



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la
Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2021

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Juan Jose Perez Panana

Asesora

Dra. María Elena Pacheco Romero

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

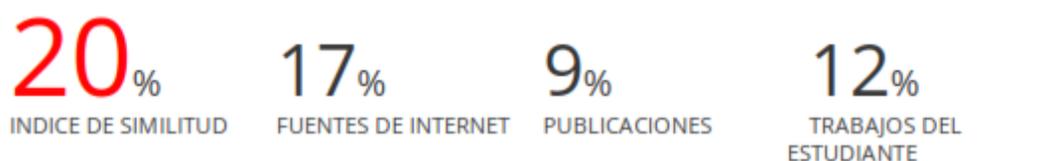
ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Juan Jose Perez Panana	15761227	27 de junio 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. María Elena Pacheco Romero	40252146	0000-0002-8941-4984
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
M (a). Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	1%
7	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	<1%
8	app.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TESIS

**Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de
la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2021**

JURADO EVALUADOR

**DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE**

**DR. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO**

**M (A). GLENY AMELIA CHING CAMPOS
VOCAL**

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi familia para expresar mi agradecimiento, en especial a mis padres que siempre me han apoyado, comprendido, aconsejado y querido en momentos difíciles y, sobre todo me han ayudado en mi aprendizaje.

Juan José Pérez Panana

AGRADECIMIENTO

Toda la consideración y agradecimiento especial a mi asesora, la Dra. María Elena Pacheco Romero, por su paciencia y apoyo continuo, desinteresado e incondicional, en la planificación, preparación y presentación del informe final de la tesis.

También agradezco sincera y fraternalmente a las autoridades, docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho, quienes me brindaron un tiempo valioso durante el proceso de enseñanza y me apoyaron en la culminación de mis estudios.

En mi familia tengo que destacar a las personas que me dieron la vida, mis padres, quienes siempre han estado ahí para mí brindándome su confianza, apoyo y consejos a medida que he superado las dificultades y desafíos que la vida me ha traído, muchas gracias.

Juan José Pérez Panana

ÍNDICE

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1. Gestión del conocimiento	9
2.2.1.1. Modelos de gestión del conocimiento	9
2.2.2. Innovación organizacional	12
2.2.2.1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow	12
2.3 Bases filosóficas	13
2.3.1. Gestión del conocimiento	13
2.3.1.1. Concepto	13
2.3.1.2. Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento	16
2.3.1.3. Dimensiones de la gestión del conocimiento	18
2.3.1.4. ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento?	20
2.3.1.4. Proceso de la gestión del conocimiento	21

2.3.1.5. Elementos de la gestión del conocimiento	21
2.3.1.6. Técnicas de gestión del conocimiento	22
2.3.1.7. Principios de la gestión del conocimiento	24
2.3.1.8. La gestión del conocimiento como fuente de innovación organizacional	24
2.3.2. Innovación organizacional	26
2.3.2.1. Definición	26
2.3.2.2. Característica del clima organizacional	27
2.3.2.3. Relación del clima organizacional con otros conceptos	29
2.3.2.4. Liderazgo	31
2.3.2.5. Cultura organizacional	32
2.3.2.6. Componentes del clima organizacional	34
2.4 Definición de términos básicos	35
2.5 Hipótesis de investigación	37
2.5.1 Hipótesis general	37
2.5.2 Hipótesis específicas	37
2.6 Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA	39
3.1 Diseño metodológico	39
3.2 Población y muestra	39
3.2.1 Población	39
3.2.2 Muestra	39
3.3 Técnicas de recolección de datos	40
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1 Análisis de resultados	41
4.2 Contrastación de hipótesis	81
CAPÍTULO V	83
DISCUSIÓN	83
5.1 Discusión de resultados	83
CAPÍTULO VI	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
6.1 Conclusiones	84
6.2 Recomendaciones	85

REFERENCIAS	86
7.1 Fuentes documentales	86
7.2 Fuentes bibliográficas	88
ANEXOS	91

