy y Leidner (2001), Los elementos fundamentales de la gestión del conocimiento son:

- **La cultura organizacional;** es el más importante factor de éxito para la gestión del conocimiento. La cultura define no sólo lo que se valora el conocimiento, sino también lo que el conocimiento debe mantenerse dentro de la organización para obtener una ventaja sostenida.
- **La estructura organizativa;** es aquella que puede fomentar o inhibir la gestión del conocimiento.
- **Las personas** están en el corazón de la creación de conocimiento organizacional. Se trata de las personas que crean y comparten conocimiento.

- **La tecnología** contribuye a la gestión del conocimiento. La infraestructura tecnológica incluye la información y sus capacidades. Es ampliamente empleada para conectar las personas con el conocimiento codificado, reutilizable y que facilita las conversaciones para crear nuevos conocimientos.
- **Desempeño organizacional.** Hace referencia a los métodos para medir el desempeño organizacional en la gestión del conocimiento puede se clasifican en cuatro grupos: medidas financieras, el capital intelectual, beneficios tangibles e intangibles, y cuadro de mando integral.

**2.3.1.4. Evaluación de la gestión del conocimiento.** Al respecto presentaremos los enfoques más importantes:

- Aguilera et al. (2009), considerando a varios autores señalan que tres elementos conforman parte del capital intelectual (el capital humano, el capital estructural y el capital relacional). Y los componentes básicos del capital intelectual, pueden agruparse atendiendo a si éstos se generan por:

El conocimiento, capacidad y habilidades del personal que integra la empresa (competencia del personal, perspectiva empleados, capital humano, activos centrados en el individuo, recursos humanos).

La relación de la empresa con proveedores, clientes, etc., en definitiva, de su vinculación con el exterior (estructura externa, perspectiva clientes, capital clientela, activos de mercado, clientes, capital relacional).

- Marulanda et al. (2013), presenta las siguientes categorías para evaluar la gestión del conocimiento:

**Tabla 1***Categorías para evaluar la gestión del conocimiento*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
Análisis organizacional	Análisis de conocimiento, análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, DAFO, establecimiento de objetivos, selección de la estrategia, definición de factores clave e indicadores
Competencias	Gestión de la información y la documentación, gestión de la comunicación, diseño de herramientas digitales, gestión de la innovación y el cambio y gestión del aprendizaje organizacional.
Prácticas	Identificar, generar, retener, compartir y aplicar conocimiento
Procesos	Consideraciones generales, procesos para identificar, generar, retener, compartir y aplicar conocimiento.
TIC	Web social y semántica para identificar, generar, retener, compartir y aplicar conocimiento; TIC para el modelo SECI (socializar, exteriorizar, combinar e interiorizar conocimiento) de Nonaka; TIC para un modelo holístico de gestión de conocimiento.

*Nota.* Fuente: Marulanda et al. (2013).

### **2.3.2. Competencias profesionales del personal médico del centro materno infantil San José de Villa el Salvador**

**2.3.2.1. Definición de competencias.** Mencionaremos algunas definiciones de competencias. Según la Comisión Europea (2004), competencia, “Se refiere a una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender, además del saber cómo. (...) Las competencias clave representan un paquete multifuncional y transferible de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo. Éstas deberían haber sido desarrolladas para el final de la enseñanza o formación obligatoria, y deberían actuar como la base para un posterior aprendizaje como parte de un aprendizaje a lo largo de la vida.”

Asimismo, Kofi Annan, secretario de la ONU (citado en Solar, 2005, p. 173) expuso que: “competencia es la combinación de habilidades, atributos y comportamientos que están directamente relacionados con un desempeño exitoso en el trabajo”.

**2.3.2.2. Tipos de competencias.** Una de las clasificaciones más difundidas es la de Vargas, citado por Tobón (2005), las competencias se dividen en básicas, genéricas y específicas, a continuación, trataremos brevemente cada una de ellas.

**2.3.2.2.1. Competencias básicas.** Son aquellas fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias pueden ser cognitivas y de procesamiento de la información. Sus características son:

- Constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias;
- Se forman en la educación básica;
- Posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana;
- Constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.

Mencionamos algunas competencias básicas:

- Competencia comunicativa,

- Competencia matemática,
- Competencia de autogestión del proyecto ético de vida,
- Competencia de manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Competencia de afrontamiento al cambio
- Competencia de liderazgo.

**2.3.2.2.1. Competencias genéricas.** Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Se caracterizan por:

- Aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro;
- Favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo;
- Permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización;
- No están ligadas a una ocupación en particular;
- Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y
- Su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. De aquí que uno de los retos de la educación actual sea la formación de habilidades generales y amplias (Delors, 1996; SCANS, 1992).

Entre las competencias genéricas podemos señalar:

- Emprendimiento,
- Gestión de recursos,
- Trabajo en equipo,
- Gestión de información,
- Comprensión sistémica,
- Resolución de problemas y

- Planificación del trabajo.

**2.3.2.2.1. Competencias específicas.** Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Se caracterizan por: Ser especializadas de acuerdo a la profesión.

**2.3.2.3. Perfil de competencias del médico ocupacional.** Según la R.M. N° 021-2016/MINSA, del 13 de enero de 2016:

**Artículo 1.-** Aprobar el perfil de competencias del médico cirujano debidamente titulado, colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú, egresado de la Maestría en Salud Ocupacional o Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental o Maestría en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, con un mínimo de un (1) año de experiencia en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional; así como del médico cirujano debidamente titulado, colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú con Diplomado en Salud Ocupacional de un mínimo de treinta y seis (36) créditos, expedido por una Escuela o Facultad de Medicina o de Ciencias de la Salud de una universidad pública o privada, con un mínimo de tres (3) años de experiencia en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, el cual consta de seis (6) competencias genéricas y siete (7) competencias específicas, que se detallan a continuación

**2.3.2.3. 1. Competencias genéricas**

1. Compromiso ético.
2. Respeto por la vida, la salud de las personas y el ambiente.
3. Trabajo en equipo.
4. Liderazgo.
5. Orientación al servicio.
6. Aprendizaje continuo.

#### **2.3.2.3.2. Competencias específicas**

1. Realizar actividad educativa a los trabajadores en temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, según el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Detectar factores de riesgos ocupacionales y ambientales en salud, de acuerdo a la normatividad vigente.
3. Detectar daños según enfermedades profesionales relacionadas al trabajo y normativa vigente.
4. Atender la urgencia y emergencia de los trabajadores, de acuerdo a la normativa vigente.
5. Atender al trabajador con enfermedad profesional o enfermedad relacionada al trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.
6. Administrar el servicio de salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.
7. Diseñar, gestionar y ejecutar programas de intervención, de acuerdo a los riesgos ocupacionales.



### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

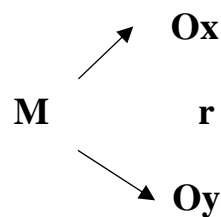
Se aplicó la Investigación Básica, para Sánchez y Reyes (2017, p. 36), señalan que la investigación básica “lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico...”

##### 3.1.2. Nivel de investigación

En la presente investigación se trabajó con los niveles descriptivo y explicativo.

