



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo de la fiscalía nacional especializada contra la criminalidad organizada, Cercado de Lima, 2019**

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

**AUTOR:**

Laura Figueroa, Enrique Omar ([orcid.org/0000-0003-2106-5279](https://orcid.org/0000-0003-2106-5279))

**ASESOR:**

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo ([orcid.org/0000-0001-6298-7419](https://orcid.org/0000-0001-6298-7419))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi madre, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por ende hacer de mí una persona con tolerancia, principios y valores.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi asesor, quien, gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas, hizo posible la finalización de esta tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y Operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspecto éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	20
Tabla 2. Niveles de G. del conocimiento y C. Laboral	22
Tabla 3. Niveles de G. del conocimiento y C. afectivo	23
Tabla 4. Niveles de G. del conocimiento y C. de continuidad	24
Tabla 5. Niveles de G. del conocimiento y C. normativo	25
Tabla 6. Prueba de normalidad	26
Tabla 7. Prueba de H. General	26
Tabla 8. Prueba de H. Específica 1	27
Tabla 9. Prueba de H. Específica 2	21
Tabla 10. Prueba de H. Específica 3	23

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de G. del conocimiento y C. Laboral	22
Figura 2. Niveles de G. del conocimiento y C. afectivo	23
Figura 3. Niveles de G. del conocimiento y C. de continuidad	24
Figura 4. Niveles de G. del conocimiento y C. normativo	25

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo de la fiscalía nacional especializada contra la criminalidad organizada, Cercado de Lima, 2019. El tipo de investigación fue aplicada del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo representada 116 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger datos. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 45,7% de personal administrativo de la fiscalía especializada contra la criminalidad organizada en Cercado de Lima, 2019, manifiestan que la gestión del conocimiento es regular y el 50,9% muestran que el compromiso laboral es identificado. Se concluye que según la prueba Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0.847$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral dentro personal administrativo de la fiscalía especializada contra la criminalidad organizada, Cercado de Lima, 2019.

Palabras clave: *Gestión del conocimiento, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad.*

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between knowledge management and the work commitment of the administrative staff of the national prosecutor's office specialized in organized crime, Cercado de Lima, 2019. The type of research was applied at the correlational descriptive level, with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design. The population was represented 116 collaborators to whom two questionnaires were applied to collect data. The descriptive results showed that 45.7% of administrative staff of the specialized prosecutor's office against organized crime in Cercado de Lima, 2019, state that knowledge management is regular and 50.9% show that work commitment is identified. It is concluded that according to the Rho Spearman test, whose value is ( $r = 0.847$ ) which indicates a high positive correlation, in addition the value of  $p = 0.000$  is lower than that of  $p = 0.05$  and consequently the relationship is significant and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected assuming that there is a significant relationship between knowledge management and work commitment within administrative staff of the specialized prosecutor's office against organized crime, Cercado de Lima, 2019.

Keywords: *Knowledge management, work commitment, affective commitment, continuity commitment.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, las organizaciones necesitan manejar información, para lo cual deben valerse de las tecnologías, con ellas que se facilita el proceso de lograr contar con datos, el requisito para que ellos sean valiosos para la organización es que debe acomodarse a su realidad, es decir solo serán imprescindibles aquellos que se relacionen o que ayuden a la entidad a lograr sus metas. Por otro lado, las estrategias de cambio en gestionar el conocimiento en las instancias gubernamentales es una meta contar con ella y que cada miembro que labora puede emplearla para brindar un servicio de calidad relacionado a sus funciones. Debido a que no se cuenta con sistemas donde se compartan información para el manejo correspondiente en el tiempo debido para que la gestión de la información sea en tiempo real.

Por lo tanto, la gestión relacionada al conocimiento hace que los miembros de los equipos se conviertan en elementos activos que pueden contribuir con la mejora de las actividades y lograr compartir información para que se gestione de manera adecuada el conocimiento y lograr la competitividad. Asimismo, en la actualidad, los peruanos despliegan en el contexto de un mundo globalizado, donde el nivel educativo es desprovisto de mecanismos que faciliten el hecho de compartir información, por ello nuestro país no está exento a esta problemática, además que los profesionales de la educación opinan que la indagación es trascendental para desarrollar el conocimiento, ya que el docente va explorando cotidianamente y cual debe encontrarse siempre implementado con los cambios de los modelos establecidos por los gobiernos.

La gestión correcta permite estar actualizado y crecer, formando profesionales actualizados y cuya información y conocimiento emplean en el desarrollo de las actividades que se relaciona con su ámbito laboral, además la administración de la información beneficia a todos los integrantes del equipo de una organización, ya que la hace más eficiente y competitivo en el mercado. La buena gestión hará que la empresa pueda alcanzar sus metas y convertirse en exitosa.

Sobre ello, Alberich y Sotomayor (2014) los colaboradores con visión de futuro son aquellos que se especializan para mantenerse a la vanguardia y no quedarse obsoletos, por ello, la dedicación que enseñar saberes y solo se logra realizando actividades que promuevan el aprendizaje colaborativo, donde cada persona hace uso de sus habilidades y maneja adecuadamente la información para encontrar soluciones a las dificultades que se presentan.

En Latinoamérica el compromiso que asumen las compañías es un elemento esencial para un óptimo desarrollo de las instituciones debido a que les permite el crecer, desarrollarse, ofrecer seguridad y lealtad por parte de sus colaboradores. Por otro lado, contar con una Gerencia de Gestión del Talento Humano para generar la escucha activa a sus necesidades y/o requerimientos, lo que produce en ellos emociones favorables para con la entidad. Al respecto, Ríos (2016) precisó que empleados con un compromiso muy alto son menos propensos a renunciar en su institución.

Es necesario que las empresas generen ambientes para promover positivas emociones, consolidar vínculos sociales y dar superior significado al trabajo (Valhondo, 2015). En tal sentido, la fiscalía especializada en estudio muestra una realidad disfuncional, debido a que las personas que laboran no han recibido un adiestramiento para desempeñarse adecuadamente a las áreas administrativas del área jurídica. También se menciona que los temas que brinda la escuela del Ministerio Público no guardan relación con lo que se necesita saber cuándo se labora dentro de las instalaciones para ser un colaborador eficiente. Donde los temas no están acorde a la necesidad del personal que requiere.

En tal sentido, se planteó: ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento (GC) y el compromiso laboral (CL) del personal administrativo de la fiscalía especializada contra la criminalidad organizada? Referente a los problemas específicos hace referencia a: (1) ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo del personal administrativo? (2) ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad

del personal administrativo? (3) ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo del personal administrativo?

La justificación teórica según Hernández et al. (2014) se fundamenta en las teorías para la gestión del conocimiento y el compromiso laboral buscando una asociación entre ambas variables. En la Justificación práctica, se trata de responder problemática en el contexto gubernamental de la gestión administrativa para ofrecer un diagnóstico coherente con el compromiso laboral encontrando propuestas en base a las conclusiones arribadas. Asimismo, en la justificación metodológica está basado en la propuesta de instrumentos para medir las variables y servirán para futuros estudios similares con el mismo diseño en un mismo enfoque o en otro diferente.

El objetivo planteado fue: Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo de la fiscalía especializada contra la criminalidad organizada. El OE1 Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo del personal administrativo; OE2 Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad del personal administrativo y OE3 Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo del personal administrativo.

La H. general fue: Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo de la fiscalía especializada contra la criminalidad organizada. La HE1 específicas pertinente a: (a) Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo del personal administrativo; HE2 Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad del personal administrativo; HE3 Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo del personal administrativo.

## II. MARCO TEÓRICO

En los trabajos previos internacionales, Camilleri y Van-Der (2016) correlacionaron la motivación y compromiso institucional en el servicio público respecto al desempeño de los colaboradores, implementaron un modelo de gerencia sobre el desempeño de los colaboradores. Fue cuantitativo, sustantivo-explicativo en 3,400 colaboradores del área administrativa de ministerios del gobierno y aplicaron como instrumentos arrojaron que el 71.5%, no se sentían satisfechos; además, que el compromiso de los colaboradores se incrementaría si mejora la administración asumiendo compromiso y motivación al brindar un buen servicio que da el impacto positivo en el desempeño laboral.

Maia y Bastos (2016) verificaron como ha ido cambiando el compromiso de una entidad, se parte analizando a un grupo de 194 personas, desde que llegaron a la entidad, el periodo de observación dura tres años, tomando como contexto una entidad estatal del país de Brasil. El 33% de los participantes mostraron un incremento en su compromiso, esto se debe a que estas personas recibieron un entrenamiento desde el inicio, lo cual hizo que realizaran un trabajo eficaz. En cambio, las personas cuyo nivel de compromiso fue disminuyendo, son aquellas que sintieron que se les asignaba demasiado trabajo, tampoco se les reconoció ningún esfuerzo extra. En conclusión, los cambios implementados trajeron mejores niveles de compromiso.

Pérez (2015) correlacionaron el *desempeño laboral y compromiso organizacional* en un estudio cuantitativo, transversal, de nivel correlación en una indagación con 30 colaboradores, quienes participaron de la encuesta. Los resultados fueron que un 70% de doctores mostraron alto compromiso; pero, el compromiso de continuidad evidenció nivel bajo (45.7%); igualmente, las enfermeras un 70% presentaron alto compromiso. Para el desempeño, los médicos obtuvieron 20% (medio bajo), el 53% (medio alto) y sólo el 26,7% en alto nivel; respecto a la capacitación, en general un 56,7% evidenciaron bajo en el 56,7% de los colaboradores y llegó a la conclusión que existe correlación directa y significativa y directa con el desempeño, compromiso normativo y capacitación.

Maia y Bastos (2015) indagaron las repercusiones que tienen el acuerdo psicológico y el compromiso que tiene el colaborador con la entidad y cómo influye en el desempeño dentro de sus áreas, para lo cual realizaron un análisis en empleados que trabajan en el sector público. Esta investigación reunió como dato que el contrato psicológico podía explicar la evolución que tenían los colaboradores dentro de la institución. Asimismo, no existe relación significativa respecto al compromiso organizacional ligado con la variable desempeño laboral. Pero si se llegó a emplear a la variable denominado compromiso organizacional de una manera mediadora con el contrato psicológico, ya que influye en su trabajo, aquí si se observa un valor elevado en dicho contexto.

Fu y Deshpande (2014) determinaron la relación entre clima de cuidado y compromiso laboral y desempeño laboral en 476 colaboradores que laboran en el área ligada a los seguros de China. Las conclusiones visualizaron que la variable clima de cuidado manifestó influencia indirecta con el compromiso, resultando como mediador de la relación de satisfacción laboral que muestra una influencia directo en la variable compromiso organizacional, mediante la cual inciden también en el desempeño laboral.

Asiedu et al., (2014) plantearon una indagación con la intención de lograr explicar de qué manera el compromiso institucional y comportamiento del ciudadano influyen sobre la variable desempeño del colaborador en el contexto de la industrial perteneciente a la banca en Ghana. Fue de diseño no-experimental, exploratorio y cuantitativo. Emplearon una encuesta, que fue aplicado a la unidad muestral de 200 colaboradores de una decena de financieras del país de Ghana. Se arribó a la conclusión de que los bancos, pueden mejorar el desempeño de sus colaboradores, si mantienen estrategias que integren el compromiso organizacional y la variable comportamiento ciudadano en las entidades, aplicando instrumentos de marketing en el ambiente interno. Se puso especial importancia en la variable comportamiento ciudadano porque beneficia el trabajo de los colaboradores.

En los trabajos previos nacionales, Hurtado (2018) identificó la correlación de GC y DL en colaboradores de un Gobierno Regional. Estudio cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental en 190 colaboradores, quienes participaron de una encuesta que se implementó para la recopilación de la data. Se puede afirmar que las conclusiones fueron las siguientes: que una mejor gestión del conocimiento hace que mejore el desempeño de los colaboradores en sus actividades y por ello se mejora la organización.