RESUMEN

El presente estudio tiene el siguiente propósito, determinar la influencia que ejerce la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. Para este fin la pregunta de investigación es la siguiente: ¿De qué manera influye la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021? la pregunta de investigación se responde a través de la lista de cotejo sobre la gestión del conocimiento en la innovación organizacional de los docentes, la misma que consta con una tabla de doble entrada de 20 ítems y 5 alternativas para la primera variable y 20 ítems con 5 alternativas para la segunda variable a las que se les asigno un valor cuantitativo para procesar los datos en el sistema estadístico SPSS, este instrumento fue aplicado por el equipo de apoyo del investigador a los 80 sujetos muestrales seleccionados estocásticamente. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Jurado (2020), en su estudio concluyo que: Un análisis detallado para el personal departamental y los directores o jefes de departamento de la empresa mostró que los cambios examinados relacionados con la gestión de la información son importantes a la hora de implementar políticas de gestión del conocimiento y conocimiento en ella. Se concluyó que, la gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que permite construir una base tecnológica en beneficio del flujo de conocimiento en una especie de red universitaria, aprovechando la experiencia exitosa y sistematizando formas positivas de solución de problemas; todo lo que puede hacer es adaptarse de manera más flexible, resolver problemas, brindar nuevos y mejores servicios.

Palabras clave: gestión del conocimiento, innovación organizacional, aprendizaje continuo y aprendizaje organizacional

ABSTRACT

The present study has the following purpose, to determine the influence that knowledge management and organizational innovation have on teachers at the José Faustino Sánchez Carrión National University-2021. To this end, the research question is the following: How does knowledge management influence organizational innovation in teachers at the José Faustino Sánchez Carrión National University-2021? The research question is answered through the checklist on knowledge management in the organizational innovation of teachers, which consists of a double-entry table of 20 items and 5 alternatives for the first variable and 20 items with 5 alternatives for the second variable to which a quantitative value was assigned to process the data in the SPSS statistical system, this instrument was applied by the researcher's support team to the 80 stochastically selected sample subjects. The results are related to what Jurado (2020) maintains, in his study he concluded that: A detailed analysis for the departmental personnel and the directors or department heads of the company showed that the changes examined related to information management are important when implementing knowledge and knowledge management policies in it. It was concluded that knowledge management significantly influences organizational innovation in teachers at the José Faustino Sánchez Carrión National University, since it allows building a technological base for the benefit of the flow of knowledge in a kind of university network, taking advantage of the successful experience and systematizing positive forms of problem solving; all you can do is adapt more flexibly, solve problems, provide new and better services.

Keywords: knowledge management, organizational innovation, continuous learning and organizational learning

INTRODUCCIÓN

Actualmente, se vive en la sociedad del conocimiento, en el cual es incierto que el cambio sea un lugar común. En este sentido, es importante que todas las personas de la comunidad universitaria se comprometan con la gestión de la información como disciplina para organizar, transmitir, interpretar, aplicar y gestionar la información; esto permitirá el desarrollo de una cultura conducente al trabajo productivo y eficiente, lo que a su vez conducirá a la creación de nuevos y mejores empleos.

En este marco, he realizado el presente trabajo de investigación, que busca determinar la influencia que ejerce la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021; el mismo que se divide en seis capítulos:

En el capítulo I: lleva como título **planteamiento del problema**, comprende la descripción de la realidad problemática, realizo la formulación del problema, se determinan los objetivos de la investigación, la justificación y las delimitaciones del estudio. En el capítulo II: denominado **marco teórico**, se expone los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases filosóficas, la definición de términos básicos, las hipótesis de investigación y la operacionalización de variables.

El capítulo III: contiene la **metodología** de la investigación empleada, en el capítulo IV: presente los **resultados** de la investigación con el análisis de los resultados y contrastación de hipótesis,

En el capítulo V: doy a conocer la **discusión** y en el sexto las **conclusiones y recomendaciones** a las que he arribado en el presente estudio. Además de las referencias bibliográficas y anexos del estudio.

La tesis se desarrolló de esta manera, a través de un procedimiento o nivel que se describe en cada capítulo. A medida que avanza este estudio, surjan nuevos conocimientos junto con nuevas hipótesis y preguntas para un mayor estudio en varios campos del conocimiento.

Para todos los efectos, es suficiente utilizar bien el método científico, teniendo un fuerte deseo de superación de espíritu innovador.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El proceso de innovación debería ser familiar para toda organización, pero este no es el caso de la organización mencionada porque no existe una estructura organizacional para crear, difundir, agregar y replicar información. Dentro de este hecho claro, este estudio se basa en un fuerte concepto de poder como fuente para crear un cambio estratégico duradero y obtener una ventaja competitiva.

