



DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3647](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3647)

## Gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal en un centro materno infantil

**Jorge Luis Hurtado-Herencia**

<https://orcid.org/0000-0001-9519-2006>

[jorgehurtadoh@gmail.com](mailto:jorgehurtadoh@gmail.com)

Universidad Nacional Federico Villarreal- EUPG- Lima- Perú

**Alicia Agromelis Aliaga-Pacora**

<https://orcid.org/0000-0002-4608-2975>

[aliciaaliagapacora@gmail.com](mailto:aliciaaliagapacora@gmail.com)

Universidad Nacional Federico Villarreal- EUPG- Lima- Perú

Universidad Tecnológica del Perú- Lima- Perú

### RESUMEN

La gestión del conocimiento en los servicios de salud, se considera como un proceso continuo que inicia con la comprensión del conocimiento, que debe ser transmitido y socializado en las diferentes áreas con la finalidad de poner en práctica mejoras que conlleven a dar un buen servicio a los pacientes; y así evidenciar sus competencias profesionales al servicio de la atención. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal en el centro materno infantil San José, del distrito de Villa El Salvador en Lima-Perú. Se aplicó una investigación de tipo básica con diseño descriptivo correlacional en la que participaron 80 colaboradores del centro. Los resultados muestran que existe una correlación positiva débil entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales ( $r = 0,486$ ). La investigación concluye que, al existir una correlación positiva débil, se debe fortalecer a través de capacitaciones la gestión del conocimiento para el desarrollo del centro de salud. Como aporte se presenta un plan de actividades, que permita mejorar la calidad del servicio.

**Palabras clave:** *Conocimiento; competencias para la vida; gestión del conocimiento; innovación científica; perfil.*

Correspondencia: [jorgehurtadoh@gmail.com](mailto:jorgehurtadoh@gmail.com)

Artículo recibido: 01 octubre 2022. Aceptado para publicación: 15 noviembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Hurtado-Herencia, J. L., & Aliaga-Pacora, A. A. (2022). Gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal en un centro materno infantil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1008-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3647](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3647)

## Management of knowledge and professional skills of the staff in a maternal and child center

### ABSTRACT

Knowledge management in health services is considered to be a continuous process that begins with the understanding of knowledge, which must be transmitted and socialised in the different areas in order to put into practice improvements that lead to good service to patients, and thus demonstrate their professional competencies in the service of care. The objective of the research was to determine the relationship between knowledge management and the professional competencies of the staff at the San José mother and child centre in the district of Villa El Salvador in Lima, Peru. A basic research study with a descriptive correlational design was carried out with the participation of 80 employees of the centre. The results show that there is a weak positive correlation between knowledge management and professional competencies ( $r = 0.486$ ). The research concludes that, as there is a weak positive correlation, knowledge management should be strengthened through training for the development of the health centre. As a contribution, a plan of activities to improve the quality of the service is presented.

**Keywords:** *Knowledge; life skills; knowledge management; scientific innovation; profile.*

## INTRODUCCIÓN

La Gestión del Conocimiento (GC) en nuestros días se considera como un proceso de innovación de la información con la finalidad de potenciar las instituciones y/o empresas que se viene desarrollando dentro de la nueva economía o economía del conocimiento. La GC en las organizaciones hace mención a la identificación y el aprovechamiento del conocimiento colectivo, para ayudar a la organización a competir, comprende cuatro procesos básicos; de creación, almacenamiento y recuperación, transferencia y aplicación del conocimiento (Alavy y Leidner 2001). Tal como mencionan los autores los nuevos conocimientos permiten que las personas sean capaces de crear nuevos modelos, aplicaciones que permitan ofrecer en las instituciones un mejor servicio. Así mismo a través del uso de las TIC, se pueda almacenar y recuperar la información con facilidad; y que estos conocimientos sean socializados en equipo, en bien de la organización y ser reemplazados algunas prácticas obsoletas. Sin embargo, no se pone en práctica, no solo por la falta de equipos de trabajo, sino porque no existe el reconocimiento a los profesionales que comparten o socializan los nuevos conocimientos, dándoles un espacio que asegure el intercambio y desarrollo profesional.

De acuerdo con Kakabadse et al., (2003) los modelos de la GC, son: El Modelo Cognitivo de la GC, señala dos tipos de conocimiento; tácito y explícito; compuesto por los procesos de socialización, cuyo objetivo es compartir los modelos, experiencias y creencias; la externalización, consiste en aprehender y compartir; la combinación y la internalización que consiste en compartir el conocimiento (Nonaka y Takeuchi 1995). El Modelo en Red de la GC; es el producto de las teorías de la organización en red, centradas en la adquisición, intercambio y transferencia de conocimiento y el Enfoque de Comunidad de Práctica de la GC; el enfoque tiene como base el compartir recursos, valores y resolver los problemas (Kakabadse et al., 2003).