Fermín (2018) correlacionó el compromiso laboral en un estudio básico, no experimental con 60 obreros a quienes aplicó un cuestionario cuyos resultados fueron que el 35% de ellos, consideran un nivel Bajo, el 46,7% como “Medio” y el 18,3% en “Alto”. Por otro lado, Cabanillas (2018) correlacionó la Satisfacción de los colaboradores y su Compromiso, tomando como contexto a colaboradores que trabajan en una entidad Bancaria que está ubicada en Trujillo. Su unidad muestral fueron 100 obreros que laboran en la institución estudiada, con la cualidad de ser mayores de edad y de ambos sexos, quienes participaron de la aplicación de la encuesta. Entre las conclusiones se puede avizorar una asociación importante donde el 18.7% explica que el compromiso es importante cuando el trabajador se siente valorado, el 22%.

Díaz (2017) determinó la correlación en un contexto de los trabajadores gubernamentales del área de abastecimientos del MIMP. Estudio cuantitativo-descriptivo- correlacional, cuya unidad muestral fueron 76 colaboradores. Se demostró que una esencial asociación. Borda (2015) correlacionó la GC y productividad laboral. Fue básica, no experimental, transversal por 60 colaboradores. Para obtener los datos precisos, previamente se validó los cuestionarios mediante la aceptación de expertos, demostrando que existe una correlación entre variables.

La teoría relacionada al tema **gestión del conocimiento**, Nonaka y Takeuchi (1999) sostuvieron: “La información que se maneja surge de la interacción con otros, lo que interesa en un individuo es que una persona sepa transformar esa información en algo útil, con el que pueda resolver problemas. La

gestión de los saberes se ha vuelto esencial para las organizaciones lo que implica el nuevo recurso que nace en el intelecto de la gente, surge en base a la interacción dentro de un grupo social cuando se comparte. Minakata (2011) sobre la gestión de los saberes se definió: “Es el procedimiento de adquisición y aplicación de manera eficiente del conocimiento que tenga una persona en una entidad. Es decir, hace referencia a unos estudios que explica cómo se capta información y como se emplea para sacarle provecho en una determinada circunstancia.

Bueno (2015) señaló que es una etapa pensada, donde la persona combina sus saberes y sus habilidades para que pueda solucionar problemáticas que se le presenta en un contexto. Aquí aplica todo lo aprendido hasta ese momento. Es cuando una persona de manera intencionada despliega sus conocimientos y sus destrezas para solucionar dificultades que aparecen dentro de una entidad. Por su parte, Ponce y Alabart (2015) es la manera de como se le brinda los insumos necesarios a participantes para la realización de sus actividades adecuadamente, implementando estrategias que maximicen la productividad y los bienes intangibles con los que cuenta una empresa. De acuerdo el autor es como un espacio donde se presentan cuatro factores: nuevo conocimiento, organización, adaptación e innovación.

De la Hoz et. al., (2012) la gestión de los saberes es un conjunto de pautas y estrategias que encaminan el aprovechamiento del intelecto de las personas en las entidades con la intención de alcanzar la mejora de los procedimientos administrativos, y darles un valor añadido a lo que produce la entidad. De este modo, Vivar y Arruti (2016) señalaron que se puede deducir, que la gestión ligada al conocimiento se implementa en todas las empresas públicos o privadas, con la finalidad es intercambiar los saberes y los expertos del equipo pueda emplear como un medio de información utilizable para los integrantes de los equipos de trabajo.

Prieto (2005) precisó que en estos momentos es un desafío para la entidad, gestionar adecuadamente el conocimiento para alcanzar sus metas, esta

debe ser participada por todos los que integran la institución, con la intención de ser aplicada de manera adecuada a la entidad en un determinado tiempo y para alcanzar las metas de la entidad. Por otro lado, Santillán (2017) la meta significativa es tener un manejo eficiente del conocimiento, para que se encuentren a disposición de los trabajadores de la empresa, con la intención de tenerla a la mano para que los empleados puedan hacer uso de ellas y realizar trabajos en funciones de manera adecuada y se eleva y optimiza la productividad en la organización.

Resumiendo, Otter y Cortez (2016) indicaron que hay cuatro metas que unen las ideas propuestas: aprovechar al máximo el conocimiento para la productividad, mediante de actividades de Compartir los conocimientos que servirán al equipo para realizar el trabajo colaborativo. Cambiar el conocimiento cada cierto tiempo, ya que todo es cambiante y siempre hay que ir perfeccionando. Cambiar el conocimiento y convertirlo en capital intelectual de la empresa.

Por ello, se debe brindar un servicio de calidad, es válido que cada persona aporte con sus saberes para elevar la calidad de lo que producen (explícito). Las estrategias deben darse en coordinación con los colaboradores. Asimismo, Segovia (2013) manifestó: “Éste es clasificado de dos maneras: explícitas e implícitas y cada una cumple un rol ferentes”. Peluffo y catalán (2014) manifestaron que nos hablan de los diversos tipos de conocimiento: explícito y el tácito. Se propone manejar claramente la definición y los alcances de las mismas para lograr una buena gestión del conocimiento.

De esta manera, el conocimiento tácito según Peluffo y catalán (2014) precisaron: Es la forma en la que una persona piensa referente a un tema, ya que ha sido influenciado por su entorno y aprendido con su cultura. Es complejo de explicar, debido a se pueden visualizar con claridad, se adquiere mediante las experiencias que ha tenido al largo de su vida. También, Guilló & García-Fernández (2013) expresaron que la dificultad personalista y muy dificultoso de compartirlo de manera verbal, eso se aprende con la interacción entre individuos.

Desde ahí nace la necesidad de administrarlo planteando estrategias que comuniquen de manera adecuada los códigos, que en muchas ocasiones son ventajas que no son consideradas porque son muy esenciales en la existencia de una entidad.

Hernández y Pérez (2012) manifestaron en este caso toma como ejemplo a aquellos conocimientos que son parte del intelecto de una persona, algo que está dentro de su persona, y que se ha ido mejorando con la persona debido a ciertas experiencias que ha tenido a lo largo de su vida. Esta experiencia contribuye a su enriquecimiento si la persona está dispuesta a trabajar en equipo, donde es necesario la intervención de la persona en la resolución de problemas donde ese comparte el conocimiento para resolver dificultades en equipo.

Al respecto, Conocimiento explícito Inche (2010) sostuvo que es un modo de saber que se puede plasmar de modo concreto y se puede compartir de manera verbal o escrita, para el uso que se le desea dar, para lograr las metas institucionales. Rodríguez (2007) señaló que la información, son transferidos hacia la persona sobre sus vivencias y las comparte cuando trabaja en equipo con otros integrantes de la empresa. Lo cual ayuda a la empresa a que se convierta en un elemento importante que viene con sus experiencias para mejorar el trabajo y contribuir con las soluciones de las problemáticas organizacionales surgidas. Gallego y Valdivia (2013) definieron: “Es aquella que se puede compartir cuando un individuo entra en contacto con los demás y lo realiza en un contexto donde se sienta cómodo”.

Ríos (2016) Son datos que circulan por el pensamiento de la persona, quien lo ha ido adquiriendo al largo de su vida, que muchas veces puede emplear sistemas de información para almacenarla o también para compartirla con los demás. Aquí se ubican en distintos lugares, para ser aprovechados al máximo por la persona que los posee. De manera semejante, García (2015) ostentó que el conocimiento que se puede visualizar puede ser expresado a través de la comunicación expresada en palabras u otros símbolos que les permite interactuar con las demás personas. y muchas veces se pueden repetir con la intención de

que este cimentada en su memoria a mediano plazo y pueda resultarle útil en el desempeño dentro de su trabajo.

Los saberes explícitos pueden expresarse de forma verbal o escrita son manejados por la tecnología y distribuirse o almacenarse en una data electrónica y digitalmente y compartirse fácilmente. Asimismo, el aporte de Segovia (2013) en una entidad privada o pública, “los saberes explícitos, cuando son asimilados por la persona se convierten en saberes implícitos, porque pasa a formar parte de la psiquis del individuo y podrá aplicarlo en diversas circunstancias en la vida cotidiana.

Modelo KPMG Consulting, según Tejedor y Aguirre (1998) implemento un paradigma para gestionar el conocimiento en las empresas. La cualidad elemental de este paradigma es que sus aspectos interactúan de manera complementaria. Son elementos interconectados para laborar en equipo, las formas de aprender de aprendizaje, entre otros.

Este paradigma contiene 3 partes: (a) compromiso para aprender, (b) ser consciente de aprender y (c) conocer como aprende: El primero es cuando una persona siente la necesidad de aprender para mejorar su trabajo. En cuanto al segundo, es cuando un grupo de personas se reúnen y lograr establecer una serie de conocimientos para mejorar su trabajo dentro de la empresa.

Gallego & Valdivia (2014) el final se refiere a como se implementa el conocimiento en la empresa para alcanzar sus objetivos de manera eficiente. En conclusión, este paradigma se basa en que los obreros deben trabajar en equipo y utilicen sus conocimientos para solucionar dificultades y transformen conocimiento en productividad para la empresa donde laboren, solo se podrá lograr si son capaces de realizar el trabajo colaborativo.

Modelo Arthur Andersen según Ríos (2016) postuló que se otorga importancia en que es urgente que se aproveche al máximo los conocimientos de los colaboradores en beneficio de la entidad. Desde la opinión de los

trabajadores, se debe compartir los conocimientos con los demás miembros del equipo para que se logren productos de buena calidad y contribuyen a que la empresa logre sus metas. con la utilización correcta de los recursos.

Según Gallego & Valdivia (2014) es el aspecto neurálgico este paradigma muestra que lo más importante es compartir datos que desplazan cuando hay una reunión en equipos de trabajo. Donde los líderes asumen una posición de encaminar las habilidades de los integrantes de su equipo para conseguir objetivos propuestos en ese contexto. Para que ello funcione es necesario que los miembros posean conocimientos necesarios para que puedan plantear estrategias necesarias para la solución de dificultades de la empresa.

Se consideró como primera **dimensión creación del conocimiento** según Nonaka y Takeuchi (1999) sostuvieron que es una forma innovadora de transformar los saberes. Sabiendo que están en constante cambio, cuando se interactúa con el grupo dentro de un equipo de trabajo. En este contexto, Guilló (2013) definió: “Son saberes que están en constante cambio y se desarrollan mediante el aprendizaje, se le conoce también con el nombre de generador de saberes”.

Sin embargo, se crea y expande mediante la interrelación en grupos, donde los conocimientos tácitos se comparten de manera activa y van convirtiéndose en conocimiento explícito cuando la otra persona los aprende mediante la interacción con otros individuos que son del equipo. También, la segunda dimensión **transferencia del conocimiento**, según Nonaka y Takeuchi (1999) manifestaron: “Proceso a través del cual una formación o un área de ella, tiene influencia por los saberes de la otra persona que acompaña, este aprendizaje abarca muchos aspectos como los expertos que enseñan la forma de hacer las cosas a los demás.

Por este motivo, la transferencia de los saberes es el procedimiento por el cual se comparte conocimiento, la cual se hace realidad cuando se transfiere a formas concretas como lograr metas a ser evaluadas. Esas habilidades pueden estar relacionadas con los logros en las ventas o también aplicadas a cualquier

área de una empresa, solo dependerá de la direccionalidad que puede asumir el líder del equipo, quien debe plantear las pautas.