##### 3.1.3. Diseño de investigación

Asimismo, se aplicó el diseño Descriptivo Correlacional, cuyo diagrama es:



Dónde:

**M** es la muestra

**Ox...** Es la variable correlacional: Gestión del Conocimiento

**Oy...** Es la variable correlacional: Competencias profesionales

**r** es el coeficiente de correlación de las variables.

#### 3.2. Población y muestra

Se trabajó con una población censal; es decir la muestra es el mismo número de la población, mostramos a continuación los datos:

**Tabla 2***Población y muestra de estudio*

<b>Profesionales</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Médicos	25	31
Obstetras	14	18
Enfermeras	18	23
Tecnólogo médico	8	10
Odontólogos	5	6
Psicólogos	3	4
Químico farmacéutico	3	4
Servicio social	2	2
Nutrición	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

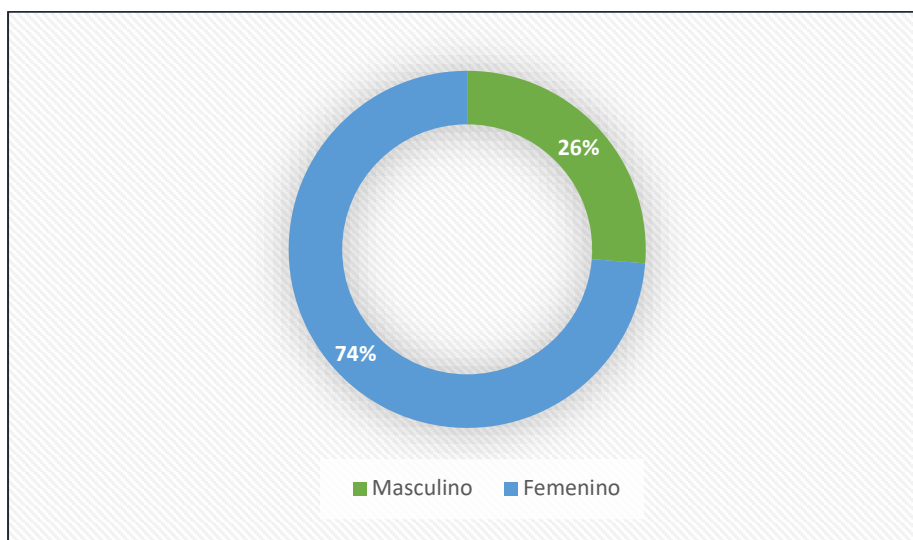
*Nota.* Elaboración propia

La población Censal, estuvo conformado por todos los profesionales del Centro Materno Infantil:

- 25 médicos, que forman el 31 % de la muestra.
- 14 obstetras, que forman el 18 % de la muestra.
- 18 enfermeras, que forman el 23 % de la muestra.
- 8 tecnólogos médicos, que forman el 10 % de la muestra.
- 5 odontólogos, que forman el 6 % de la muestra.
- 3 psicólogos que forman el 4 % de la muestra.
- 3 químico farmacéuticos que forman el 4 % de la muestra.
- 2 de servicio social, que forman el 2 % de la muestra.
- 2 de nutrición, que forman el 2 % de la muestra.

**Tabla 3***Distribución de la muestra por sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	21	26,3
Femenino	59	73,8
Total	80	100,0

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta**Figura 2***Distribución de la muestra por sexo.*

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 4**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>IMPACTO EN LA SALUD PÚBLICA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	1. Análisis Organizacional	- Análisis de conocimiento - DAFO
	2. Competencias	- Gestión de la información y la documentación - Diseño de herramientas digitales,
	3. Prácticas	- Generar - Aplicar conocimiento
	4. Procesos	- Procesos para identificar - Aplicar conocimiento
	5. TIC	- Web social
<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>	1. Compromiso ético	- Cumplimiento de trabajo - Bien común
	2. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente	- importancia de la vida humana - Participación social
	3. Comunicación en base a Interculturalidad	- Información - Opiniones
	4. Trabajo en Equipo	- Respeto - Trabajo en equipo
	5. Capacidad de organización y planificación	- Organiza metas - Planifica actividades
	6. Solución de problemas	- Toma decisiones - Evaluación de alternativas

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4. Instrumentos

Para el trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, con sus respectivos instrumentos de recolección de datos.

#### Tabla 5

*Ficha técnica de la encuesta para medir la gestión del conocimiento*

---

**Nombre:** Encuesta para medir la gestión del conocimiento

---

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

Se aplicó una encuesta de 25 ítems, que corresponde 5 a ítems a cada dimensión.

Entre las dimensiones tenemos:

1. Análisis Organizacional
2. Competencias
3. Prácticas
4. Procesos
5. TIC

Los ítems, responden a la clasificación de las categorías para evaluar la gestión del conocimiento según Marulanda et al. (2013), Trabajada en el Marco Teórico de la investigación.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 6**

*Ficha técnica de la encuesta para medir las competencias profesionales*

---

**Nombre:** Encuesta para medir las competencias profesionales

---

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 6 dimensiones:

Se aplicó una encuesta de 12 preguntas, todas ellas están en referencia de las competencias específicas.

Entre las dimensiones tenemos:

1. Compromiso ético
  2. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente
  3. Comunicación en base a Interculturalidad
  4. Trabajo en Equipo
  5. Capacidad de organización y planificación
  6. Solución de problemas
- 

*Nota.* Elaboración propia.

**3.5. Procedimientos**

Para realizar la presente tesis se consideró las siguientes etapas:

**Etapas de planificación.** Comprende la elaboración y aprobación del plan de tesis.

**Etapas de ejecución.** Comprende el trabajo de campo y el análisis de resultados.

**Etapas de evaluación.** Comprende la sustentación de la tesis, publicación del artículo y la evaluación del costo de la investigación.

**3.6. Análisis de datos**

Se aplicó el programa estadístico SPSS, versión 23, con la finalidad de probar las hipótesis estadísticas planteadas, y se hizo uso de los estadísticos descriptivos e inferenciales, según se requiera, luego de la Aplicación de la Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirrow.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Gestión del conocimiento

Con la finalidad de detallar mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Gestión del conocimiento

**Tabla 7**

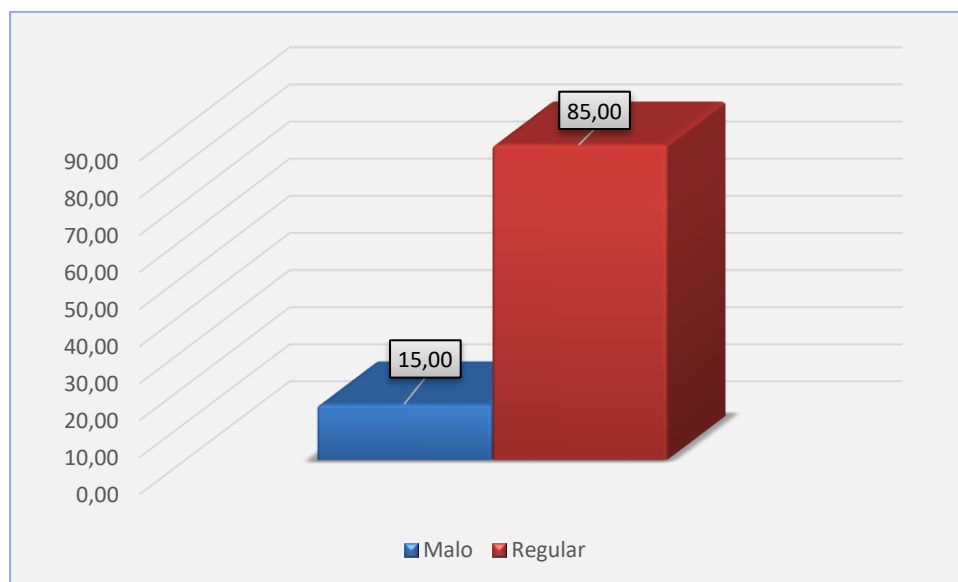
*Gestión del conocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	15,00
Regular	68	85,00
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 3**

*Gestión del conocimiento*



*Nota.* Se observa que el 85,00% consideran que la gestión del conocimiento es regular y el 15,00% consideran que es mala.

**4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Gestión del conocimiento**

La variable tiene cinco dimensiones:

1. Análisis organizacional
2. Competencias
3. Prácticas
4. Procesos
5. Tecnología información y comunicación

A continuación, los resultados.

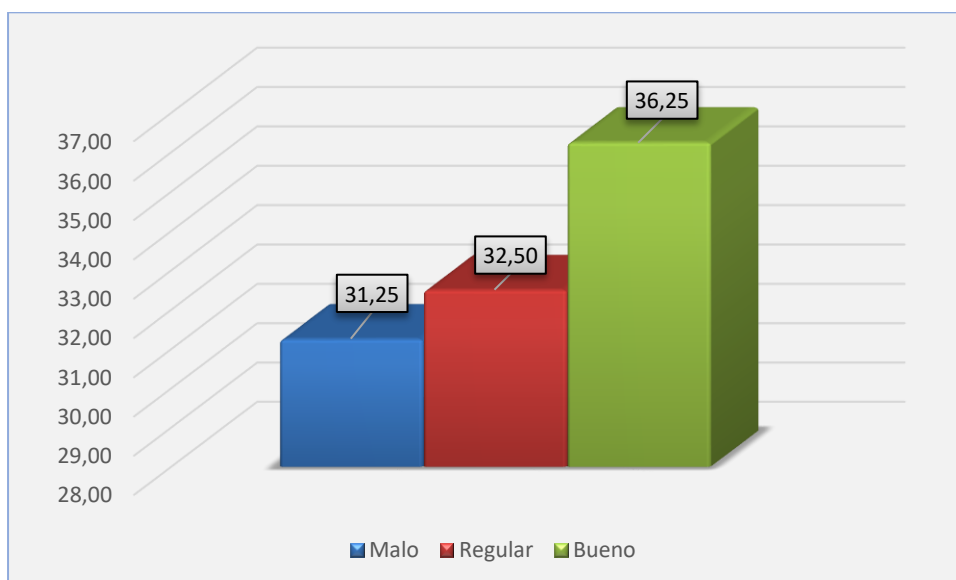
**Tabla 8**

*Análisis organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	31,25
Regular	26	32,50
Bueno	29	36,25
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.