Mientras tanto, el ser humano crece en una sociedad del conocimiento que es insostenible, la tecnología cambia a gran velocidad, el proceso de creación de información está cambiando, el proceso de generación de conocimiento se fortalece y comienza el proceso de aprendizaje también están evolucionando. De ser así, las asociaciones universitarias de la información debe ser una empresa inteligente capaz de originar, trasladar, emplear y transformar la inteligencia de forma holística, sistemática y global fortaleciendo el sistema de gestión del conocimiento sólido, en constante aprendizaje y desarrollo.

El papel de la universidad es generar conocimientos importantes para la planificación y desarrollo de su intelecto; esta evolución social otorga brindar reacciones importantes a sus necesidades insatisfactorias. Los intercambios acelerados afectan a las organizaciones educativas, por lo tanto, existe una obligación clave de establecer estrategias organizacionales y aprender continuamente para construir empresas inteligentes que se beneficien de la innovación y el conocimiento.

La visión de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión es convertirse en una sociedad líder en rendimiento intelectual e innovación en trabajo social. Aun así, el hecho demuestra que existe una diferencia en el conocimiento debido a la falta de estructura y planificación para organizar, transferir e interpretar

la información, lo que puede interpretarse en nuevos y mejores servicios universitarios. Se pierde el componente potencial de conocimiento que los docentes pueden extraer en cualquier curva de aprendizaje, ya que no se requiere un proceso estructural para transformar el conocimiento detallado en conocimiento estructurado.

Los seminarios universitarios no comprenden la educación y el conocimiento comunitario, debido a la falta de una red de aprendizaje global que permita la cognición social sincrónica, los creadores de conocimiento no son tan transportados y capitalizados. La falta de un sistema claro de gestión para la creación y transmisión del conocimiento se combina con factores que establecen la calidad de la educación en la selección de sus integrantes. Todos estos elementos se traducen en un menor nivel de producción y, por lo tanto, un menor nivel de eficiencia en el procesamiento. La comunidad faustiniana pone un poco de información en el diseño y análisis de su propio currículo, porque es la que menos investiga; por alguna razón, sus maestros son reacios a cambiar, repitiendo sus propios procedimientos cada año, sin darse cuenta de los hechos y perjudicando a su personal.

Así, prevaleció un ambiente de trabajo desfavorable, alta presión, baja productividad y, como resultado, el proceso de diseño no mejoró. En estas condiciones se realizó esta investigación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la creación de conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?
- ¿Cómo influye el aprendizaje continuo en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?

- ¿Cómo influye el sistema de conocimiento y retroalimentación en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?
- ¿Cómo influye la gestión de las competencias individuales en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer la influencia que ejerce la creación de conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.
- Establecer la influencia que ejerce el aprendizaje continuo en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.
- Conocer la influencia que ejerce el sistema de conocimiento y retroalimentación en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.
- Establecer la influencia que ejerce la gestión de las competencias individuales en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.

1.4 Justificación de la investigación

Cada institución de educación superior tiene la responsabilidad innata de crear información dentro del proceso creativo, la cual será distribuida entre todos sus

integrantes a través de un proceso sistemático de transferencia de información. Esta información debe ser revisada minuciosamente en un sistema que incluya el aporte de sus miembros porque, una vez traducidos e implementados, crean valor en el proceso de entrega de uno nuevo, un mejor trabajo y el uso de esta inteligencia puede abordar problemas relacionados con la universidad, así como aspiraciones sociales. Las universidades en general la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en particular, deben convertirse en un sinfín de productores de datos en la medida en que estos sean organizados, distribuidos, analizados, interpretados, aplicados y replicados de manera sustentable.

En este sentido, comprender la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión es fundamental, ya que permite desarrollar planes estratégicos basados en el constructivismo y principios educativos generales para gestionar programas y conceptos de conocimiento futuro, esta visión unificada basada en el conocimiento debe permitir el establecimiento de procesos de crecimiento sostenible y la creación de nuevos productos.