Hernández y Pérez (2015) precisaron: “La transferencia de conocimiento constituye las acciones, las experiencias, y destrezas con las cuales se usen cualquier implemento y que se logre su éxito para hacerla producir. En relación a la definición, Guilló (2013) postuló que los saberes que tiene una entidad dependen de cuánto conocen sus colaboradores, ya que siempre aplicaran sus saberes para realizar sus actividades, esta información puede compartirse o también almacenarse, dependerá de la utilidad que tenga par la entidad.

En la tercera dimensión de la **aplicación del conocimiento** según Nonaka y Takeuchi (1999) los saberes son necesarios para lograr las metas de la entidad, ya que cuando llega el momento de realizar las actividades de trabajo, las personas usan sus conocimientos para llevarlas a cabo, esa información almacenada es la que será esencial para la mejora institucional. Igualmente, es emplear el conocimiento que se posee, tomando en cuenta los recursos con los cuales se cuenta en el momento. El trabajo colaborativo es la mejor herramienta que una empresa pueda tener ya que ahí se comparte el conocimiento para realizar las actividades con éxito. A este respecto, Guilló (2013) es como una especie de espacio, donde los colaboradores intercambian sabiduría referente a un tema o proceso, al momento de realizar trabajos en equipo, cada uno despliega sus saberes para cumplir con sus funciones y poder aprovecharlas al máximo en ventaja de la entidad. Solamente la interacción hace que una persona aprenda de otra, lo que hacen las entidades es aprovecharlos al máximo.

En la segunda variable se consideró el **compromiso laboral** en la organización y sus conceptos, han ido cambiando de acuerdo con a los adelantos tecnológicos; en tal sentido, Gallardo y Traidó (2007), el autor menciona una transformación por lo que estudia al compromiso desde varias perspectivas y para los estudiosos, la única dimensión que repercute en el éxito de una entidad es el ámbito afectivo de los trabajadores.

Con el transcurrir de los años, se estudió desde una perspectiva más amplia, la multidimensional, los que se detuvieron a estudiarla son O'Reilly y Chatman; Allen y Meyer. Respecto a O'Reilly y Chatman postulan que el compromiso de un trabajador hacia la organización está relacionado desde el punto de vista psicológico, esta unión puede darse de diversos modos. Entre ellos figuran, las normas de conductas que están regidos por comportamientos que realiza el trabajador para obtener premios por parte de la entidad, estos casos deben estar bien especificados para que no haya disconformidad por algún empleado. Otra dimensión sería la identidad, cuando un empleo se siente contento de ser parte de la entidad y por la que puede brindar su tiempo extra para cooperar con los objetivos organizacionales en beneficio de sus empleados.

Por el lado de Allen y Meyer, plantean una perspectiva que presenta tres elementos. Primero, el compromiso se subdivide en el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad. Para complementar su postulado incluyeron una tercera, que se refiere al compromiso normativo, donde se muestra el respeto por las leyes que rigen el quehacer del trabajador.

En base a las diferentes propuestas establecidas, se acepta la perspectiva de Allen y Meyer, debido a ello, se complementará con ideas adicionales para reforzar la información brindada. Luthans (2008) se ha convertido en todo un reto para las organizaciones que desean encaminarse hacia el éxito y mejorar su calidad cada vez más, para volverse más competitivos en el mercado. En nuestro contexto, ha habido varios cambios en las políticas laborales, donde se le ha reconocido algunos derechos a los mismo, pero que aún muchas entidades no hay asumido, esencialmente se debe manejar la idea que cuando los trabajadores se sientan cómodos, en un determinado espacio, serán capaces de trabajar en equipo y mejorar sus resultados.

**Teoría del Compromiso** según Becker (1992) manifestó que hay diversos tipos de compromiso, la diferencia está en los agentes que intervienen en la interacción dentro de la entidad, debido a ello, cada una tiene su propio procedimiento y evaluación de sus mecanismos para mejorar las actividades con

las ideas de alcanzar las metas institucionales. A esto se suma las ideas propuestas por Meyer y Smith (1993) sostienen que hay dos tipos de compromiso: ocupacional y el organizacional.

**Teoría de la equidad** según Koontz et al., (2012) postularon que la motivación viene a ser subjetiva, ya que cada persona actúa en base a una recompensa que para él es único y no se puede comparar con otros premios, ya que cada uno tiene una necesidad diferente. Betanzos y Paz (2015) señaló que la motivación es subjetiva, ya que cada individuo le coloca su juicio de valor, lo que es valioso para uno no será valioso para otro, cada empleado evaluará si la recompensa propuesta por la compañía está dentro de lo que considere valioso, cuando se habla en términos económicos u otras ventajas que ofrece, únicamente ellos pueden catalogarlo como interesante o no y de ello nacerá la inclinación del trabajador por esmerarse en sus actividades para poder obtenerlo y si lo considera poco valioso no mostrara cambios en su conducta.

Allen y Meller (1997) definió que es un estado psíquico de las personas que trabajan en una determinada entidad. La conclusión es que el trabajador que permanece en la empresa reduce la rotación y las faltas. Edel et al. (2016) es un lazo psíquico surgido entre la institución y cada miembro para decidir perdurar y trabajar arduamente para alcanzar sus metas globales como entidad que trabaja de manera organizada por la mejora de los servicios. Se refiere a los sentimientos que tienen los colaboradores frente a la entidad, si comparten o no las metas organizacionales, y actuando de forma directa para colaborar con el éxito de la compañía (De la Puente, 2017).

De acuerdo el autor se entiende, es una especie de conexión que tiene un trabajador con la empresa donde labora, esta conducta dependerá de la forma en la que haya sido tratado para que pueda mostrar una conducta aceptable frente a sus responsabilidades. Mientras la persona posea más conocimientos es más valiosa para la entidad (Loza, 2014). De esta firma, Cohen (2015) es una fuerza que une a la persona con su centro de trabajo, donde actúa para apoyar al logro de las metas. Se refiere a la relación que nace entre la empresa y los

colaboradores, la estrategia que emplea la empresa para conservar a sus trabajadores que ms rinden en cuanto a la realización de sus actividades, ya que su labor contribuye al logro de las metas, y todo dependerá de la personalidad que tiene el colaborador cuando se desempeña en equipo.

Está centrada en el aspecto emocional de la persona, se puede visualizar cuando el individuo actúa de cierta manera colaborando con el logro de las metas del área a cuál pertenece, únicamente busca la mejora de la entidad, pese a circunstancias contradictorias que puedan presentarse (Pérez, 2014). Bayona y Goñi (2016) definieron que los colaboradores que muestran compromiso con la entidad son aquellos que dan al máximo de su esfuerzo por mejorar su entidad, desde su espacio muestra predisposición. El colaborador que está comprometido con la empresa dará mucho de sí en el desarrollo de las actividades y más todavía cuando realice sus funciones del puesto de trabajo que le corresponde. Lo que quedaría a resaltar es que el esfuerzo del trabajador debe estar bien direccionado si se quiere obtener ventajas de ellas en favor de la entidad.

El compromiso que asume con la entidad está relacionado a múltiples factores que van a hacer que la persona actúe de manera determinada para que se logren las metas de sus áreas, ese resultado que brinda con su desempeño en un determinado tiempo, se debe hacer eficiente, pero para eso es necesarios que le brinden las condiciones necesarias y los recursos necesarios para trabajar óptimamente y lograr productividad (Toro, 2014).

Loli (2015) definió que el compromiso de un colaborador es cuando manifiesta conductas que favorecen al logro de la mejora de la entidad, es aquella persona que apoya en todo momento y siempre esta presto a contribuir con acciones o ideas para el crecimiento de la entidad, lo hace de manera que se pegue a las reglas y a los procesos establecidos en el planeamiento. Wiener (2014) indicó que es un enlace que une a la persona con la entidad donde labora, es decir hay una unión emocional donde la persona hace lo posible para trabajar de manera eficiente en la mejora de la entidad. Trabaja de manera colaborativa,

cuidando de que todo salga muy bien para que el éxito sea compartido y siente bienestar cuando la entidad crece y mejora cada día.

Importancia del compromiso organizacional según Robbins (2016) la entidad, en los últimos años se ha enfocado en el cuidado del talento humano, debido a que ahora se visualiza a la entidad como un todo y por ello les brinda a sus trabajadores un ambiente adecuado para que puedan realizar su trabajo eficientemente; ya que un empleado satisfecho contribuye al éxito de la organización. Bayona y Goñi (2015) la eficiencia de una entidad radica en que cumpla sus metas usando los recursos que tiene a la mano, pueden ser los económicos, humanos o tecnológicos. El éxito de la entidad dependerá del trabajo en equipo que realicen sus trabajadores, se debe escoger al líder para que motive a sus pares a realizar sus actividades por metas comunes y que los beneficios también sean globales o reconocidos.

En la D1: Compromiso afectivo según Velásquez (2014) se describió al ámbito emocional “son los lazos que crea el empleado, con la intención de poder involucrarse con las metas de la entidad. Los colaboradores deben poseer un alto compromiso para realizar adecuadamente los trabajos. Aquí lo trabajadores se sienten comprometidos con la empresa cuando reciben un aliciente y asumen actitudes proactivas que ayudan y facilitan el logro de las metas en un determinado tiempo.

En la dimensión 2: Compromiso continuo según Velásquez (2014) postulo que: el tipo constante es cuando un colaborados es consciente de los costos que implican sus acciones dentro de la entidad. Los colaboradores practicantes del compromiso continuo suelen permanecer trabajando en la institución. Meyer y Allen (1999) el tipo continuo se respalda en el grado de consideración que tiene la empresa con el trabajador quien al verse reconociendo, actúa con compromiso ante la organización, planteando soluciones a las dificultades dentro de su área de trabajo, es el tipo de compromiso que se debe considerar para que sea de manera permanente.

En la dimensión 3: Compromiso normativo según Velásquez (2014) “Es una relacional emocional que tiene el colaborador con la entidad, hace todo lo posible por cumplir de manera eficiente su trabajo que el colaborativo para realizar retroalimentación con otros compañeros que puedan tener dudas de los procesos, ello conlleva a la mejora de la entidad. Navarro, Santillán y Bustamante (2007), referente al tipo normativo, se relaciona directamente con los deberes, está ligada al ámbito del valor de la lealtad a la entidad, en toda la extensión de la palabra, creando convicción como medio de retribución a la entidad a cambio de los beneficios que le ha otorgado por ser parte de la entidad, como por ejemplo los cursos de capacitación o alguna cobertura económica por su esfuerzo, se crea lazos de fidelización con los colaboradores.

Meyer y Allen (1999), manifestó que el compromiso ligado a las normas está sumamente ligado a la lealtad del trabajador con la empresa como manera de retribución por los servicios que ha prestado; hay diversas maneras: regalos de capacitación, viajes u otros que vayan relacionados con las expectativas que tenga el trabajador. Cabe precisar a cerca del compromiso, se manifiesta una emoción de continuar trabajando en la entidad, es como una manera de pago por el trato preferencial que ha recibido a cuenta de la oportunidad de trabajo que ha recibido, lo cual generó valor y competencia, por ello la rotación de trabajadores es menor, lo cual le produce ahorro a la entidad, ya que la rotación constante de trabajadores ocasiona gastos extras a la entidad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

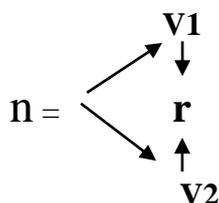
##### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es aplicada porque es útil en la aplicación de los conocimientos teóricos (Valderrama, 2017). Enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo con hipótesis para probarlas y llegar a conclusiones (Bernal, 2016).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Fue no experimental y no se hizo manipulación de variables, tampoco se aplicó experimento alguno, ni programa; además, fue transversal, porque los datos se alzaron en un momento único (Hernández, et al. 2018). Fue descriptiva correlacional (Sánchez y Reyes, 2016).