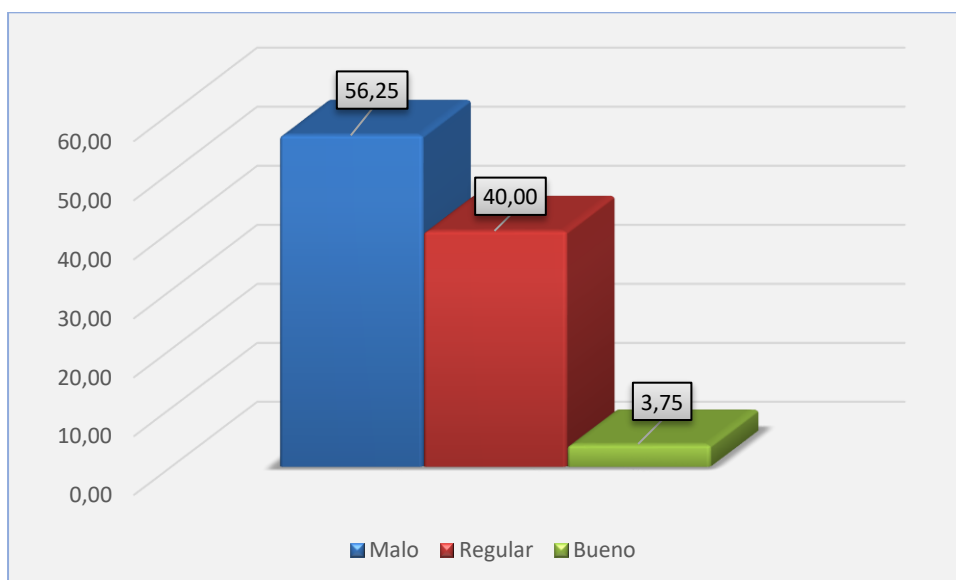
**Figura 4***Análisis organizacional*

*Nota.* Se observa que el 36,25% consideran que el análisis organizacional es bueno, el 32,50% consideran que es regular y el 31,25% consideran que es malo.

**Tabla 9***Competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	45	56,25
Regular	32	40,00
Buena	3	3,75
Total	80	100,0

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

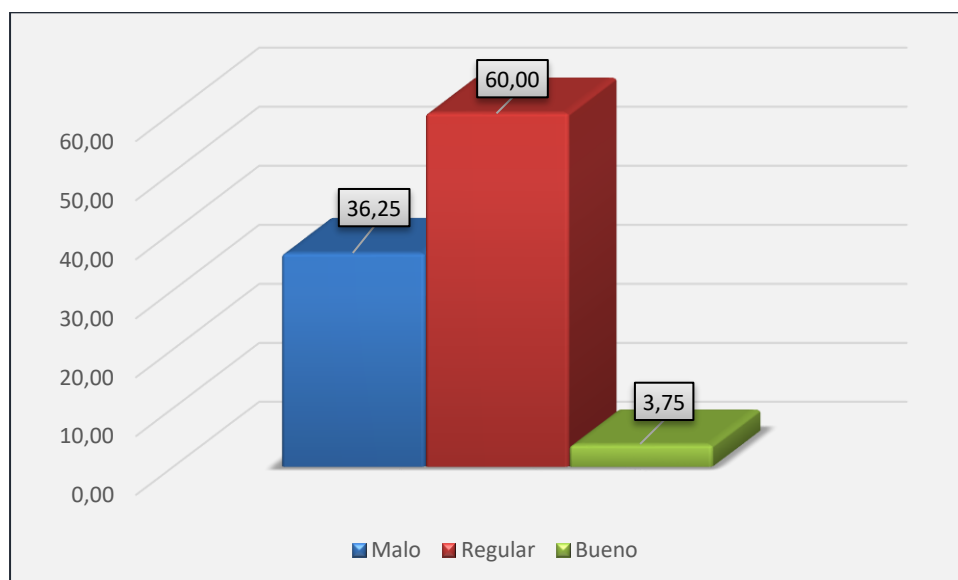
**Figura 5***Competencias*

*Nota.* Se observa que el 56,25% consideran que las competencias son malas, el 40,00% consideran que son regulares y el 3,75% consideran que son buenas.

**Tabla 10***Prácticas*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	36,25
Regular	48	60,00
Buena	3	3,75
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

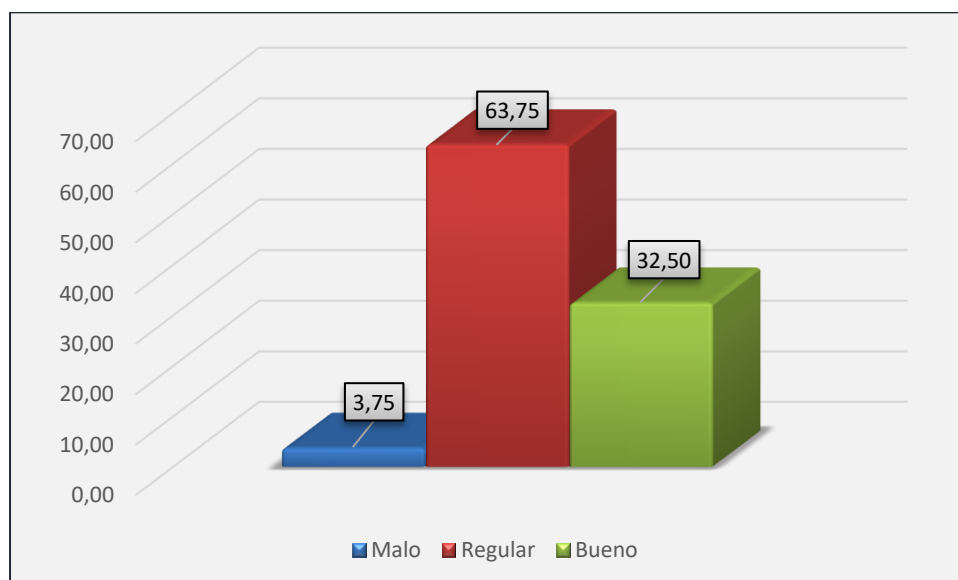
**Figura 6***Prácticas*

*Nota.* Se observa que el 60,00% consideran que las prácticas son regulares, el 36,25% consideran que son malas y el 3,75% consideran que son buenas.

**Tabla 11***Procesos*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3,75
Regular	51	63,75
Bueno	26	32,50
Total	80	100,0

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

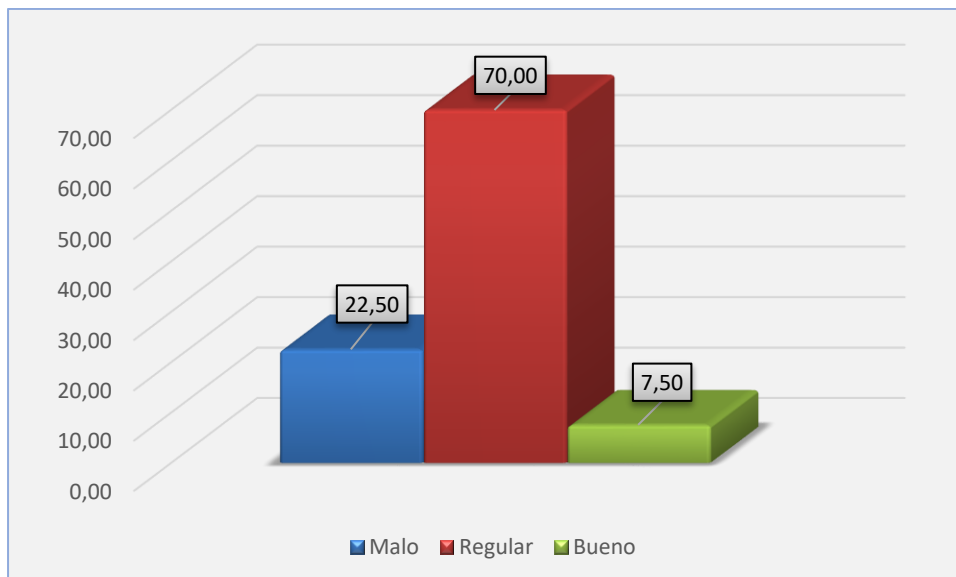
**Figura 7***Procesos*

*Nota.* Se observa que el 63,75% consideran que los procesos son regulares, el 32,50% consideran que son buenos y el 3,75% consideran que son malos.