Por otro lado, las dimensiones de la GC, son 4: El análisis organizacional, que es el producto de un diagnóstico que se debe de llevar a cabo en las organizaciones a fin de conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Las competencias, entendida como el manejo de la gestión de la información, comunicación, del cambio, del aprendizaje organizacional y uso de herramientas digitales. Las prácticas, encaminadas a compartir y aplicar el conocimiento. Los procesos, su aplicación de acuerdo a los objetivos y finalmente las TIC, que consiste en la aplicación de las mismas

de acuerdo a las necesidades que se desea poner en marcha en la organización (Marulanda, López y Mejía 2013).

La otra variable de estudio son las Competencias Profesionales (CP), tratadas como un sistema de conocimientos, procedimientos, actitudes y valores que se ponen en funcionamiento en el desempeño, en un contexto laboral determinado, que constituyen resultados concretos de trabajo y donde intervienen capacidades intelectuales que son expresadas en: saber, saber hacer, saber estar y saber ser para saber actuar en la solución de problemas de su práctica profesional. (Salas, 2009; Windsor, Duglas, Harvey, citado por Veliz et al. 2018)

Por otro lado, la Comisión Europea (2004), menciona que las CP, son el resultado de la formación profesional y están comprendidas por el conjunto de capacidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y destrezas, que le va a permitir al profesional desarrollar su labor con eficacia. De acuerdo con Vargas citado por Tobón (2005), las competencias son: Las competencias básicas, denominadas así, porque son aquellas que nos permiten vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier escenario laboral, como por ejemplo las competencias comunicativas, las de matemáticas, de autogestión del proyecto ético de vida las TIC, y afrontar los cambios manteniendo un buen nivel de liderazgo; las competencias genéricas, son aquellas que nos permiten adaptarnos a diferentes entornos laborales, entre ellas el emprendimiento, trabajo en equipo, la planificación, gestión de la información y la resolución de problemas y las competencias específicas que están directamente relacionadas a la profesión.

En el marco teórico resaltan los siguientes antecedentes. En relación a la Gestión del Conocimiento (GC), Luengo (2015), propone que las instituciones de salud deben establecer objetivos claros, concisos, y aplicación de estrategias que permitan mejorar y brincar una mejor calidad de atención para los pacientes. Para Espinoza (2018), una de las causas más importantes en la gestión del conocimiento estuvo supeditada a la falta de preparación y capacitación en el uso de las TIC, que limitaba tanto a los docentes como estudiantes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. Lo que implica que se debe capacitar a todo el personal al manejo de las TIC, a fin de facilitar al aprendizaje e intercambio de materiales e investigaciones. De acuerdo con Escobar (2019), quien planteó como objetivo determinar las competencias profesionales en la

Atención Primaria en Salud (APS), y se obtuvo que el 51% de médicos generales si tienen las competencias por que participaron en las capacitaciones que se dieron; por lo tanto, el investigador recomienda se siga con las capacitaciones y actualizaciones en el centro de salud. Para Cabrera et.al (2018), el plan de estudios de medicina sobre las competencias para la promoción de la salud, en la Universidad de Guadalajara, debe ser revisada con la finalidad de mejorar el contenido de la malla curricular, así como afianzar las prácticas de campo con la finalidad de darles mayor experiencia en la labor. Asimismo, Martínez y Sánchez (2018), mencionan en su investigación que los estudiantes desarrollan competencias técnicas, personales e intelectuales, independiente a la gestión del conocimiento y sugieren que se debe reforzar asignaturas relacionadas a la metodología de investigación en los programas académicos con la finalidad que ayuden a generar trabajos científicos, así como crear centros de investigaciones institucionales que estén vinculados con empresas, que les permita a los futuros profesionales desarrollar su creatividad a fin de buscar dar soluciones inmediatas al entorno dentro de equipos colaborativos.

De acuerdo a los planteamientos que se señala el objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, en Lima- Perú. De este objetivo, se desagrega la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento en las competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil

## **METODOLOGÍA**

Se aplicó la investigación básica, que es aquella que tiene como objetivo indagar, buscar nuevos conocimientos con una finalidad específica, que es aportar en el campo del conocimiento científico (Sánchez y Reyes 2017). Así mismo se aplicó el diseño descriptivo correlacional, a fin de contrastar la hipótesis general.

Presentamos a continuación los problemas motivo de estudio:

1. ¿Cuál es el impacto en la salud pública de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, Lima- Perú?
2. ¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador?

3. ¿Cuál es el nivel de las competencias profesionales en los profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador?