El esquema es el siguiente:



**Dónde:**

- n : Muestra
- V1 : Gestión del conocimiento
- V2 : Compromiso laboral
- r : Correlación

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### - Definición conceptual de la variable 1: Gestión del conocimiento

García (2015) ostentó que el conocimiento que se puede visualizar puede ser expresado a través de la comunicación expresada en palabras u otros símbolos que les permite interactuar con las demás personas. y muchas veces se

pueden repetir con la intención de que este cimentada en su memoria a mediano plazo y pueda resultarle útil en el desempeño dentro de su trabajo.

- **Definición operacional**

Se operacionalizó la variable considerando las dimensiones e indicadores de la variable (Anexos 2).

- **Indicadores**

En coherencia con las dimensiones

- **Escala de medición**

Fue ordinal

- **Definición conceptual de la variable 2: Compromiso laboral**

Bayona y Goñi (2016) definieron como el máximo esfuerzo y predisposición que da el colaborador para mejorar su entidad, en el desarrollo de las actividades y más todavía cuando realice sus funciones del puesto de trabajo que le corresponde.

- **Definición operacional**

Se operacionalizó la variable considerando las dimensiones e indicadores de la variable (Anexos 2).

- **Indicadores**

En coherencia con las dimensiones

- **Escala de medición**

Fue ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo, *unidad de análisis***

#### **3.3.1. Población**

Representa al total de participantes posibles del estudio (Hernández et al., 2014). La población está representada por los 116 colaboradores de las áreas de fiscalía superior; Fiscalía SUPRA provinciales y de Coordinación.

#### **Criterios de inclusión**

- Colaboradores de las áreas indicadas

#### **Criterios de exclusión**

- Fueron excluidos a los colaboradores de otras áreas

### 3.3.2. Muestra

Según Hernández (2018) es parte de la población con particularidades comunes, susceptibles de ser observados. Se consideró una población censal de 116 colaboradores; siendo la muestra:

Tabla 1

#### *Población de la entidad mencionada*

Nº	Área	Régimen	Cantidad	
1	Personal fiscalía superior	régimen CAS	11	15
		728	3	
		Tercero	1	
2	Fiscalía SUPRA provinciales	CAS	31	63
		728	8	
		276	1	
		Voluntariado	1	
3	Coordinación	Tercero	22	38
		CAS	29	
		728	1	
		276	1	
	Tercero	7		
Total			116	

### 3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico, por utilidad del objetivo del estudio, Hernández et al. (2014) consideraron que se da cuando se elige los elementos en función de las características que requiere la investigación y no de la probabilidad.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Fue compuesta por cada uno de los colaboradores.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue encuesta para recoger información de cada persona que labora en la institución (Carrasco, 2014).

El instrumento fue un cuestionario con preguntas estructuradas (Valderrama, 2016). Su validez fue por Relevancia, pertinencia y claridad; por juicio de expertos (Valderrama, 2016).

La confiabilidad con Alfa de Cronbach por ser politómico (Sánchez y Reyes, 2016); los resultados para  $V1=0,846$  y  $V2=0,873$  indicaron una confiabilidad fuerte.

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a la aplicación de los instrumentos con autorización de autoridades institucionales; se respeto la confiabilidad de los datos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Después de obtener la base de datos de los instrumentos, se hizo el proceso estadístico para los hallazgos descriptivos e inferenciales llegando a conclusiones y recomendaciones.

### **3.7 Aspecto éticos**

Este aspecto fue aplicado siguiendo la ética de investigación (UCV, 2021) respetando confidencialidad de los participantes; además, toda la indagación está citada y considerada las referencias acorde APA 7 (Moreno & Carrillo, 2019; PUJ, 2020).

## IV. RESULTADOS

### Tablas bidimensionales

**Tabla 2**

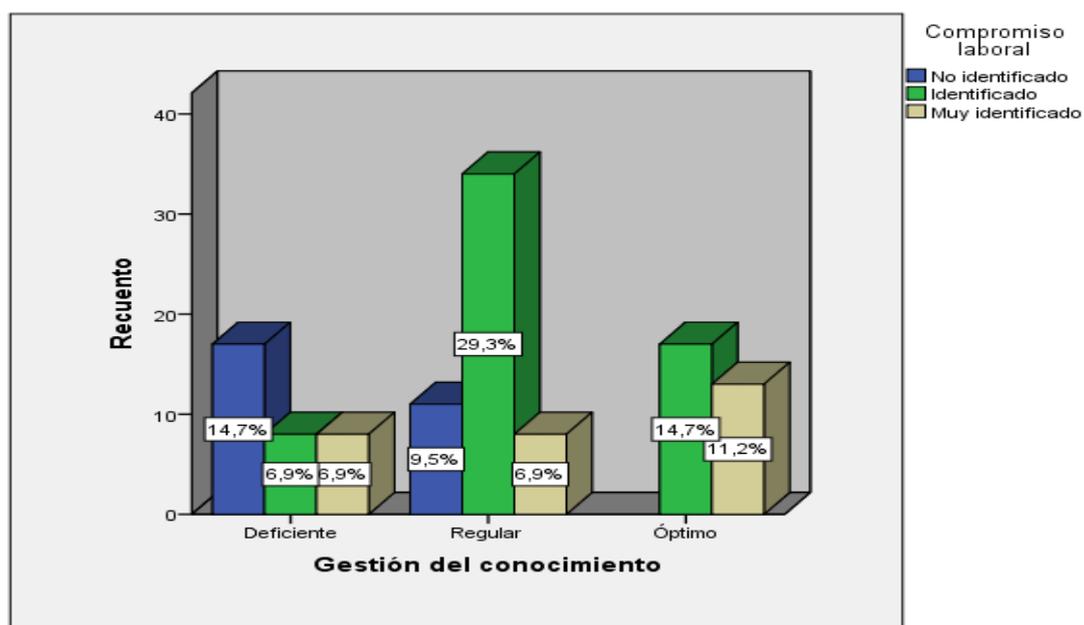
*Niveles de gestión del conocimiento (GC) y el compromiso laboral (CL)*

		CL			Total
		No identificado	Identificado	Muy identificado	
GC	Deficiente	17 14,7%	8 6,9%	8 6,9%	33 28,4%
	Regular	11 9,5%	34 29,3%	8 6,9%	53 45,7%
	Óptimo	0 0,0%	17 14,7%	13 11,2%	30 25,9%
Total		28 24,1%	59 50,9%	29 25,0%	116 100,0%

Nota. Instrumentos

**Figura 1**

Niveles de la GC y el CL

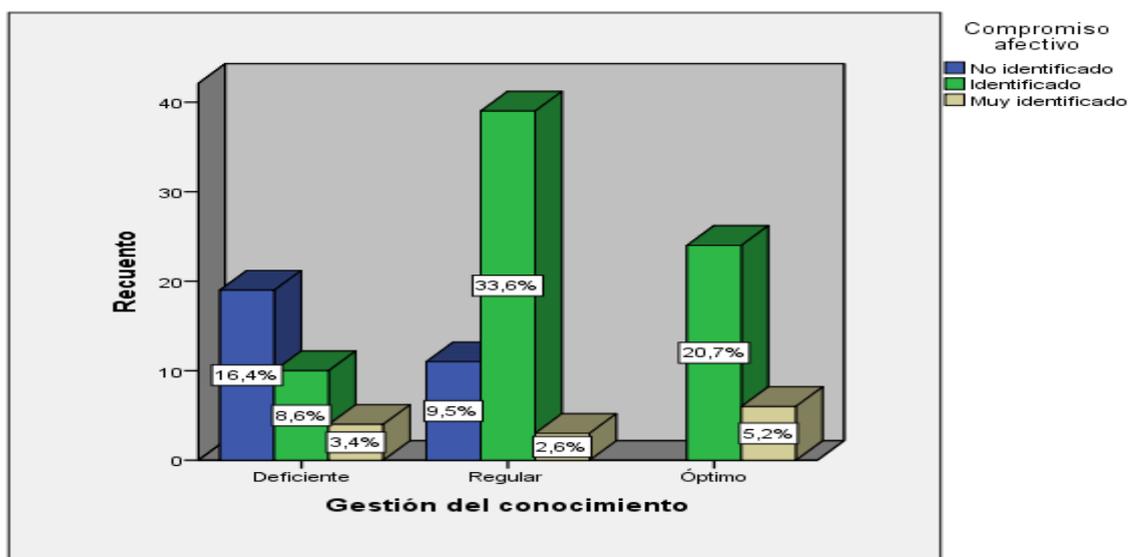


Nota. Se observa que la relación es directa debido a que a un regular (29,3%) GC existe un CL identificado.

**Tabla 3***Niveles con respecto a la G y el C. afectivo*

GC		C. afectivo			Total
		No identificado	Identificado	Muy identificado	
GC	Deficiente	19 16,4%	10 8,6%	4 3,4%	33 28,4%
	Regular	11 9,5%	39 33,6%	3 2,6%	53 45,7%
	Óptimo	0 0,0%	24 20,7%	6 5,2%	30 25,9%
Total		30 25,9%	73 62,9%	13 11,2%	116 100,0%

Nota. Cuestionarios

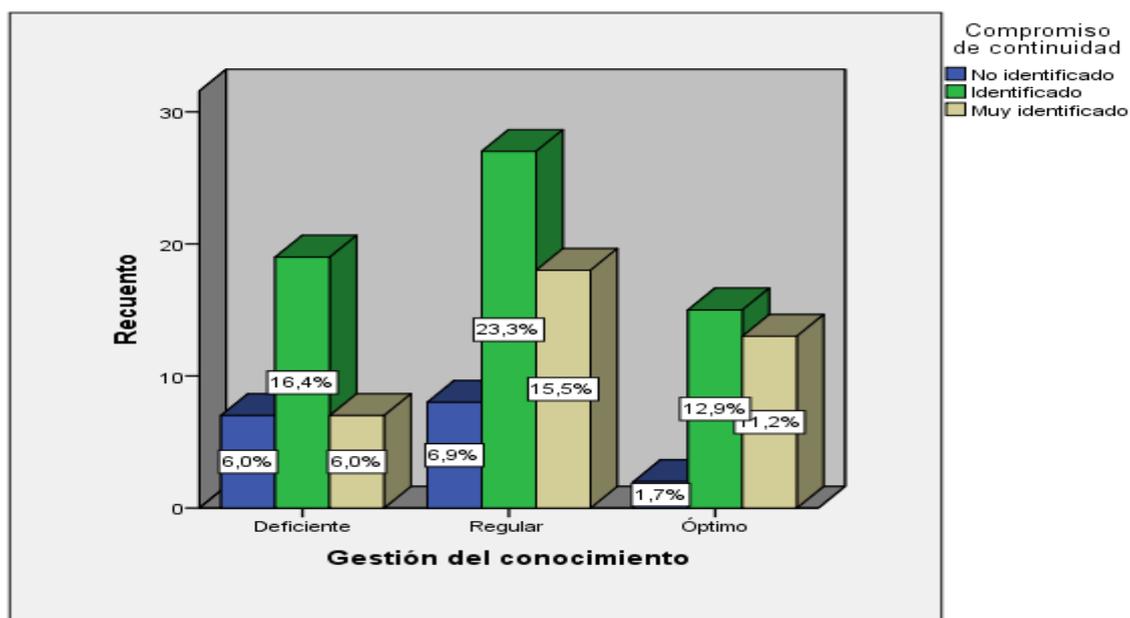
**Figura 2***Niveles de la GC y el C. afectivo*

*Nota.* Se observa que la relación es directa debido a que a una regular GC (33,6%) existe un CL identificado.