**Tabla 12***Tecnología información y comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	22,50
Regular	56	70,00
Buena	6	7,50
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 8***Tecnología información y comunicación*

*Nota.* Se observa que el 70,00% consideran que la tecnología información y comunicación es regular, el 22,50% consideran que es mala y el 7,50% consideran que es buena.

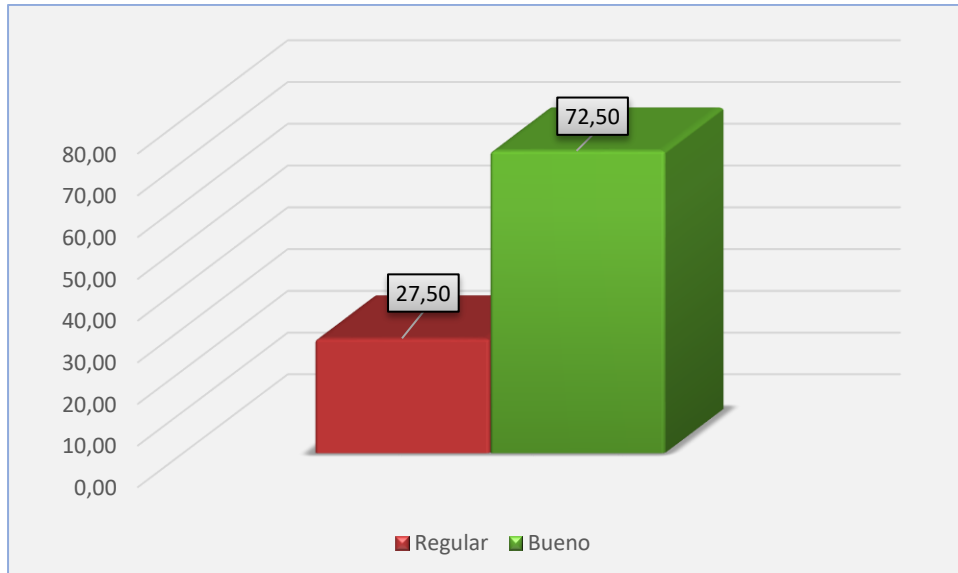
**4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Competencias profesionales**

Con la finalidad de entender mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

**4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Competencias profesionales****Tabla 13***Competencias profesionales*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	22	27,50
Buena	58	72,50
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 9***Competencias profesionales*

*Nota.* Se observa que el 72,50% consideran que las competencias profesionales son buenas y el 27,50% consideran que son regulares.

#### 4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y):

##### Competencias profesionales

La variable tiene seis dimensiones:

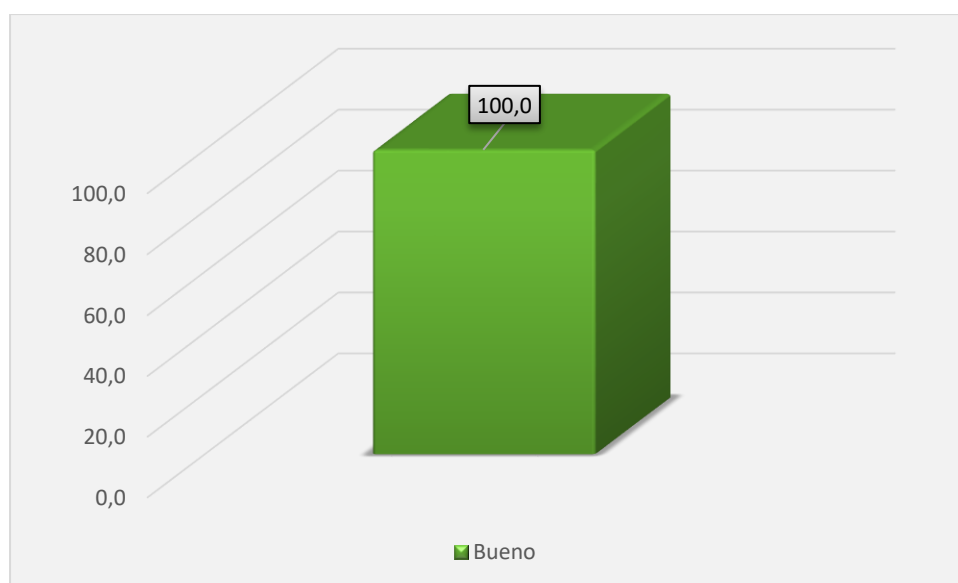
1. Compromiso ético
2. Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente
3. Comunicación en base a Interculturalidad
4. Trabajo en equipo
5. Capacidad de organización y planificación
6. Solución de problemas

A continuación, los resultados.

**Tabla 14***Compromiso ético*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 10***Compromiso ético*

*Nota.* Se observa que el 100,00% consideran que el compromiso ético es bueno.

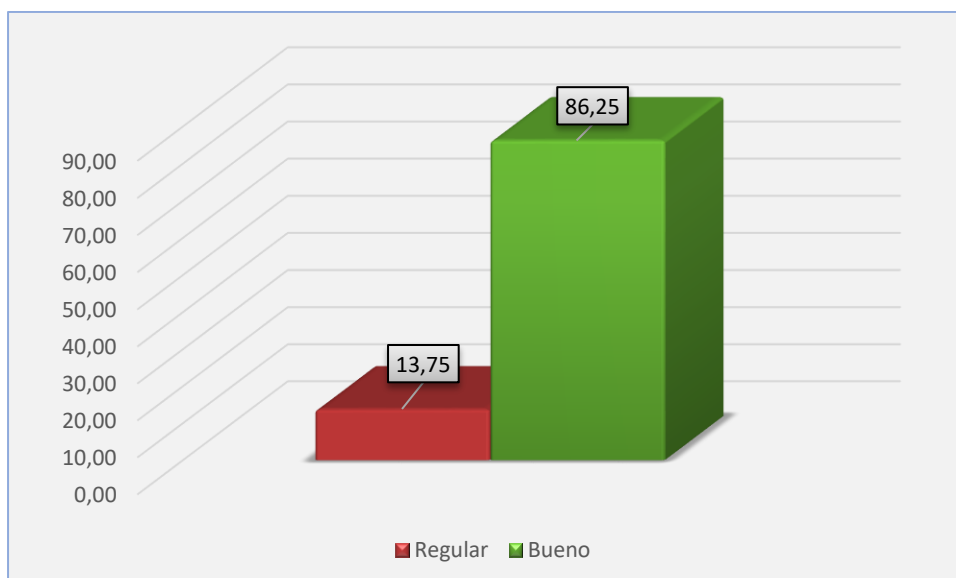
**Tabla 15***Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	13,75
Bueno	69	86,25
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 11**

*Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente*



*Nota.* Se observa que el 86,25% consideran que el respeto por la vida, las personas y el medio ambiente es bueno y el 13,75% consideran que es regular.