Se trabajó con una población censal conformada por todos los 80 colaboradores entre médicos, obstetras, enfermeras, odontólogos, psicólogos y demás miembros del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador.

Se aplicó la técnica de la encuesta, para la variable gestión de conocimiento, se elaboró un cuestionario, compuesto por 5 dimensiones y 25 ítems de acuerdo a la teoría de Marulanda, López y Mejía (2013), mostrando validez mayor a 0,2 y una confiabilidad = 82,9 %. Asimismo, las competencias profesionales estuvieron formada por 6 dimensiones y 12 ítems, la validez mayor a 0,2 y una confiabilidad = 95,9 %. De acuerdo a los estándares internacionales (Barón y Díaz, 2018).

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A continuación, se exponen los resultados de acuerdo a las preguntas señaladas en la metodología:

Respuesta a la pregunta 1: ¿Cuál es el impacto en la salud pública de la Gestión del Conocimiento en las Competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador, Lima- Perú?, se planteó la siguiente hipótesis, dónde se aplicó el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman.

Ho: El impacto en la salud pública de la Gestión del Conocimiento no es significativo en las Competencias profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador- 2019.

**Tabla 1**

*Correlación entre las variables de estudio*

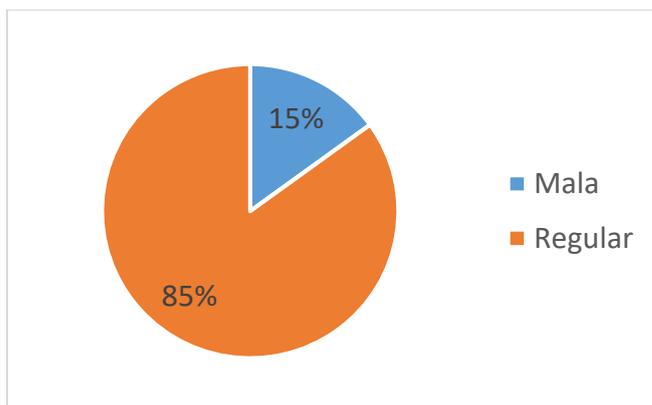
	Competencias Profesionales
Coefficiente de correlación	,486**
Rho de Spearman Gestión del conocimiento	
Sig. (bilateral)	,000
N	80

De acuerdo a los resultados entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales existe una correlación positiva débil,  $r = 0,486$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de  $0,05$ . Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Respuesta a la pregunta 2: ¿Cuál es el nivel de la gestión del conocimiento en los profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador?

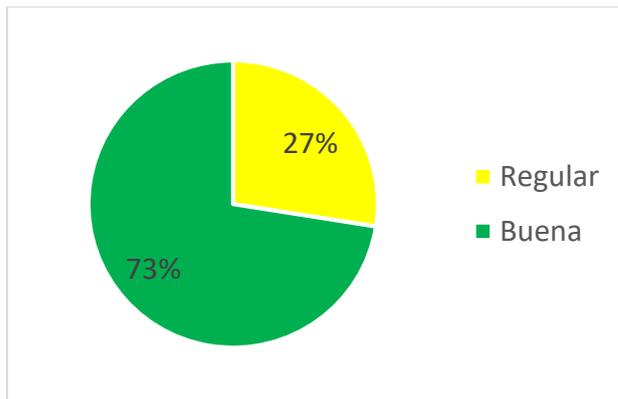
Figura 1

*Gestión del conocimiento*



En la Figura 1, se muestra las valoraciones de los participantes respecto a la gestión del conocimiento en el Centro de Salud.

Respuesta a la pregunta 3: ¿Cuál es el nivel de las competencias profesionales en los profesionales del personal de salud del Centro Materno Infantil San José de Villa El Salvador?



En la Figura 2, se muestra las valoraciones de los participantes respecto al nivel de las competencias profesionales en el Centro de Salud.

Modelo de Atención Integral en Salud con un enfoque familiar y en red. Que comprende una serie de acciones que promueven y facilitan la atención eficiente, eficaz y oportuna que se dirige, más que al paciente o a la enfermedad como hechos aislados, a las personas, consideradas en su integralidad física y mental y como seres sociales pertenecientes a diferentes tipos de familia y comunidad, que están en un permanente proceso de integración y adaptación a su medio ambiente físico, social y cultural, pero que estas a su vez tengan como base la gestión del conocimiento. (Artaza et al.; s. a)