Finalmente, el propósito de este estudio es ayudar a discutir cómo mejorar la producción de conocimiento, la práctica del aprendizaje continuo, el uso de estrategias de conocimiento y retroalimentación, y la gestión de habilidades personales entre los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de modo que también se pueda controlar el proceso de fabricación y crear valor en el proceso de procesamiento, transmisión e interpretación de la información.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación espacial**

La presente investigación se realizó en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho.

- **Delimitación temporal**

La presente Durante el año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Mis planes de estudio de pregrado y posgrado cuentan con temas de investigación con los cuales puedo aprender la práctica y teoría de los procedimientos científicos estudiados, lo que me permite implementar, planificar y culminar con satisfacción la investigación que realice.

Los profesores de posgrado mencionados en la iniciativa temprana participaron en mi investigación como co-asesores, ya que estaban directa o indirectamente involucrados en mejorar el proceso de aprendizaje en los temas relacionados con las variables que estudié.

La institución de educación superior donde hago mi investigación está en el área donde vivo cerca de mi casa, lo que me ahorra tiempo y dinero.

Tener acceso a internet me facilita investigar más para conocer los caminos sugeridos y los posibles errores de la investigación, para que mi investigación sea productiva y contribuya al desarrollo social.

Cuento con los medios de comunicación (televisión, radio, periódicos, etc.) para que me ayuden a entender las similitudes y diferencias a nivel local, regional, nacional e internacional.

El trabajo de investigación en la biblioteca profesional de la Educación de Posgrado de mis alumnos me ayudó a recopilar más información y no cometí errores en investigaciones posteriores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Jurado [1], en su tesis titulada “*Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para el área de dirección comercial de empresas Públicas de Armenia E.S.P.*”, aprobada por la Universidad EAN-Colombia, donde el investigador planteo presentar un paradigma de gestión del conocimiento para el contexto de la gestión comercial EMPRESAS PÚBLICAS ARMENEAS ESP. Desarrollo una investigación de tipo cualitativo, la población estuvo constituida por 33 colaboradores. Los resultados del estudio muestran que se destaca la importancia de la gestión del conocimiento corporativo en la información, los principios y principios, los principios organizacionales y la planificación empresarial. Finalmente, el investigador concluyo que:

Un análisis detallado para el personal departamental y los directores o jefes de departamento de la empresa mostró que los cambios examinados relacionados con la gestión de la información son importantes a la hora de implementar políticas de gestión del conocimiento. conocimiento en ella.

Escorcía & Márquez [2], en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento en los departamentos de investigación de las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla*”, aprobado por la Universidad de la Costa-Colombia, donde el investigador planteó analizar las prácticas de gestión del conocimiento en los departamentos de investigación de las instituciones de educación superior de Barranquilla. Desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo alcance descriptivo y diseño no experimental transversal, la población estuvo constituida por. Los resultados del estudio indican que existen debilidades en la aplicación de cada investigador, lo cual es importante para el desarrollo del conocimiento a nivel de

equipo. Finalmente, el investigador concluye que: En el caso de las instituciones de estudio, no existe una herramienta tecnológica que registre la información sensible de los investigadores. Por último, se recomienda un plan de gestión del conocimiento que integre las importantes funciones de investigación, docencia y extensión.

Rocha [3], en su tesis titulada *“Gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre”*, aprobada por la Universidad Tecnológica de Bolívar-Colombia, donde el investigador planteo generar innovaciones en las prácticas de gestión a partir del conocimiento de los recursos humanos de las empresas de la industria de la construcción de División Sucre a través de la gestión del conocimiento. Desarrollo una investigación de carácter descriptivo, la población estuvo constituida por 3 empresas los cual son 3 gerentes, 3 coordinadores y 24 empleados. Los resultados del estudio indican que se encuentra que dentro de las empresas objeto de estudio se promueven montos pequeños en base a la planificación empresarial; se tienen en cuenta las necesidades de los clientes y proveedores; la identidad del personal, las habilidades y el conocimiento es insignificante, con poca mejora del personal local. Finalmente, el investigador concluyo que:

En cuanto a la gestión de la información, dentro de ella no se promueve en base al plan estratégico de la empresa, sin embargo, muestran fortaleza al empoderar a los líderes en el ambiente laboral, permitiendo que los miembros del equipo promuevan la producción de algo nuevo.