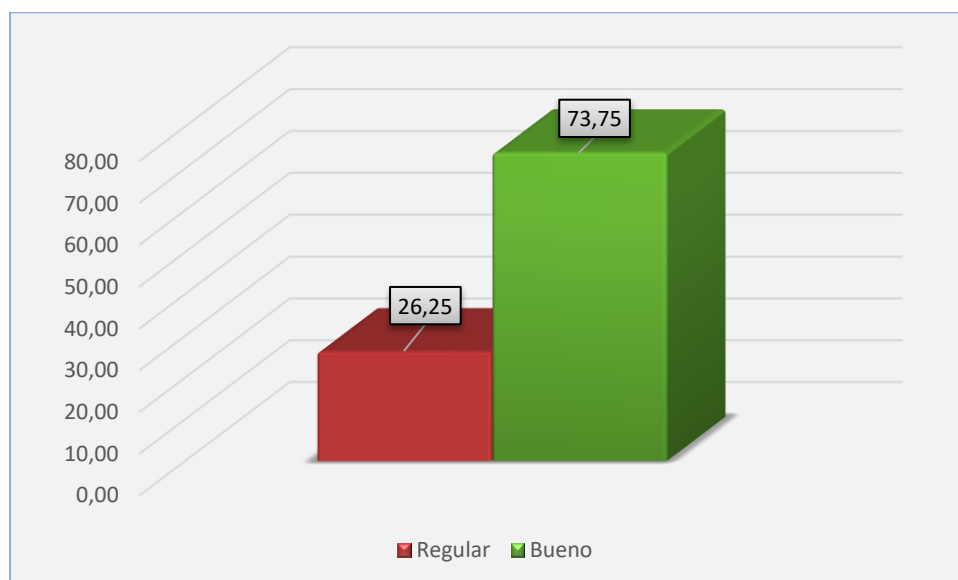
**Tabla 16**

*Comunicación en base a Interculturalidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	21	26,25
Bueno	59	73,75
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.



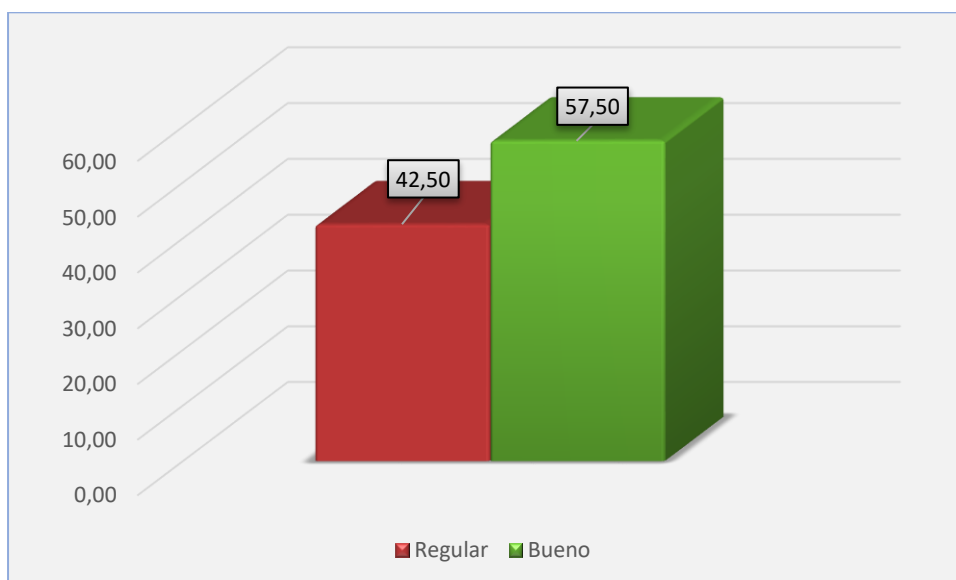
**Figura 12***Comunicación en base a interculturalidad*

*Nota.* Se observa que el 73,75% consideran que la comunicación en base a interculturalidad es buena y el 26,25% consideran que es regular.

**Tabla 17***Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	34	42,50
Bueno	46	57,50
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

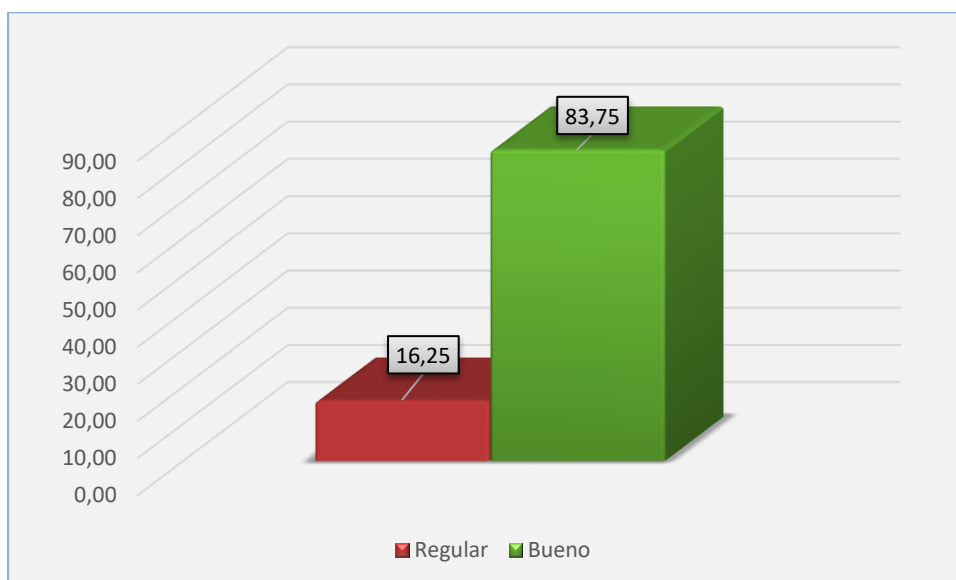
**Figura 13***Trabajo en equipo*

*Nota.* Se observa que el 57,50% consideran que el trabajo en equipo es bueno y el 42,50% consideran que es regular.

**Tabla 18***Capacidad de organización y planificación*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	16,25
Buena	67	83,75
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

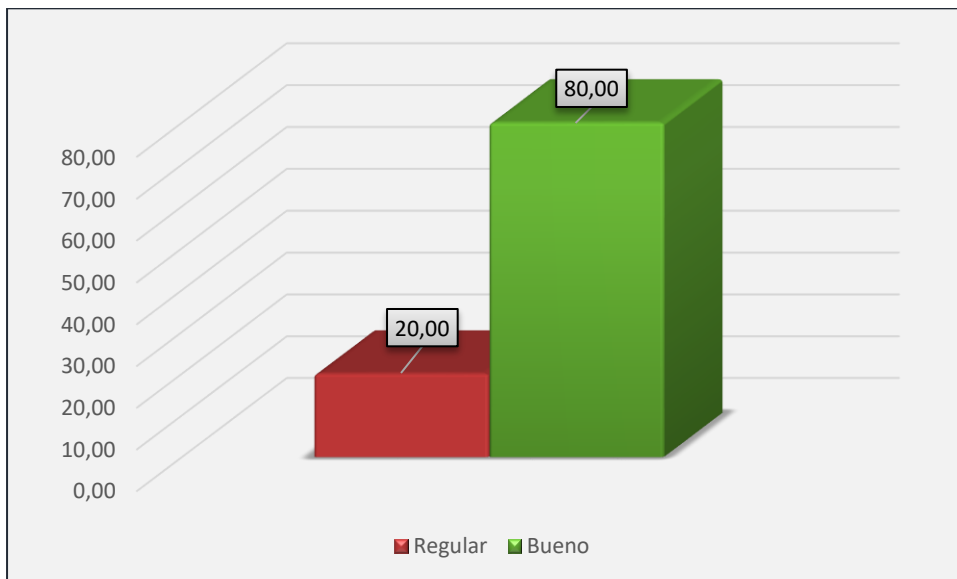
**Figura 14***Capacidad de organización y planificación*

*Nota.* Se observa que el 83,75% consideran que la capacidad de organización y planificación es buena y el 16,25% consideran que es regular.