**Tabla 4***Niveles con respecto a la GC y el C. de continuidad*

		C. de continuidad			Total
		No identificado	Identificado	Muy identificado	
Gestión del conocimiento	Deficiente	7 6,0%	19 16,4%	7 6,0%	33 28,4%
	Regular	8 6,9%	27 23,3%	18 15,5%	53 45,7%
	Óptimo	2 1,7%	15 12,9%	13 11,2%	30 25,9%
Total		17 14,7%	61 52,6%	38 32,8%	116 100,0%

Nota. Cuestionarios

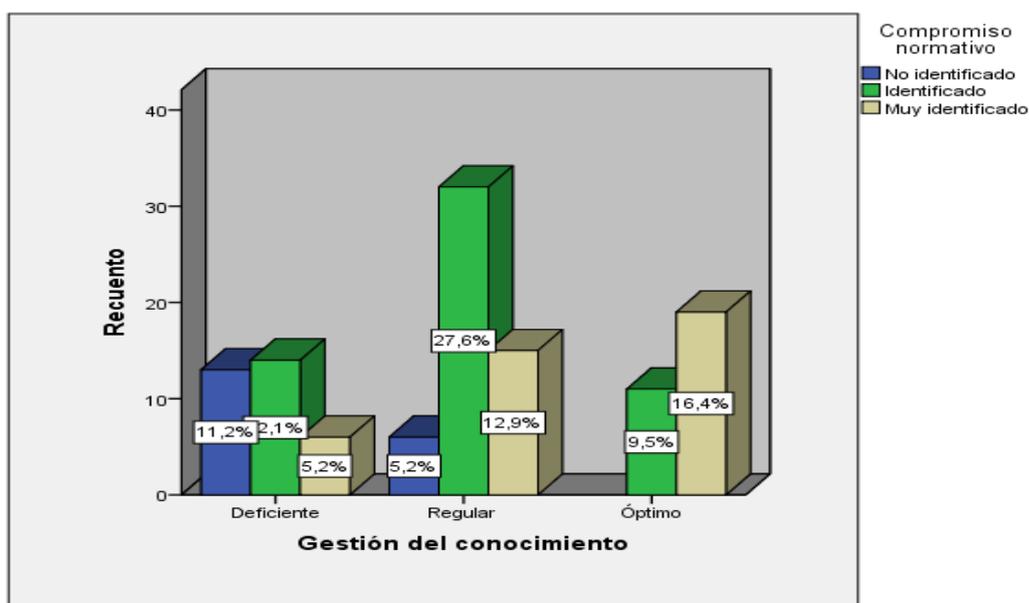
**Figura 3***Niveles de la GC y el C. de continuidad*

Nota. Se observa que la relación es directa debido a que a una regular GC (23,3%) existe un CL identificado.

**Tabla 5***Niveles de GC y el C. normativo*

		C. normativo			Total
		No identificado	Identificado	Muy identificado	
Gestión del conocimiento	Deficiente	13 11,2%	14 12,1%	6 5,2%	33 28,4%
	Regular	6 5,2%	32 27,6%	15 12,9%	53 45,7%
	Óptimo	0 0,0%	11 9,5%	19 16,4%	30 25,9%
Total		19 16,4%	57 49,1%	40 34,5%	116 100,0%

Nota. Instrumentos

**Figura 4***Niveles de GC y el C. normativo*

Nota. Se observa que la relación es directa debido a que a una regular GC (27,6%) existe un CL identificado.

**Tabla 6***Prueba de normalidad de datos*

	K-S <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
GC	,107	116	,002
Compromiso laboral	,083	116	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: se observa que no existe normalidad de datos (sig=0,002) y la estadística se realizó con una prueba no paramétrica (R. Spearman).

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$ .

El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$ .

**Prueba de H. General**

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo.

$H_a$ : Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral del personal administrativo.

**Tabla 7***Prueba de H. general*

			G. conocimiento	C. laboral
Rho de Spearman	GC	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	CL	.C. de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

*Nota.* Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0.847$ ) lo que indica que existe una correlación positiva alta; además, es significativa (sig=0,000). Se acepta la  $H_a$ .

### Prueba de H. Específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre GC y el C. afectivo del personal administrativo de la fiscalía especializada.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la GC y el C. afectivo del personal administrativo de la fiscalía especializada.

**Tabla 8**

*Prueba de H. Específica 1*

			Gestión del conocimiento	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

*Nota.* Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0.878$ ) lo que indica que existe una correlación positiva alta; además, es significativa ( $\text{sig}=0,000$ ). Se acepta la H<sub>a</sub>.

### Prueba de H. Específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad del personal administrativo.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad del personal administrativo.

**Tabla 9***Prueba de H. Específica 2*

			Gestión del conocimiento	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		116	116	

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

*Nota.* Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0.643$ ) lo que indica que existe una correlación positiva moderada; además, es significativa ( $\text{sig}=0,000$ ). Se acepta la  $H_a$ .

**Prueba de H. Específica 3**

$H_0$ : No existe relación entre la GC y el C. normativo del personal administrativo.

$H_a$ : Existe relación entre la GC y el C. normativo del personal administrativo.

**Tabla 10***Prueba de H. Específica 2*

			GC	C. normativo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		116	116	

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

*Nota.* Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ( $r = 0.788$ ) lo que indica que existe una correlación positiva alta; además, es significativa ( $\text{sig}=0,000$ ).

## V. DISCUSIÓN

Al respecto, en la hipótesis general concluyó que  $R. Spearman = 0.847$ , existe relación significativa entre la GC y el C. laboral dentro personal administrativo de la fiscalía especializada. Hay una coincidencia con Hurtado (2018) se encontró relación importante entre la GC y el D. laboral en trabajadores y acepto hipótesis general propuesta.

También, existe coherencia con Fermín (2018) se arribó que el 35% de los trabajadores respecto al compromiso organizacional se encuentra en nivel “Bajo”, el 46,7% en un nivel “Medio” y el 18,3% en nivel “Alto”. Por otro lado, Cabanillas (2018) concluyo que el C. organizacional tiene relación directa con la Satisfacción el Compromiso Afectivo- Normativo ( $r=0.48$ ), cuya variabilidad explicada de la relación de una variable sobre la otra es del 23%. Además, la satisfacción con interrelaciones y supervisión; el Compromiso Afectivo–Normativo, explicando el 23% de la variabilidad de la primera sobre la segunda.

Al respecto de la HE 1, se concluyó que  $Rho S. = 0.878$  lo que indica que existe una correlación positiva alta y significativa entre la GC y el C. afectivo dentro personal administrativo. Resultados coherentes con Díaz (2017) quien encontró relación significativa ( $0.000 < 0.05$ ) entre el CL y GC, y positiva alta ( $Rho = 0.747$ ).

Al respecto de la HE 2, concluyó con  $Rho S. = 0.643$  asumiendo que existe relación significativa entre la GC y el C. de continuidad dentro personal administrativo. Resultados semejantes a Borda (2015) quien encontró que existe una correlación importante entre la GC y la productividad de los trabajadores ( $Rho = 0.384^{**}$ ). También, hay coherencia con Camilleri y Van Der Heijden (2016) cuyos resultados sobre la percepción de los empleados respecto a la organización tienen el máximo impacto positivo sobre el CL y la motivación en el D. Laboral. También, es similar a los resultados de Maia y Bastos (2016) se arribaron que el 33% de los colaboradores tienen alto compromiso, por el entrenamiento recibido y desarrollar un trabajo eficaz. En cambio, las personas cuyo nivel de compromiso

fue disminuyendo, son aquellas que sintieron que se les asignaba demasiad trabajo, tampoco se les reconoció ningún esfuerzo extra. En conclusión, los cambios implementados trajeron mejores niveles de compromiso.

Igualmente, Pérez (2015) encontró que un 70% presentaban un amplio sentido de compromiso, siendo el de continuidad con nivel bajo (45.7%); en las enfermeras un 70% contó con un elevado compromiso organizacional. Sin embargo, señaló que se debe realizar reconocimiento a las personas para no buscar otras oportunidades de encontrar otra ocupación, si deciden renunciar a la institución.

Al respecto de la HE 3, concluyó según  $RS= 0.788$  que permite asumir que existe relación significativa ( $sig=0,000$ ) entre la GC y el C. normativo dentro personal administrativo de la fiscalía especializada. En coherencia, Maia y Bastos (2015) correlacionó C. organizacional de una manera mediadora con el contrato psicológico, ya que influye en su trabajo, aquí si se observa un valor elevado en dicho contexto. También, los resultados de Fu y Deshpande (2014) visualizaron que el clima de cuidado tiene relación indirecta en el CL., mediante la cual influye también en el desempeño profesional. Finalmente, Asiedu et al. (2014) concluyó que los bancos, pueden mejorar el desempeño de sus colaboradores, si mantienen estrategias que integren el compromiso organizacional y la variable comportamiento ciudadano en las entidades, aplicando instrumentos de marketing en el ambiente interno. Se puso especial importancia en la variable comportamiento ciudadano, debido a que mejora significativamente el desempeño de los participantes.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó una relación directa; es decir, a una regular gestión del conocimiento (GC) existe un identificado compromiso laboral (CL) (29,3%). Además, el coeficiente de correlación  $RS=847$  positiva alta y muy significativa  $p=0,000$  con lo que se aceptó  $H_a$ .
- Segunda: Se encontró una relación directa; es decir, a una regular gestión del conocimiento (GC) existe un identificado compromiso laboral (CL) (33,6%). Además, el coeficiente de correlación  $RS=878$  positiva alta y muy significativa  $p=0,000$  con lo que se aceptó  $H_a$ .
- Tercera: Se determinó una relación directa; es decir, a una regular gestión del conocimiento (GC) existe un identificado compromiso laboral (CL) (23,3%). Además, el coeficiente de correlación  $RS=643$  positiva moderada y muy significativa  $p=0,000$  con lo que se aceptó  $H_a$ .
- Cuarta: Se determinó una relación directa; es decir, a una regular gestión del conocimiento (GC) existe un identificado compromiso laboral (CL) (27,6%). Además, el coeficiente de correlación  $RS=788$  positiva alta y muy significativa  $p=0,000$  con lo que se aceptó  $H_a$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera.** A los gestores de la Fiscalía Nacional Especializada tomar la iniciativa de sostener reuniones con la Gerencia de Potencial Humano, para elaborar un programa focalizado en donde se establezcan y desarrollen actividades como charlas, juegos dinámicos, actividades deportivas, reconocimientos y estímulos, entre otros; para mejorar la relaciones interpersonales, en consecuencia mejorar el compromiso con la institución.

**Segundo.** Se recomienda a la coordinación de la Fiscalía nacional especializada, tomar como suyo el pedido del personal Administrativo consistente en mejoras laborales, tales como: periodos largos de contratación y continuidad, capacitaciones, eventos académicos, mejorar salariales, cumplimiento de convenio colectivo entre el sindicato y el empleador, ello conllevara a que el personal incremente o tenga una gratitud con la institución, respondiendo laboralmente con compromiso y dedicación.

**Tercero.** Se sugiere a la Coordinación de la Fiscalía, establecer una reunión técnica con la Gerencia de potencial Humano, Gerencia de Bienestar Social, Sindicato de trabajadores y la escuela del Ministerio Publico a fin de realizar o elaborar un programa integral y base, que permita en una primera instancia realizar un diagnóstico situacional respecto al regular compromiso laboral y demás aspectos relacionados con el personal Administrativo y personal Fiscal; ello con la finalidad de elaborar propuestas, que al ser ejecutadas debe mejorar el compromiso del personal con la institución, permitiendo cumplir con las metas y objetivos de la institución de manera más adecuada.