### Discusión

Luego de la revisión bibliográfica es posible afirmar que, en el Perú, aún falta que las instituciones profundicen y apliquen a la CG como herramienta que permita el desarrollo e innovación de las diferentes instituciones. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos que, si bien existe una correlación entre la GC y las CP, del personal de salud del Centro Materno Infantil; es una correlación ( $= 0,486$ ) positiva débil; y a su vez son explicados por los resultados descriptivos de la variable GC, en el que el 85% de colaboradores refiere que la GC es regular y el 15% es mala. Lo cual implica que, en el Centro de Salud, no se realiza ningún tipo de acciones a fin de intercambiar conocimientos y dar la oportunidad al personal a mejorar su desempeño. Por otro lado, los resultados de competencias profesionales señalan que el 27% son regulares y el 73 % es bueno. Lo que confirma que hace falta crear espacios y oportunidades para que los diferentes profesionales se reúnan y compartan el conocimiento, intercambien sus experiencias, las socialicen, interioricen y planteen alternativas de solución; tal como

señala Kakabadse et al., (2003) en el Modelo Cognitivo de la GC. Razón por la cual se sugiere llevar a cabo una serie de acciones que permitan, este intercambio.

Que se fomente una cultura de colaboración e intercambio entre los diferentes profesionales de las áreas del Centro de salud, en función de los objetivos, misión y visión del Centro, basado en el Modelo de Atención Integral en Salud con un enfoque familiar y en red. Recomendamos llevar a cabo las siguientes actividades:

- Reuniones para analizar el diagnóstico del Centro de Salud, que los lleve a reflexionar y dar alternativas de solución.
- Capacitar en el manejo de las TIC a todos los colaboradores del Centro
- Priorizar los problemas de atención y de servicio.
- Promover actividades de intercambio de experiencias, conocimientos, entre los diversos profesionales de salud y formar equipos de trabajo
- Formular actividades con la familia, dentro de la política del sector, donde participen todos los colaboradores del Centro de Salud.
- Reuniones de evaluación de las actividades, que les permita mejorar la calidad de servicio y de atención.

## CONCLUSIONES

Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales ( $r = 0,486$ ). Lo que significa el papel que debe tener de aquí en adelante las autoridades del Centro de Salud, como es poner en marcha las acciones que se sugieren a través del Modelo de Atención Integral en Salud con un enfoque familiar y en red. Asumir el reto es tarea de todos los colaboradores, ya que la GC, es una herramienta que permite el desarrollo y la innovación de las diferentes instituciones u organizaciones que necesitan hoy en día responder a las necesidades y cambios que requiere la sociedad.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Alavy, M. y Leidner, D. (2001). *Review knowledge management and knowledge management systems conceptual foundations and research issues*. MIS Quarterly,
- Artaza, O; Barría, M; Fuenzalida, A; Nuñez, K; Quintana, A; Vargas, I; Venegas, C; Vidales, A. (s.a). Modelo de gestión de establecimientos hospitalarios. Ministerio de Salud de Chile.
- Barón, L. y Díaz, L. P. (2018). Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con Enfermedad Crónica. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 20 (2), 1-11.
- Cabrera, A; Cróker-Sagástume, R; Carmona-Ruvalcaba, J; López-de-la-Mora, D; Spánchez-Toscano, Y. y Zavala- González M. (2018), Efecto de un plan de estudios de Medicina sobre las competencias para la promoción de la salud y la participación social. *Educación Médica*. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.06.002>
- Comisión Europea (2006). Aplicación del Programa comunitario de Lisboa. Propuesta de recomendación al Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.
- Escobar, L. (2019). *Competencias profesionales en atención primaria en salud, de médicos generales en centros de salud de primer nivel de la red 5 sur de la ciudad de La Paz segundo semestre gestión 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 199-219.
- Kakabadse, Nada K., Andrew Kakabadse, and Alexander Kouzmin. (2003). "Reviewing the Knowledge Management Literature: Towards a Taxonomy." *Journal of Knowledge Management* 7(4):75–91.
- Luengo, T. (2015). *La gestión del conocimiento aplicada al desarrollo del departamento de investigación de enfermería en una institución de atención especializada*. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante].

- Martínez Villalba, J. A., & Sánchez Muñoz, S. (2018). Generación de competencias con base en la gestión de conocimiento científico. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Marulanda, C., López, M. y Mejía M. (2013). *Análisis de la gestión del conocimiento en pymes de Colombia. Gerenc. Technol. Inform.* | Vol. 12 | N° 33 | May – Agosto.
- Nonaka, Ikujiro and Hirotaka. Takeuchi. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.*
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Lima: Editorial Bussines Suport
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.* 2da Ed. Edic. ECOE.
- Véliz Martínez, P. L., Blanco Aspiazu, M. Á., Ortiz García, M., Díaz Hernández, L., & Blanco Aspiazu, O. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. *Educación Médica Superior*, 32(1), 106-117