**Tabla 19***Solución de problemas*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	16	20,00
Buena	64	80,00
Total	80	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 15***Solución de problemas*

*Nota.* Se observa que el 80,00% consideran que la solución de problemas es buena y el 20,00% consideran que es regular

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 20**

*Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable gestión del conocimiento*

		Gestión del	Análisis	Competencias	Prácticas	Procesos	Tecnología Información y Comunicación
		Conocimiento	Organizacional				
N		80	80	80	80	80	80
Parámetros	Media	57,3875	12,7125	9,1125	10,8375	13,2500	11,4750
normalesa,b	Desviación	7,45534	3,46846	2,28918	2,43624	2,33032	2,11669
Máximas diferencias	Absoluto	,224	,170	,249	,140	,156	,235
extremas	Positivo	,143	,170	,249	,137	,133	,161
	Negativo	-,224	-,108	-,120	-,140	-,156	-,235
Estadístico de prueba		,224	,170	,249	,140	,156	,235
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000	,000	,000	,000	,000

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 21**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable competencias profesionales*

		Competencias	Compromiso	Respeto por la	Comunicación	Trabajo	Capacidad	Solución de
		Profesionales	Ético	vida, las	en base a	en	de	problemas
				personas y el	Interculturalida	Equipo	organización	
				medio ambiente	d		y	
							planificación	
N		80	80	80	80	80	80	80
Parámetros	Media	37,7250	6,4750	6,7375	5,9000	5,7750	6,1500	6,6875
normalesa,b	Desv.	3,34503	,59481	1,25025	,88016	1,27264	,82830	1,05054
	Desviación							
Máximas diferencias	Absoluto	,136	,363	,221	,283	,154	,266	,267
extremas	Positivo	,109	,363	,156	,205	,154	,222	,146
	Negativo	-,136	-,236	-,221	-,283	-,145	-,266	-,267
Estadístico de prueba		,136	,363	,221	,283	,154	,266	-,267
Sig. asintótica(bilateral)		,001c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c	,000c

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

En las tablas 20 y 21 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de  $p$  menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

### **4.3. Prueba de hipótesis**

#### **4.3.1. Hipótesis general**

**Ho:** El impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

- **Resultado estadístico:**

**Tabla 22**

*Correlación rho de Spearman de gestión del conocimiento y las competencias profesionales*

		Competencias Profesionales	
		Coefficiente de correlación	,486**
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota.* Entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva débil,  $r = 0,486$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### 4.3.2. *Hipótesis específicas*

##### **Hipótesis específica 1:**

**Ho:** El impacto en la salud pública del análisis organizacional de la gestión del conocimiento no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública del análisis organizacional de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

- **Resultado estadístico:**

**Tabla 23**

*Correlación rho de Spearman del análisis organizacional y las competencias profesionales*

		Competencias Profesionales
	Coeficiente de correlación	,246**
Rho de Spearman	Análisis Organizacional Sig. (bilateral)	,000
	N	80

*Nota.* Entre el análisis organizacional de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva muy débil,  $r = 0,246$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  que es menor de  $0,05$ . **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

**Hipótesis específica 2:**

**Ho:** El impacto en la salud pública de las competencias de la gestión del conocimiento no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública de las competencias de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de  $0,05$ .
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

**Resultado estadístico:**



**Tabla 24**

*Correlación rho de Spearman de las competencias de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales*

		Competencias Profesionales	
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	,456**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota.* Entre las competencias de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe correlación positiva débil, entre variables,  $r = 0,456$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  que es menor de  $0,05$ . **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### **Hipótesis específica 3:**

**Ho:** El impacto en la salud pública de las prácticas de la gestión del conocimiento no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública de las prácticas de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 25***Correlación rho de Spearman de las prácticas y las competencias profesionales*

		Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Prácticas	
	Coefficiente de correlación	,444**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

*Nota.* Entre las prácticas de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva débil,  $r = 0,444$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  que es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

**Hipótesis específica 4:**

**Ho:** El impacto en la salud pública de los procesos de la gestión del conocimiento no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública de los procesos de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 26**

*Correlación rho de Spearman de los procesos de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales*

			Competencias Profesionales
Rho de Spearman	Procesos	Coeficiente de correlación	,380**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota.* Entre los procesos de la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva débil,  $r = 0,380$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  que es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### **Hipótesis específica 5:**

**Ho:** El impacto en la salud pública del uso de las TIC es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Ha:** El impacto en la salud pública del uso de las TIC no es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0, 05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 27**

*Correlación rho de Spearman de la tecnología información y comunicación y las competencias profesionales*

		Competencias Profesionales	
Rho de Spearman	Tecnología Información y Comunicación	Coeficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

*Nota.* Entre la tecnología información y comunicación y las competencias profesionales existe una correlación positiva media,  $r = 0,624$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la finalidad de trabajar este acápite, consideramos los resultados de las hipótesis:

De acuerdo a la hipótesis general: El impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019, muestra una correlación = 0,486, que es positiva débil, Lo que significa que, en el Centro Materno Infantil, en relación a la variable gestión del conocimiento, se observa que falta aún capacitación en temas de creatividad, almacenamiento, transferencia y a todos los colaboradores con la finalidad de dinamizar el trabajo a fin de impartir motivación y que sean capaces de competir con otros hospitales del ámbito.

Por tanto, es necesario que el Centro Materno Infantil tome medidas necesarias de gestión a fin de dar solución a los problemas expuestos y se fortalecerían las competencias de los profesionales que laboran en el Centro.

De acuerdo con los antecedentes Escobar (2019), tenemos coincidencias en las que recomienda que el ente gestor en salud debe motivar las competencias profesionales en APS por ser un pilar importante en todo sistema de salud. Realizar actualizaciones y capacitaciones del personal, mejorar las habilidades de trato al paciente, trabajar de forma multidisciplinaria. Luengo (2015), señala la importancia que tiene el desarrollo de competencias específicas en los profesionales. Por otro lado, Acevedo (2019), en su trabajo de investigación llevado a cabo en la Clínica Universitaria Bolivariana mencionó que existe el interés por parte de directivos y colaboradores, de fortalecer la generación, difusión y transferencia del conocimiento, mediante la aplicación del método científico. Consideramos que es importante rescatar que los problemas sean abordados haciendo uso de la investigación, como herramienta de desarrollo. Para Cárdenas (2018), los resultados de su investigación señalaron que no encontró correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en Salud Pública en Médicos.

A nivel internacional la investigación de Cornejo (2019), menciona que si existe relación significativa entre las competencias del profesional de salud y atención y satisfacción de la atención del usuario. Para Ccosi (2019), demostró que las competencias profesionales si se relacionan favorablemente con la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Por otro lado, Saavedra (2019), coincide con los resultados de nuestra investigación ya que menciona una baja relación entre la competencia participativa, y el desempeño laboral, con una correlación de 0,39 entre ambos. Ramírez (2020), señala que desarrollaron los enfermeros especialistas en emergencias y desastres el uso de conceptos teóricos y conocimientos de los cuidados de enfermería como base para la toma de decisiones, trabajo en equipo multidisciplinar y trato humanizado.

Sin embargo, Tello (2018), menciona que las dimensiones de la gestión del conocimiento se encuentran vinculadas a las Competencias profesionales de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública de la Gestión del Conocimiento y las competencias profesionales es significativo, porque busca mejorar la calidad del servicio que se presta en el Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador.
- 6.2. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública del Análisis Organizacional de la Gestión del Conocimiento y las Competencias profesionales; son significativas porque se propone objetivos estratégicos en busca de una mejora continua para el Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador
- 6.3. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública de las Competencias de la Gestión del Conocimiento y las Competencias profesionales del personal de salud son significativas porque permite mejorar la cobertura en la atención del Centro.
- 6.4. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública de las Prácticas de la Gestión del Conocimiento y las Competencias profesionales del personal de salud son significativos porque permite mejorar la cobertura de los programas de salud en el Centro.
- 6.5. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública de los Procesos de la Gestión del Conocimiento y las Competencias profesionales del personal de salud, son significativos ya que permite mejorar la atención acorde a sus necesidades de los pacientes y documentación como el de las historias clínicas.
- 6.6. Los resultados estadísticos dan muestra que el impacto en la salud pública del uso de las TIC y las Competencias profesionales del personal de salud son significativos, ya que permite registrar la información en tiempo real en una base de datos.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, motivar al personal y capacitarlos en temas de gestión del conocimiento como en el desarrollo de competencias profesionales. Asimismo se recomienda a los investigadores de salud seguir investigando sobre las variables estudiadas en los diferentes Centros y hospitales, que nos permita conocer más ampliamente el estado de las variables estudiadas.
- 7.2. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, que el personal del Centro debe participar en la elaboración del diagnóstico, que le permita conocer las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO- FODA) así como en la formulación de objetivos estratégicos.
- 7.3. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, a través de la práctica de una comunicación asertiva dar a conocer los objetivos estratégicos que persigue el Centro, con la finalidad de que los diferentes equipos trabajen en función del logro de los objetivos.
- 7.4. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, a reunirse en equipo para analizar y elegir la mejor alternativa y/o propuesta para la solución de problemas, a través de los procesos de la gestión del conocimiento (Identificar, generar, retener, compartir y aplicar conocimiento).
- 7.5. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, identificar las necesidades y las comunicaciones oportunamente a fin de dar solución de inmediato a las necesidades y/o problemas, Así como utilizar las TIC, en las diferentes actividades del Centro.
- 7.6. Se recomienda a la Dirección de Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, implementar la Página Web con la finalidad de interactuar con la comunidad y mejorar el servicio; así como todos los procesos del Centro.