**Cuarto.** Considerando que el personal, el cual es conocido también como talento Humano ante esta premisa, se sugiera que la Fiscalía a través de la Coordinación, gestione capacitaciones, realice convenios, proponga diversas actividades en horarios flexibles y conceda los permisos académicos, de tal forma el personal sienta que sus Jefe superiores se preocupan por sus necesidades, ello conllevara a que el personal quiera siempre continuar trabajando en la institución porque no encontrara uno igual que ello.

## REFERENCIAS

- Alberich, T., & Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Librería-Editorial Dykinson.  
<https://acortar.link/g5xE5b>
- Asiedu, M., Sarfo, JO y Adjei, D. (2014). Compromiso organizacional y comportamiento ciudadano: herramientas para mejorar el desempeño de los empleados; un enfoque de marketing interno. *Revista Científica Europea* , 10 (4). <https://acortar.link/A5wrhC>
- Bayona, C. y Goñi S. (2016). *Compromiso organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Becker, SA (1992). Notas sobre el concepto de compromiso. *Revista americana de sociología* , 66 (1), 32-40. <https://acortar.link/iJvchL>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. (3ra Edición)* Colombia Editorial: Pearson.
- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41.  
<https://acortar.link/59c292>
- Borda, N. (2015). *Gestión del Conocimiento y Productividad de los Trabajadores del Ministerio de Cultura–Lima*, 2014.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4794>
- Bueno, E. (2015). *Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación*. Madrid: Dirección General de Investigación, Consejería de Educación Comunidad de Madrid. <https://acortar.link/8P4ji8>
- Cabanillas, S. R. (2018). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Entidad Bancaria de la provincia de Trujillo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11256>
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public performance & management review*, 31(2), 241-274.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/PMR1530-9576310205>

- Carlessi, H. S., & Meza, C. R. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth. <https://acortar.link/vYNiPY>
- Carrasco (2014). *Metodología de la investigación científica* (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cohen, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Juárez. Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- De la Hoz, J. E., Rincón, E. C., & Flórez, L. C. G. (2012). *Gestión de la calidad y del conocimiento: dos enfoques complementarios*. *AD-minister*, (21), 71-85. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327351005.pdf>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso Organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Díaz, M. E. (2017). Compromiso organizacional y gestión del conocimiento de los servidores públicos del Ministerio-de la Mujer y Poblaciones Vulnerables– Lima, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15229>
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2016). *Clima y compromiso organizacional*. México. Universidad Veracruzana, Facultad de pedagogía.
- Fermín, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad del servicio en la oficina de contrataciones del Fondepes*, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15450>
- Flores, J. y Miguel, A. (2016). *Gestión del conocimiento en los medios de comunicación*. Editorial Fragua.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124, 339-349. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gallardo, E. G., & i Ivern, X. M. T. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo:¿ acaso importan las actitudes?. In *Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6, 7 y 8 de junio de 2007* (p. 30). Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC. <https://acortar.link/hxUdqm>

- Gallego, D., & Valdivia, J. (2014). *Las comunidades de práctica virtuales. Un espacio de participación para la mejora de las prácticas educativas del profesorado*. Librería-Editorial Dykinson. <https://acortar.link/4tjRFp>
- García, F. J. (2012). Gestión del conocimiento. Selección de soluciones tecnológicas. <https://repositorio.grial.eu/handle/grial/236>
- Guilló, J. J. T., & García-Fernández, M. (2013). ¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?. *Cuadernos de Gestión*, 13(1), 151-176. <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274325767006.pdf>
- Harold, K., Heinz, W., & Mark, C. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. *Decimocuarta Edición McGraw-Hill*, Pág, 31, 32.
- Hernández, J. L., & Pérez, B. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal. La Experiencia del H. Ayuntamiento de Navolato. *Revista Daena (International Journal Of Good Conscience)*, 8(1). <https://acortar.link/vgB9Cz>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edic). <https://acortar.link/I03so>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado, P. F. J. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>
- Inche, J. L. (2010). Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1139>
- Javier, E., Rincón, E. C., & Flórez, L. C. G. (2012). Gestión de la calidad y del conocimiento: dos enfoques complementarios. *AD-minister*, (21), 71-85. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327351005.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México. Editorial McGraw-Hill.

- Loli, A (2015). *Compromiso Organizacional en una Universidad Nacional*. Revista Producción y Gestión 10 (2) pp.30-37.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto* Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2138>
- Luthans, F. (2008). *Compromiso organizacional*. Ed. McGraw- Hill Interamericana Editores S.A.
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2015). Job performance, psychological contract and organizational commitment: A longitudinal study. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, p. 11165). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.2015.11165abstract>
- Maia, L. G., Bastos, A. V. B., & Solinger, O. N. (2016). Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 537-557. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2096>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.78.4.538>
- Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción. *Sinéctica*, (32), 17-19. <https://acortar.link/bxGKjW>
- Moreno, D. y, & Carrillo, J. (2019). Normas APA 7.a edición. Guía de citación y referenciación. *Esta Es Una Publicación de La Coordinación Editorial de La pUniversidad Central, Basada En La Reciente Publicación de La Séptima Edición Del Publication Manual of the American Psychological Association*, 25. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (pp. 61-103). México: Oxford University Press.

- Otter, T. y Cortez, M. (2016). *Gestión del conocimiento. Conceptos, Ideas, Herramientas.* Konrad Adenauer Stiftung. [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_21114-1522-4-30.pdf?101112184944](http://www.kas.de/wf/doc/kas_21114-1522-4-30.pdf?101112184944)
- Peluffo, M. B., & Catalán, E. (2014). *Introducción a la gestión del conocimiento aplicada al sector público.* ILPES. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5586>
- Pérez, C. B. (2015). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Pérez, E. O. (2015) El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015 <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/760>
- Ponce, A. A., & Alabart, Y. (2015). Programa de gestión del conocimiento para el área de cocina de un hotel. *Retos turísticos*, 14(2), 1-15.
- Prieto, I. (2015). *Gestión del Conocimiento para el Desarrollo de la capacidad de Aprendizaje en las organizaciones.* Valladolid, España: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.
- Ríos, C. (2016). *Aplicación del modelo de gestión del conocimiento a partir del método de Nonaka y Takeuchi a la empresa "La primavera del Drywall".* <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/2038b9e1-83b9-4a57-9ece-d1d4ce77f471/content>
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento organizacional* (8a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional.* Pearson educación. <https://acortar.link/HLFC0a>
- Rodríguez-Ponce, E. R. (2007). Gestión del conocimiento y eficacia de las organizaciones: un estudio empírico en instituciones públicas. *Interciencia*, 32(12), 820-826. <https://acortar.link/qK9Ttf>
- Rubén, E. N., Arturo, G. S., & Rocío, C. B. (2007). Clima y compromiso organizacional. *Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales, México.* <https://acortar.link/EI8exN>

- Santillán, M. (2017). *Gestión del Conocimiento. El modelo de gestión de empresas en el siglo XXI*. España: NETBIBLO. SL.
- Segovia, R. A. (2013). Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso Defensoría del Pueblo. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4991>
- Tejedor, B., & Aguirre, A. (1998). Proyecto Logos: investigación relativa a la capacidad de aprender de las empresas españolas. *Boletín de estudios económicos*, 53, 231. <https://acortar.link/plAoFo>
- Toro, A. (2014). El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers (tesis para optar el grado de maestría en desarrollo humano organizacional). Medellín, Colombia. Universidad EAFIT.
- UCV. (2021). *Resolución De Consejo Universitario No.0340-2021/Ucv* (p. 2). Universidad César Vallejo. [https://www.ucv.edu.pe/datafiles/CÓDIGO\\_DE\\_ÉTICA.pdf](https://www.ucv.edu.pe/datafiles/CÓDIGO_DE_ÉTICA.pdf)
- Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta.(1ra. Edición) Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Valenzuela, Y. A. (2015). Sistema de gestión del conocimiento para la optimización de la relación entre los servicios y las inversiones del Banco de la Nación. <https://acortar.link/wN1v5s>
- Valhondo, D. (2003). *Gestión del conocimiento: del mito a la realidad*. Ediciones Díaz de Santos. <https://acortar.link/J8uWxU>
- Vivar, J. F., & Arruti, A. M. (2004). *Gestión del conocimiento en los medios de comunicación: conceptos, pautas y estrategias de gestión del conocimiento y tecnologías de la información aplicadas a las empresas de comunicación*. Fragua.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1982.4285349>

# ANEXOS

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### *Operacionalización de gestión del conocimiento*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles y rangos de la variable
Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adquisición de la información</li> <li>sistematización de información</li> <li>Investigación.</li> </ul>	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8,	(1) Totalmente en desacuerdo	Deficiente
Transferencia del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicación</li> <li>Círculos de calidad</li> </ul>	9,10,11,12,13,14,15,16,1 7,18,19	(2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28- 64 Regular
Aplicación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso con el conocimiento</li> <li>Aplicación del conocimiento</li> <li>Innovación del conocimiento</li> </ul>	20,21,22,23,24,25,26,27, 28	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	65 - 101 Optimo 102 - 140

### *Operacionalización compromiso laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y Rango de la variable
Compromiso afectivo	Apego emocional	1,2,3,4,5	Escala ordinal	No identificado
	Satisfacción de las necesidades	6,7,8,9		
Compromiso de continuidad	Reconocimiento de valor institucional	10,11,12,13		
	Vinculación institucional	14,15,16,17	En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo (3)	Identificado 24 - 55 56 - 87
Compromiso normativo	Lealtad laboral	18,19,20,	De acuerdo (4)	Muy identificado
	Sentido de reciprocidad	21,22,23, 24	En total de acuerdo (5)	88 - 120

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario gestión del conocimiento

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones en relación con la gestión del conocimiento. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que Ud. aprecia referente a la gestión del conocimiento actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes

#### Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

		<b>ITEMS</b>				
		1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo				
		<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros colaboradores para orientar mejor el desempeño.					
2	En la entidad se incorporan nuevos conocimientos a las actividades que se realizan.					
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.					
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.					
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.					
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.					
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los colaboradores.					
		<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>				
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal que labora.					
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los colaboradores de la institución mencionada.					
11	En la Institución existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.					
12	Los colaboradores pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.					
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.					
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.					
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.					
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.					
17	Considera Usted que la institución da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo y/o trabajador.					
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.					
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.					
		<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>				
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.					
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con otras instituciones					

	ayudan a difundir el conocimiento.					
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.					
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre registro de casos, patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.					
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accede con facilidad para su uso y aplicación.					
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.					
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.					
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.					