**PLAN DE MEJORA**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>PROGRAMACIÓN</b>
<b>GESTIÓN DE CONOCIMIENTO</b>	- Análisis Organizacional	- El 32,50% consideran que es regular el análisis organizacional	- Que todos los colaboradores del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, participen en el Diagnóstico y en la elaboración del DAFO o FODA	- Jefe del área de Planificación y el equipo de trabajo.	- Por detallar	- Por detallar
	- Competencias	- El 40 %, señalan que el desempeño de las competencias es regular	- Que se capacite a los colaboradores según sus necesidades y requerimientos especializados. - Que compartan sus conocimientos en equipo	- Jefe del área de Planificación y el equipo de trabajo.	- Por detallar	- Por detallar
	- Prácticas	- El 60,00% consideran que las prácticas son regulares	- Que se considere espacios para compartir el conocimiento.	- Jefe del área de	- Por detallar	- Por detallar

				Planificación y el equipo de trabajo.		
- Procesos	- El 63,75% consideran que los procesos son regulares	- Que se capacite al personal en nuevos procesos, técnicas, que permitan elevar la calidad de servicio y el desarrollo de sus competencias profesionales	- Jefe del área de Planificación y el equipo de trabajo	- Por detallar	- Por detallar	
- TIC	- El 70,00% consideran que la tecnología información y comunicación es regular.	- Capacitar al personal acerca del manejo de las TIC	- Jefe del área de Planificación y el equipo de trabajo	- Por detallar	- Por detallar	

## VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, V. (2019). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para el fortalecimiento científico tecnológico, orientado a la generación de productos pertinentes y competitivos, en un Hospital Universitario de la Ciudad de Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio UPB. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4817>
- Aguilera, L., González, M. y Maldonado, G. (2009). *Capital intelectual: la innovación, indicador del capital estructural de empresas de sectores estratégicos en aguas calientes*. Memorias XXI Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial
- Alavy, M. y Leidner, D. (2001). *Review knowledge management and knowledge management systems conceptual foundations and research issues*. MIS Quarterly,
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica
- Alsina, M. (2003). *La comunicación intercultural*. Editorial Antropos.
- Andreu y Siever (1999). *La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje*. Economía Industrial.
- Arcila, D. (2019). *Correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en salud pública algunos profesionales que integran los equipos de salud pública del Departamento de Caldas* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Manizales]. <http://repositorio.autonoma.edu.co/bitstream/11182/1152>
- Ayala C. (2010). *Ética de la responsabilidad*. Alai al día
- Cárdenas, B. (2018). *Correspondencia entre las competencias laborales y las competencias esenciales en salud pública, que desempeñan los médicos y los profesionales en*

*gerencia de sistemas de información en salud (Gesis) de los equipos de salud pública en la Subregión Valle de Aburra, Antioquia 2016 – 2017.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Manizales]. REPOUAM.  
<http://repositorio.autonoma.edu.co/bitstream/11182/641>

Castañeda, E. y Yepes, W. (2020). *La gestión de calidad y la gestión del conocimiento. relaciones, estrategias y aportes para un enfoque integrador.* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT.  
<http://hdl.handle.net/10784/17592>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.* Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2004). *Administración en los Nuevos Tiempos.* Editorial Mc Graw Hill.

Colín, A., y Márquez, L. (2007). ¿Por qué capacitarnos en las TIC?. *Educaré, Renovación Educativa.* 1, 58-59.

Cornejo, M. (2019). *Competencias del Profesional de Salud y satisfacción de la Atención del usuario del Centro Materno Infantil Laura Rodríguez, Lima 2019.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38961>

Ccosi, L. (2019). *Las competencias profesionales en el nivel de la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2018.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34162>

- Escobar, L. (2019). *Competencias profesionales en atención primaria en salud, de médicos generales en centros de salud de primer nivel de la red 5 sur de la ciudad de La Paz segundo semestre gestión 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/23990>
- García, J. (2019). *Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos. Caso Empresa Robuspack*. [Tesis de maestría, Ciateq]. Repositorio CIATEQ. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/302>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. McGraw-Hill.
- Harrington, J. (1994). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. McGraw Hill.
- Herdero, C. (2004). *Informática y Comunicaciones en la empresa*. Editorial Esic.
- Herrera, C. (2015). *Modelo de gestión del conocimiento en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7163>
- Martínez, P. (2005). *La Importancia del Conocimiento: Filosofía y Ciencias Cognitivas*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Málaga.
- Marulanda, C., López, M. y Mejía M. (2013). Análisis de la gestión del conocimiento en pymes de Colombia. *Gerenc. Tecnol. Inform.* 12(33), 33-43.
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Editorial panapo.
- Ministerio de Salud (2011). *Guía Técnica: Metodología para la identificación, elaboración de criterios e instrumentos de evaluación de competencias laborales específicas en salud con el enfoque funcional*.

Ministerio de Salud (2016). Resolución Ministerial N° 021-2016/MINSA.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/192789-021-2016-minsa>

Luengo, T. (2015). *La gestión del conocimiento aplicada al desarrollo del departamento de investigación de enfermería en una institución de atención especializada*. [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. RUA. <http://hdl.handle.net/10045/55328>

Peluffo, M. y Catalán C. (2002). *Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al sector público*. ILPES.

Prieto, J. (2015). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Ediciones Gestión 2000.

Ramírez, E. (2020). *Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana, propuesta de perfil ideal – 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis-Repositorio de Tesis digitales. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15622>

Rocha, Y. (2016). *Gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológico de Bolívar]. <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/2411>

Saavedra, M. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5207>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Bussines Suport
- Solar, M. (2005). *El currículum de competencias en la educación superior desafíos y problemáticas*. *Pensamiento Educativo*, 36, 172-191.
- Tello, F. (2018). *Influencia de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales de los Docentes de las instituciones educativas del Ejército del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/2465>
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. ECOE.
- Tsoukas H. (2001). *What is organizational Knowledge*. *Journal of management studies*

**IX. ANEXOS**

**Anexo A. Matriz de Consistencia**

**IMPACTO EN LA SALUD PÚBLICA DE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES  
DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL SAN JOSÉ DE VILLA EL SALVADOR -2018**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p align="center"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p>	<p align="center"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p>	<p align="center"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El impacto en la salud pública de la gestión del conocimiento es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p>	<p><b>Variable (X):</b></p> <p>Impacto en la salud pública de la Gestión del Conocimiento</p>	<p><b>Tipo: Básica</b></p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Descriptiva Correlacional</p>
<p align="center"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuál es el impacto en la salud pública del <b>análisis organizacional de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales</p>	<p align="center"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Analizar el impacto en la salud pública del <b>análisis organizacional de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales del</p>	<p align="center"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. El impacto en la salud pública del <b>análisis organizacional de la gestión del conocimiento</b> es significativo en las competencias profesionales del</p>	<p><b>Variable (Y):</b></p> <p>Competencias profesionales</p>	<div style="text-align: right;"> <p style="margin-right: 20px;">M → 0x</p> <p style="margin-right: 20px;">M → r</p> <p style="margin-right: 20px;">M → 0x</p> </div> <p><b>Población:</b></p>



<p>del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es el impacto en la salud pública de las competencias <b>de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales de los médicos del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es el impacto en la salud pública de las <b>prácticas de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p> <p>4. ¿Cuál es el impacto en la salud pública de los <b>procesos de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno</p>	<p>personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>2. Analizar el impacto en la salud pública de las competencias <b>de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales de los médicos del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>3. Analizar el impacto en la salud pública de las <b>prácticas de la gestión del conocimiento</b> en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>4. Analizar el impacto en la salud pública de los Procesos de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018</p> <p>5. Analizar el impacto en la salud pública del uso de las TIC en las</p>	<p>personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>2. El impacto en la salud pública de las competencias <b>de la gestión del conocimiento</b> es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>3. El impacto en la salud pública de las <b>prácticas de la gestión del conocimiento</b> es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p> <p>4. El impacto en la salud pública de los <b>procesos de la gestión del conocimiento</b> es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro</p>		<p>Muestreo Censal 80 personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador.</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p>Encuestas</p>
--	--	---	--	---

<p>Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p> <p>5. ¿Cuál es el impacto en la salud pública <b>del uso de las TIC</b> en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018?</p>	<p>competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p>	<p>Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018</p> <p>5. El impacto en la salud pública <b>del uso de las TIC</b> es significativo en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2018.</p>		
---	--	--	--	--

**Anexo B. Instrumentos de recolección de datos****INSTRUMENTO N° 1****ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Estimado (a) colega.

Esta encuesta forma parte de una investigación acerca de la Gestión del Conocimiento. Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Muchas gracias por tu colaboración.

**1. DATOS GENERALES:** Marca con una X, según corresponda:

Sexo:                                    **1. M**            **2. F**

Su profesión es:

1. ( ) Médico
2. ( ) Obstetra
3. ( ) Enfermera (o)
4. ( ) Tecnólogo Médico
5. ( ) Odontólogo
6. ( ) Psicólogo (a)
7. ( ) Químico Farmacéutico (a)
8. ( ) Servicio Social
9. ( ) Nutricionista

**II. ENCUESTA:**

Lea atentamente cada criterio de evaluación manifestando su parecer lo más objetivamente posible y, marque mediante un aspa (X) según la siguiente escala:

- 4 ( ) Totalmente de acuerdo
- 3 ( ) De acuerdo
- 2 ( ) En desacuerdo
- 1 ( ) Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	PREGUNTAS			
		1	2	3	4
	<b>ANÁLISIS ORGANIZACIONAL</b>				
<b>1</b>	Ud. Conoce y participa cada año, en el análisis de las debilidades del Centro Materno Infantil San José.				
<b>2</b>	Ud. Conoce las amenazas que pueden existir en el Centro Materno Infantil San José.				
<b>3</b>	Ud. Conoce las fortalezas del Centro Materno Infantil San José.				
<b>4</b>	Ud. Conoce las oportunidades del Centro Materno Infantil San José.				
<b>5</b>	Ud. Participa y conoce los objetivos y estrategias del Centro Materno Infantil San José, para el presente año.				
	<b>COMPETENCIAS</b>				
<b>6</b>	Sabe Ud. Si toda la información del Centro Materno Infantil San José lo conoce el jefe o director.				
<b>7</b>	Sabe Ud. Si toda la documentación del Centro Materno Infantil San José lo conoce el jefe o director.				
<b>8</b>	Sabe Ud. Si toda la información necesaria del Centro Materno Infantil San José, se encuentra en la página web del Centro de Salud.				
<b>9</b>	Permanentemente es Ud. Capacitado por el Centro Materno Infantil San José.				
<b>10</b>	El Centro Materno Infantil San José, lo envía a usted a cursos a fin estar actualizado y capacitado.				
	<b>PRÁCTICAS</b>				
<b>11</b>	Permanentemente se reúnen en equipo a fin de identificar algún problema del Centro Materno Infantil San José.				

12	Permanentemente se reúnen en equipo a fin de generar nuevas alternativas de solución para el Centro Materno Infantil San José.				
13	Permanentemente se reúnen en equipo a fin de compartir algún problema del Centro Materno Infantil San José.				
14	Permanentemente se reúnen en equipo a fin de compartir algún problema del Centro Materno Infantil San José.				
15	Permanentemente se reúnen en equipo a fin de aplicar nuevos conocimientos para el Centro Materno Infantil San José.				
<b>PROCESOS</b>					
16	Durante el trabajo diario, toman en cuenta las consideraciones generales del Centro Materno Infantil San José, para realizar su trabajo.				
17	Durante el trabajo diario, se toman en cuenta todos los procesos que se deben de considerar en el Centro Materno Infantil San José.				
18	Durante el trabajo diario, el equipo siempre identifica las necesidades y las comunicaciones oportunamente.				
19	Durante el trabajo diario compartes con todo el equipo de trabajo las dificultades y fortalezas que se presentan.				
20	Durante el trabajo diario compartes y aplicas el conocimiento en bien de las actividades diarias del Centro Materno Infantil San José.				
<b>TECNOLOGÍA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>					
21	Utilizas la plataforma virtual como medio de marketing para en Centro Materno Infantil San José.				
22	Utilizan la plataforma virtual como medio de información para todo el personal que labora en el Centro Materno Infantil San José.				

<b>23</b>	Utilizan la plataforma virtual como medio de información para los pacientes.				
<b>24</b>	La página web del Centro Materno Infantil San José, registra toda la información que debe saber los pacientes.				
<b>25</b>	Permanentemente actualizan a la página web del Centro Materno Infantil San José.				

## INSTRUMENTO N° 2

### ENCUESTA PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Estimado (a) colega.

Esta encuesta forma parte de una investigación acerca de la Gestión del Conocimiento. Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Muchas gracias por tu colaboración.

#### I. DATOS GENERALES: Marca con una X, según corresponda:

Sexo:                                    1. M                    2. F

Su profesión es:

1. ( ) Médico
2. ( ) Obstetra
3. ( ) Enfermera (o)
4. ( ) Tecnólogo Médico
5. ( ) Odontólogo
6. ( ) Psicólogo (a)
7. ( ) Químico Farmacéutico (a)
8. ( ) Servicio Social
9. ( ) Nutricionista

#### II. ENCUESTA:

**Considera:**

4 ( ) Totalmente de acuerdo

3 ( ) De acuerdo

2 ( ) En desacuerdo

1 ( ) Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS			
	<b>COMPROMISO ÉTICO</b>	1	2	3	4

1	Trabaja Ud. por el bien común, con honestidad y confidencialidad.				
2	Cumple Ud. su trabajo con oportunidad y calidad.				
	<b>RESPECTO POR LA VIDA, LAS PERSONAS Y EL MEDIO AMBIENTE</b>				
3	Participa Ud. defendiendo la importancia de la vida humana y otras formas de vida.				
4	Es consciente de ser parte de una sociedad que requiere mejores condiciones de salud propiciando la Participación y el capital social.				
	<b>COMUNICACIÓN EN BASE A INTERCULTURALIDAD</b>				
5	Escucha Ud. y expresa sus mensajes (información, ideas, opiniones) con cordialidad y pertinencia.				
6	Genera y mantiene un flujo de comunicación incorporando patrones culturales, lingüísticos y sociales.				
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
7	Participa Ud. con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.				
8	Apoya Ud. a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.				
	<b>CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN</b>				
9	Identifica, organiza sus metas, objetivos, funciones, actividades, tareas y recursos a través de un plan.				
10	Trabaja Ud. planificadamente para el logro de resultados estratégicos, en un horizonte de tiempo sostenido, construyendo situaciones futuras.				
	<b>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>				
11	Demuestra Ud. capacidad de cuestionamiento del por qué y para que de su trabajo.				
12	Toma decisiones basadas en conocimientos, identificación, análisis y evaluación de alternativas efectivas para la solución de problemas de salud.				



## Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos

### Encuesta para medir la gestión del conocimiento

**Respecto a la validez:** Presentamos los resultados de los expertos;

**Experto 1.** En cuanto a la valoración de los 25 ítems, para la encuesta de gestión del conocimiento, fue calificado con el mayor puntaje los 5 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG-UNFV.

**Experto 2.** En cuanto a la valoración de los 25 ítems, para la encuesta de gestión del conocimiento, fue calificado con el mayor puntaje los 5 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG-UNFV.

**Experto 3.** En cuanto a la valoración de los 25 ítems, para la encuesta de gestión del conocimiento, fue calificado con el mayor puntaje los 5 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG-UNFV.

#### *Estadísticas de fiabilidad-(1)*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,829	,818	25

El resultado refiere que la encuesta es válida en un 82,9 %.

**Por lo tanto:** La encuesta es válida y confiable.

### **Encuesta para medir las competencias profesionales**

**Respecto a la validez:** Presentamos los resultados de los expertos;

**Experto 1:** En cuanto a la valoración de los 12 ítems, para la encuesta de Competencias profesionales, fue calificado con el mayor puntaje los 6 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

**Experto 2:** En cuanto a la valoración de los 12 ítems, para la encuesta de gestión del conocimiento, fue calificado con el mayor puntaje los 6 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

**Experto 3:** En cuanto a la valoración de los 12 ítems, para la encuesta de gestión del conocimiento, fue calificado con el mayor puntaje los 6 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de 20, de acuerdo a los estándares exigidos en el momento por la EUPG- UNFV.

#### *Estadísticas de fiabilidad-(2)*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
,959	,955	12

El resultado refiere que la encuesta es válida en un 95,9 %.

**Por lo tanto:** La encuesta es válida y confiable.