### Cuestionario compromiso laboral

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones en relación con la gestión del conocimiento. Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor describa lo que Ud. aprecia referente al compromiso laboral actualmente. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Las alternativas de respuesta que encontrará son las siguientes

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

<b>ITEMS</b>						
1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo						
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es					

	acorde a lo que hago.					
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido					
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>					
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
20	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
21	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
22	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
23	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro					
24	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					

## Anexo 3: Base de dato de la prueba piloto

### Base de dato de la prueba piloto de la variable gestión del conocimiento

	Gestión del conocimiento																											
	Creación del conocimiento								Transferencia del conocimiento											Aplocación del conocimiento								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5
2	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5
3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5
6	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	4
7	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4
8	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5
9	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	2	3
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	3	5	4
13	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4
14	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5
15	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4

### Resultado de la confiabilidad de la variable gestión del conocimiento

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	28

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,2667	105,638	,128	,845
VAR00002	110,6000	105,971	,092	,846
VAR00003	110,6667	99,095	,547	,832
VAR00004	110,6667	103,095	,414	,838
VAR00005	111,4000	93,543	,710	,824
VAR00006	110,7333	100,067	,357	,838
VAR00007	110,4000	99,400	,652	,831
VAR00008	110,4667	97,838	,668	,829
VAR00009	110,9333	104,495	,121	,848
VAR00010	111,0000	101,571	,233	,844
VAR00011	111,0000	106,571	,028	,851
VAR00012	111,1333	103,695	,144	,848
VAR00013	111,2000	100,600	,482	,835

VAR00014	111,1333	101,410	,333	,839
VAR00015	110,9333	107,495	-,015	,852
VAR00016	110,7333	100,210	,586	,833
VAR00017	110,4000	96,686	,745	,827
VAR00018	110,6667	99,524	,457	,835
VAR00019	110,6667	98,095	,544	,832
VAR00020	111,0000	99,857	,454	,835
VAR00021	110,6667	99,810	,395	,837
VAR00022	110,2667	105,638	,128	,845
VAR00023	110,6000	105,971	,092	,846
VAR00024	110,6667	99,095	,547	,832
VAR00025	110,6667	103,095	,414	,838
VAR00026	111,4000	93,543	,710	,824
VAR00027	110,7333	100,067	,357	,838
VAR00028	110,4000	99,400	,652	,831

### Base de dato de la prueba piloto de la variable compromiso laboral

	Compromiso laboral																						
	Compromiso afectivo									Compromiso de continuidad								Compromiso normativo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3
2	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5
3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4
6	4	5	3	4	2	4	4	5	3	4	2	4	4	2	4	4	5	3	4	2	4	4	2
7	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3
8	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3
9	5	5	3	4	3	2	5	5	3	4	3	2	4	3	2	5	5	3	4	3	2	4	3
10	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	4	3
13	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	2	3	4	2	3	5	5	5	4	2	3	4	2
14	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3
15	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3

### Resultado de la confiabilidad de la variable compromiso laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,867	23

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,4000	87,971	,252	,867
VAR00002	89,7333	88,781	,171	,870
VAR00003	89,8667	88,410	,217	,868
VAR00004	89,8000	85,314	,615	,859
VAR00005	90,5333	80,552	,589	,856
VAR00006	89,8667	82,124	,496	,860
VAR00007	89,4000	87,971	,252	,867
VAR00008	89,7333	88,781	,171	,870
VAR00009	89,8000	85,600	,405	,863
VAR00010	89,8000	85,314	,615	,859
VAR00011	90,5333	80,552	,589	,856
VAR00012	89,8667	82,124	,496	,860
VAR00013	89,8000	85,314	,615	,859
VAR00014	90,5333	80,552	,589	,856
VAR00015	89,8667	82,124	,496	,860
VAR00016	89,4000	87,971	,252	,867
VAR00017	89,7333	88,781	,171	,870
VAR00018	89,8000	85,600	,405	,863
VAR00019	89,8000	85,314	,615	,859
VAR00020	90,5333	80,552	,589	,856
VAR00021	89,8667	82,124	,496	,860
VAR00022	89,8000	85,314	,615	,859
VAR00023	90,5333	80,552	,589	,856

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros colaboradores para orientar mejor el desempeño.	✓		✓		✓		
2	En la entidad se incorporan nuevos conocimientos a las actividades que se realizan.	✓		✓		✓		
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	✓		✓		✓		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los colaboradores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>							
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal que labora.	✓		✓		✓		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los colaboradores de la institución mencionada.	✓		✓		✓		
11	En la Institución existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	✓		✓		✓		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	✓		✓		✓		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
17	Considera Usted que la institución da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo y/o trabajador.	✓		✓		✓		
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	✓		✓		✓		
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓		
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓		
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	✓		✓		✓		
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre registro de casos, patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	✓		✓		✓		
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓		
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.	✓		✓		✓		
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	✓		✓		✓		
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	✓		✓		✓		
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHERITARITA AGUIRRE    DNI: 25451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

.....de.....del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 -----  
 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.	✓		✓		✓		
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	✓		✓		✓		
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	✓		✓		✓		
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	✓		✓		✓		
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.	✓		✓		✓		
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	✓		✓		✓		
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	✓		✓		✓		
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido	✓		✓		✓		
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato	✓		✓		✓		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	✓		✓		✓		
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
20	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.	✓		✓		✓	
	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	✓		✓		✓	
21	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	✓		✓		✓	
22	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	✓		✓		✓	
23	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CRISTIAN JARA ABUINAE    DNI: 25951905

Especialidad del validador: GERENCIA EDUCACIONAL

.....de.....del 2019

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

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros colaboradores para orientar mejor el desempeño.	✓		✓		✓		
2	En la entidad se incorporan nuevos conocimientos a las actividades que se realizan.	✓		✓		✓		
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	✓		✓		✓		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los colaboradores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal que labora.	✓		✓		✓		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los colaboradores de la institución mencionada.	✓		✓		✓		
11	En la Institución existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	✓		✓		✓		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	✓		✓		✓		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
17	Considera Usted que la institución da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo y/o trabajador.	✓		✓		✓		
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	✓		✓		✓		
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓	
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓	
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	✓		✓		✓	
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre registro de casos, patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	✓		✓		✓	
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓	
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.	✓		✓		✓	
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	✓		✓		✓	
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	✓		✓		✓	
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: DANIEN RODRIGUEZ GALÁN ..... DNI: 20044257 .....

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....

.....15 de junio del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.	✓		✓		✓		
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	✓		✓		✓		
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	✓		✓		✓		
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	✓		✓		✓		
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.	✓		✓		✓		
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	✓		✓		✓		
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	✓		✓		✓		
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido	✓		✓		✓		
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato	✓		✓		✓		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	✓		✓		✓		
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
20	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.	✓		✓		✓	
	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	✓		✓		✓	
21	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	✓		✓		✓	
22	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	✓		✓		✓	
23	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DANIEL RODRIGUEZ GARIN ..... DNI: 20044257 .....

Especialidad del validador: METEOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....15.....de Junio.....del 2019

  
-----

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.	✓		✓		✓		
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	✓		✓		✓		
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.	✓		✓		✓		
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	✓		✓		✓		
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	✓		✓		✓		
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.	✓		✓		✓		
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	✓		✓		✓		
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	✓		✓		✓		
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido	✓		✓		✓		
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato	✓		✓		✓		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	✓		✓		✓		
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓	
20	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.	✓		✓		✓	
	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	✓		✓		✓	
21	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	✓		✓		✓	
22	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	✓		✓		✓	
23	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia A. Canales Urbano    DNI: 31683081

Especialidad del validador: Mstr. Orientación Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de 06 del 2019

  
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>							
1	Considera Usted que se recoge información relevante sobre nuestros colaboradores para orientar mejor el desempeño.	✓		✓		✓		
2	En la entidad se incorporan nuevos conocimientos a las actividades que se realizan.	✓		✓		✓		
3	Considera Usted que la institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.	✓		✓		✓		
4	Considera Usted que la información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.	✓		✓		✓		
5	Considera Usted que la institución elabora reportes donde se informa los avances producidos en ella misma.	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.	✓		✓		✓		
7	Considera Usted que el impacto que se está obteniendo con el Sistema de gestión del conocimiento de la institución es positivo.	✓		✓		✓		
8	Considera Usted que se apoyan las nuevas ideas y proyectos en ciencia y tecnología propuestos por los colaboradores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO</b>							
9	Considera Usted que se sistematiza las buenas prácticas y se comparte con todo el personal que labora.	✓		✓		✓		
10	Considera Usted que existen facilidades para el intercambio de información de experiencias innovadoras entre los colaboradores de la institución mencionada.	✓		✓		✓		
11	En la Institución existen facilidades para el intercambio o acontecimientos, noticias o dato que puede influir en las decisiones.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores pueden acceder a las bases de datos y documentos físicos a través de algún tipo de RED informática.	✓		✓		✓		
13	Considera Usted que la permanencia de un trabajador es importante para la institución.	✓		✓		✓		
14	Considera Usted que la capacidad de crear nuevos procesos, ideas o practicas se basa en los conocimientos compartidos.	✓		✓		✓		
15	Considera Usted que el desempeño laboral mejora cuando se aplican nuevos conocimientos y habilidades compartidos.	✓		✓		✓		
16	Considera Usted que la institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.	✓		✓		✓		
17	Considera Usted que la institución da las facilidades para conocer los logros alcanzados por los diferentes equipos de trabajo y/o trabajador.	✓		✓		✓		
18	Considera Usted que se analiza las capacidades de los recursos humanos al momento de ejecutar los planes de mejora.	✓		✓		✓		
19	Considera Usted que la institución dispone de mecanismos formales que garantizan que las mejores prácticas sean compartidas.	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Considera Usted que en el establecimiento de alianzas externas con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓	
21	Considera Usted que los acuerdos de cooperación con otras instituciones ayudan a difundir el conocimiento.	✓		✓		✓	
22	Considera Usted que en la institución se ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.	✓		✓		✓	
23	Considera Usted que en la institución se hace uso de base de datos sobre registro de casos, patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.	✓		✓		✓	
24	Considera Usted que los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.	✓		✓		✓	
25	Considera Usted que los documentos digitales de la website de la institución se accesan con facilidad para su uso y aplicación.	✓		✓		✓	
26	Considera Usted que las sugerencias brindadas por las especialistas, se incorporan en los procesos de trabajo de la institución.	✓		✓		✓	
27	Considera Usted que en la institución se realizan reuniones donde se informa de los últimos descubrimientos en gestión del conocimiento.	✓		✓		✓	
28	Considera Usted que los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Virginia A. Corrales Urbano    DNI: 31673051  
 Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...11...de...06...del 2019

  
 -----  
 Firma del Experto Informante.



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 09 de julio de 2019

Carta P.1036 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

DR. JORGE WAYNER CHÁVEZ COTRINA

FISCALIA NACIONAL ESPECIALIZADA CONTRA LA CRIMINALIDAD ORGANIZADA -  
MINISTERIO PUBLICO

ATENCIÓN:

FISCAL SUPERIOR

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante ENRIQUE OMAR LAURA FIGUEROA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ENRIQUE OMAR LAURA FIGUEROA** identificado(a) con DNI N.º **42464540** y código de matrícula N.º **7000959542**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA CONTRA LA CRIMINALIDAD  
ORGANIZADA, CERCADO DE LIMA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Anexo 6: Base de datos

	Gestión del conocimiento																															
	Creación del conocimiento								Transferencia de conocimiento											Aplicación del conocimiento												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	34	4	3	2	3	3	4	4	5	4	32	97
2	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	39	4	3	4	3	5	5	4	5	4	37	106
3	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	21	5	1	1	3	1	3	1	5	5	25	61
4	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	79
5	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	21	4	1	1	1	2	4	2	4	4	23	61
6	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	82
7	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	22	2	2	2	2	3	3	2	1	2	19	55
8	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	38	5	2	3	4	5	5	4	5	5	38	102
9	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	19	2	1	1	3	2	1	2	1	2	15	52
10	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	45	5	4	4	4	5	5	3	5	5	40	116
11	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	27	2	2	2	3	4	3	3	2	2	23	67
12	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	43	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39	113
13	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	35	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	85
14	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	43	5	3	4	4	5	5	4	4	5	39	118
15	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	45	5	4	4	3	5	5	4	5	5	40	111
16	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	30	3	3	3	2	2	4	2	2	3	24	70
17	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41	5	3	3	4	4	4	4	4	5	36	105
18	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	30	5	2	3	2	4	5	3	4	5	33	78
19	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	5	3	3	4	3	3	3	4	5	33	97
20	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	17	2	1	1	1	2	3	1	2	2	15	55
21	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	23	5	1	1	1	5	5	1	5	5	29	64
22	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	37	4	1	5	3	5	5	4	5	4	36	92
23	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	64
24	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	21	4	1	1	1	4	3	2	5	4	25	56
25	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	5	5	5	40	93
26	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	34	4	3	3	2	3	4	4	4	4	31	86
27	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	41	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	104
28	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	36	4	2	5	4	5	5	1	1	4	31	92
29	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	128
30	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	37	5	3	3	3	5	5	3	5	5	37	98



71	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	22	2	2	2	2	3	3	2	1	2	19	55
72	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	38	5	2	3	4	5	5	4	5	5	38	102
73	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	19	2	1	1	3	2	1	2	1	2	15	52
74	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	45	5	4	4	4	5	5	3	5	5	40	116
75	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	27	2	2	2	3	4	3	3	2	2	23	67	
76	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	43	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39	113
77	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	35	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	85
78	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	43	5	3	4	4	5	5	4	4	5	39	118
79	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	45	5	4	4	3	5	5	4	5	5	40	111
80	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	30	3	3	3	2	2	4	2	2	3	24	70
81	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41	5	3	3	4	4	4	4	4	5	36	105
82	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	30	5	2	3	2	4	5	3	4	5	33	78
83	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	5	3	3	4	3	3	3	4	5	33	97
84	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	17	2	1	1	1	2	3	1	2	2	15	55
85	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	23	5	1	1	1	5	5	1	5	5	29	64
86	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	37	4	1	5	3	5	5	4	5	4	36	92
87	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	64
88	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	21	4	1	1	1	4	3	2	5	4	25	56
89	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	5	5	5	40	93
90	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	34	4	3	3	2	3	4	4	4	4	31	86
91	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	41	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35	104
92	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	36	4	2	5	4	5	5	1	1	4	31	92
93	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	128
94	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	37	5	3	3	3	5	5	3	5	5	37	98
95	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	129
96	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	123
97	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	34	4	3	2	3	3	4	4	5	4	32	97
98	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	39	4	3	4	3	5	5	4	5	4	37	106
99	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	21	5	1	1	3	1	3	1	5	5	25	61
100	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	79
101	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	21	4	1	1	1	2	4	2	4	4	23	61
102	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	33	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	82
103	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	22	2	2	2	2	3	3	2	1	2	19	55

104	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	38	5	2	3	4	5	5	4	5	5	38	102
105	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	19	2	1	1	3	2	1	2	1	2	15	52
106	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	45	5	4	4	4	5	5	3	5	5	40	116
107	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	27	2	2	2	3	4	3	3	2	2	23	67
108	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	43	5	4	3	4	4	5	4	5	5	39	113
109	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	35	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	85
110	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	43	5	3	4	4	5	5	4	4	5	39	118
111	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	45	5	4	4	3	5	5	4	5	5	40	111
112	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	30	3	3	3	2	2	4	2	2	3	24	70
113	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41	5	3	3	4	4	4	4	4	5	36	105
114	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	30	5	2	3	2	4	5	3	4	5	33	78
115	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	5	3	3	4	3	3	3	4	5	33	97
116	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	17	2	1	1	1	2	3	1	2	2	15	55

	Compromiso laboral																											
	Compromiso afectivo									Compromiso de continuidad							Compromiso normativo											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	31	5	5	4	4	5	1	5	5	34	4	1	3	4	1	3	3	19	84
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	37	5	5	2	5	5	1	5	5	33	4	1	3	4	1	3	3	19	89
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	18	5	5	1	3	5	1	5	5	30	5	1	1	5	1	1	1	15	63
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	33	5	3	4	4	5	3	5	5	34	5	3	3	5	3	3	3	25	92
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	14	5	1	1	4	3	2	4	3	23	3	2	3	3	2	3	3	19	56
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	4	3	25	4	1	2	4	1	2	2	16	65
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	19	4	2	1	4	1	1	2	2	17	2	1	1	2	1	1	1	9	45
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	28	5	2	2	3	5	3	5	1	26	5	3	4	5	3	4	4	28	82
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	15	5	2	1	2	1	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	1	9	40
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	35	5	3	3	5	5	3	5	4	33	4	5	5	4	5	5	5	33	101
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	20	5	1	1	1	1	1	3	2	15	2	3	2	2	3	2	2	16	51
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	35	5	2	3	5	4	2	4	3	28	4	3	3	4	3	3	3	23	86
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	90
14	5	4	3	4	3	4	4	4	5	36	5	2	2	4	5	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	93
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	31	5	1	2	3	4	2	3	3	23	5	2	3	5	2	3	3	23	77
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	25	5	1	1	2	3	3	3	3	21	4	4	2	4	4	2	2	22	68
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	33	5	3	3	3	5	2	3	5	29	5	3	4	5	3	4	4	28	90
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	26	5	2	3	3	3	1	2	5	24	5	3	2	5	3	2	2	22	72
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	31	4	3	1	3	5	3	3	4	26	1	4	4	1	4	4	4	22	79
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	22	2	1	1	1	4	2	5	2	18	1	1	1	1	1	1	1	7	47
21	5	1	1	5	1	1	5	5	5	29	5	1	1	1	5	5	5	5	28	1	1	1	1	1	1	1	7	64
22	5	3	4	1	1	1	5	3	1	24	5	4	1	1	5	1	1	5	23	5	4	2	5	4	2	2	24	71
23	3	1	2	3	1	1	2	3	3	19	4	3	3	2	3	1	3	2	21	3	2	2	3	2	2	2	16	56
24	3	2	1	2	1	1	1	3	4	18	5	1	1	2	2	2	4	4	21	4	1	2	4	1	2	2	16	55
25	5	5	3	4	4	1	3	5	5	35	5	3	1	4	5	5	5	5	33	3	4	4	3	4	4	4	26	94
26	4	4	3	4	3	3	2	2	3	28	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	2	4	4	2	4	4	24	81
27	3	4	3	3	3	2	3	5	4	30	5	3	2	4	5	3	4	4	30	5	3	4	5	3	4	4	28	88
28	5	1	5	3	4	1	1	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	4	32	98
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	4	4	32	113
30	5	3	3	3	3	2	3	2	4	28	4	1	3	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	73
31	5	4	5	4	5	3	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	4	4	32	112
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	4	32	115
33	5	3	1	5	1	3	3	5	5	31	5	5	4	4	5	1	5	5	34	4	1	3	4	1	3	3	19	84
34	5	4	1	5	5	3	4	5	5	37	5	5	2	5	5	1	5	5	33	4	1	3	4	1	3	3	19	89
35	1	1	1	1	1	3	1	5	4	18	5	5	1	3	5	1	5	5	30	5	1	1	5	1	1	1	15	63
36	5	3	2	5	4	2	3	5	4	33	5	3	4	4	5	3	5	5	34	5	3	3	5	3	3	3	25	92
37	2	2	1	1	1	1	1	2	3	14	5	1	1	4	3	2	4	3	23	3	2	3	3	2	3	3	19	56
38	4	3	2	3	2	1	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	4	3	25	4	1	2	4	1	2	2	16	65
39	3	2	1	2	2	1	2	3	3	19	4	2	1	4	1	1	2	2	17	2	1	1	2	1	1	1	9	45
40	5	2	1	3	1	5	1	5	5	28	5	2	2	3	5	3	5	1	26	5	3	4	5	3	4	4	28	82

41	2	1	1	2	1	2	1	3	2	15	5	2	1	2	1	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	1	9	40
42	4	3	3	5	4	1	5	5	5	35	5	3	3	5	5	3	5	4	33	4	5	5	4	5	5	5	33	101
43	3	3	1	3	1	1	1	2	5	20	5	1	1	1	1	1	3	2	15	2	3	2	2	3	2	2	16	51
44	4	3	4	5	5	3	2	4	5	35	5	2	3	5	4	2	4	3	28	4	3	3	4	3	3	3	23	86
45	4	3	2	4	4	3	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	90
46	5	4	3	4	3	4	4	5	4	36	5	2	2	4	5	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	93
47	5	4	2	3	3	2	2	5	5	31	5	1	2	3	4	2	3	3	23	5	2	3	5	2	3	3	23	77
48	5	3	1	5	1	1	3	2	4	25	5	1	1	2	3	3	3	3	21	4	4	2	4	4	2	2	22	68
49	5	4	2	3	3	3	4	5	4	33	5	3	3	3	5	2	3	5	29	5	3	4	5	3	4	4	28	90
50	4	2	1	5	2	3	2	3	4	26	5	2	3	3	3	1	2	5	24	5	3	2	5	3	2	2	22	72
51	5	3	3	1	3	3	4	5	4	31	4	3	1	3	5	3	3	4	26	1	4	4	1	4	4	4	22	79
52	4	3	2	2	1	1	3	4	2	22	2	1	1	1	4	2	5	2	18	1	1	1	1	1	1	1	7	47
53	5	1	1	5	1	1	5	5	5	29	5	1	1	1	5	5	5	5	28	1	1	1	1	1	1	1	7	64
54	5	3	4	1	1	1	5	3	1	24	5	4	1	1	5	1	1	5	23	5	4	2	5	4	2	2	24	71
55	3	1	2	3	1	1	2	3	3	19	4	3	3	2	3	1	3	2	21	3	2	2	3	2	2	2	16	56
56	3	2	1	2	1	1	1	3	4	18	5	1	1	2	2	2	4	4	21	4	1	2	4	1	2	2	16	55
57	5	5	3	4	4	1	3	5	5	35	5	3	1	4	5	5	5	5	33	3	4	4	3	4	4	4	26	94
58	4	4	3	4	3	3	2	2	3	28	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	2	4	4	2	4	4	24	81
59	3	4	3	3	3	2	3	5	4	30	5	3	2	4	5	3	4	4	30	5	3	4	5	3	4	4	28	88
60	5	1	5	3	4	1	1	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	4	32	98
61	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	4	4	32	113
62	5	3	3	3	3	2	3	2	4	28	4	1	3	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	73
63	5	4	5	4	5	3	5	5	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	4	4	32	112
64	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	4	32	115
65	5	3	1	5	1	3	3	5	5	31	5	5	4	4	5	1	5	5	34	4	1	3	4	1	3	3	19	84
66	5	4	1	5	5	3	4	5	5	37	5	5	2	5	5	1	5	5	33	4	1	3	4	1	3	3	19	89
67	1	1	1	1	1	3	1	5	4	18	5	5	1	3	5	1	5	5	30	5	1	1	5	1	1	1	15	63
68	5	3	2	5	4	2	3	5	4	33	5	3	4	4	5	3	5	5	34	5	3	3	5	3	3	3	25	92
69	2	2	1	1	1	1	1	2	3	14	5	1	1	4	3	2	4	3	23	3	2	3	3	2	3	3	19	56
70	4	3	2	3	2	1	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	4	3	25	4	1	2	4	1	2	2	16	65
71	3	2	1	2	2	1	2	3	3	19	4	2	1	4	1	1	2	2	17	2	1	1	2	1	1	1	9	45
72	5	2	1	3	1	5	1	5	5	28	5	2	2	3	5	3	5	1	26	5	3	4	5	3	4	4	28	82
73	2	1	1	2	1	2	1	3	2	15	5	2	1	2	1	2	1	2	16	1	2	1	1	2	1	1	9	40
74	4	3	3	5	4	1	5	5	5	35	5	3	3	5	5	3	5	4	33	4	5	5	4	5	5	5	33	101



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Perez Perez, Miguel Angel, docente de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Este (San Juan de Lurigancho), asesor de la Tesis titulada:

"Gestión del Conocimiento y el Compromiso Laboral del Personal Administrativo de la Fiscalía Nacional Especializada Contra la Criminalidad Organizada, cercado de Lima, 2019", del autor Laura Figueroa, Enrique Omar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

San Juan de Lurigancho, 18 de marzo del 2023,

Dr. Perez Perez, Miguel Angel	
DNI 07636535	Firma 
ORCID ( <a href="https://orcid.org/0000-0002-7333-9879">orcid.org/0000-0002-7333-9879</a> )	