Acosta [4], en su tesis titulada *“Implementación de un modelo de gestión del conocimiento en los procesos organizacionales: Caso DISAN S.A.”*, aprobada por la Pontificia Universidad Javeriana-Colombia, donde el investigador planteo establecer un modelo de gestión del conocimiento como pieza clave para agregar valor a los procesos organizacionales a través de la comunicación en DISAN S.A. Desarrollo una investigación de método observacional tipo descriptivo y explorativo, la población estuvo constituida por 3 gerentes, 3 coordinadores y 26 empleados. Los resultados del estudio indican que fue gestionado por los directivos de la empresa, gracias a la aplicación del modelo, alto rendimiento de la producción y competencia gracias a la capacitación del personal. Finalmente, el investigador concluyó que: Los involucrados en los programas de implementación del modelo se pueden identificar como empresas

de otras regiones que quieren adquirir conocimientos básicos y avanzados en la región donde DISAN es experta.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Quispe [5], en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*”, aprobada por la Universidad del Pacífico, donde el investigador planteo determinar la relación entre la gestión del conocimiento de los profesores de la Universidad Federico Villarreal y la innovación organizacional en el año 2018. Desarrollo una investigación de tipo descriptivo correlacional no experimental, la población estuvo constituida por 299 docentes. Los resultados del estudio indican que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la gestión organizacional entre los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Finalmente, el investigador concluyó que: Del análisis de los resultados se desprende que la práctica de generación de conocimiento y variables de la estructura organizacional está bien integrada entre el cuerpo docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Bonifacio [6], en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019*”, aprobada por la Universidad Peruana Unión, donde el investigador planteo reconocer la conexión entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa. Desarrollo una investigación de tipo descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo no experimental transversal, la población estuvo constituida por 77 trabajadores. Los resultados del estudio indican que el coeficiente de correlación de varianza estudiado se obtiene con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ($= 0.643$), indicando que existe correlación entre las variables; lo que demuestra que para una mejor gestión es necesario contar con toda la información necesaria en esta materia. Finalmente, el investigador concluyo que:

El estudio determinó sobre la gestión de la información relacionada con la dirección y el personal de la sede administrativa de la Unidad Regional de Gestión Educativa (UGEL) San Román - 2019 (Rho de Spearman media = 0,000). La gestión completa de la información conduce a una mejor planificación, una planificación más completa y una mejora continua frente a los clientes internos y externos.

More [7], en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017*”, aprobada por la Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, donde el investigador planteo determinar cómo la cultura organizacional y la gestión del conocimiento se relacionan con la subgerencia GORE Ica 2017 para la gestión del riesgo de desastres. Desarrollo una investigación de tipo hipotético-deductivo, la población estuvo constituida por 76 trabajadores. Los resultados del estudio indican que la creación de conocimiento está muy ligada a la cultura del diseño en el área de Gestión de Riesgos del GORE Ica en 2017. Finalmente, el investigador concluyo que:

La gestión del conocimiento está bien integrada con la filosofía de diseño del departamento, como lo demuestra la correlación Rho de Spearman de 0,553 obtenida en 2017 con un nivel inferior a 0,05, lo que indica una correlación significativa entre los cambios observados.

Velásquez [8], en su tesis titulada “*Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en el centro de operaciones lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos – 2018*”, aprobada por la Universidad Autónoma del Perú, donde el investigador planteo determinar la relación entre el desempeño organizacional y la gestión del conocimiento en el centro de operaciones principal de Eco Century SAC en Chorrillo, 2018. Desarrollo una investigación de tipo descriptivo-correlacional, la población estuvo constituida por 50 trabajadores. Los resultados del estudio indican que existe una relación entre la planificación estratégica y el desempeño organizacional en la Ecocentury S.A.C. Chorrillos - 2018. Finalmente, el investigador concluyó que: Se encontró una correlación con el índice de Pearson de 0.615, y el p-valor en $0.000 > 0.05$, lo que concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la planificación estratégica en la industria limeña de Ecocentury S.A.C. Chorrillos - 2018.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión del conocimiento

2.2.1.1. Modelos de gestión del conocimiento

De acuerdo con García & Sosa [9] la gestión del conocimiento se encarga de:

Administrar las constituciones, los cuáles son los bienes de implementarlo, logrando embarcar modelos de gestión del conocimiento. Ahora bien, muchos autores son capaces de crear un sistema para la gestión de la información dentro de las entidades, cada uno con su propia estructura y definición, permitiendo a la organización adaptar el modelo a la mejor estructura y dotación de personal posible. (p.20)

En esta sección, enumeraremos solo algunos de estos tipos de gestión de la información.

1. Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi

Se utiliza para identificar la creación de conocimiento mediante una conjugación de conocimiento implícito y claro. Es un ciclo permanente de cambio en el conocimiento que se inicia en cuatro direcciones: interpersonal, externa, de entrada y salida, lo que da origen.

- a) **La colaboración**, es el desarrollo de alcanzar conocimiento tácito compartiendo experiencias mediante declaraciones orales, libros, manuales y prácticas que agregan nueva información a la colección de la institución.
- b) **La externalización**, es un proceso de desarrollo que transforma el conocimiento tácito en ideas concretas, utilizando metáforas, lo hace difícil de ser tangible y lo integra a la cultura organizacional; esta es una importante actividad de creación de conocimiento.
- c) **La integración**, es el proceso de crear información clara mediante la recopilación de información clara de múltiples fuentes, a través del cambio de intervención de teléfonos, asambleas y e-mail, que se pueden organizar, recopilar y organizar basada en datos para crear la inteligencia clara.
- d) **La Interiorización**, es el desarrollo de incorporar la inteligencia clara al conocimiento tácito, analizando la experiencia adquirida en la práctica del nuevo conocimiento e incorporando a los miembros de la base del conocimiento tácito de la organización.

2. Modelo de Wiig

El modelo de gestión del conocimiento de Wiig se centra en el siguiente principio: para que el conocimiento sea útil y valioso, debe estar organizado.

Este conocimiento debe organizarse para que pueda ser utilizado. Además, las organizaciones siguen diferentes estrategias de gestión del conocimiento. Según el autor, debe basarse en 5 procesos básicos: crear, capturar, modificar, compartir y aplicar la información para hacer todo.

El modelo de Wiig implementa visualmente el conocimiento y la gestión y el análisis para grupos en su conjunto, aprendiendo más que solo reglas, bien escritas desde un entorno estructurado. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación es evidente en el sistema de medios de información, pero no en otros sistemas, por ejemplo, en el proceso de retención.

3. Modelo de integración de tecnología de Kerschberg (2001)

Un ejemplo típico de integración técnica es el desarrollado por Larry Kerschberg en el que identifica diferentes tipos de fuentes de conocimiento y luego forma los diversos componentes integrados en lo que el autor llama la nube. El modelo subraya la necesidad de un diseño de hogar bien diseñado con una variedad de tecnologías para respaldar el sistema de gestión del conocimiento.

Este modelo muestra los resultados del sistema de gestión de información del portal. Esto es interesante, ya que es uno de los primeros modelos que considera el uso del portal como un lugar de interacción entre los usuarios y los resultados de la gestión del conocimiento, percatándose de que tiene sentido que se le asocien diferentes fuentes de información.

4. Modelo de gestión tecnológica del conocimiento de Paniagua y López (2007)

Según Paniagua y López [10] el enfoque para la gestión del conocimiento tecnológico “es una combinación y extensión de los tipos de procesos de conocimiento Holsapple y Joshi y Nonaka en tres niveles, que corresponden a la dirección estratégica de la organización y el medio ambiente” (p.54).

El principal objetivo de este modelo es gestionar de manera óptima la organización de tal forma que tenga una ventaja competitiva haciendo hincapié en mantener el valor del tiempo.

5. Modelo integrado-situacional de gestión del conocimiento (MIS)

Una parte general o global, conocida como realidad aumentada, está demostrada en el modelo integrado situacional (MIS) presentado por Riesco

[11]. Tiene en cuenta las redes sociales, los negocios y el entorno empresarial, los medios sociales, la política, la economía y el derecho, en su diseño se entrelazan personas y tecnologías.

Este modelo se refleja en la transformación de sus componentes y estructuras en el entorno de cada organización y en la combinación del papel de las personas en la tecnología y el proceso de gestión del conocimiento. (p.22)

2.2.2. Innovación organizacional

2.2.2.1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Según Ramos [12] esta teoría establece la justificación de la motivación de los sujetos a partir de 5 necesidades: física, seguridad, afectiva, respeto o aceptación.

Estas necesidades sorprenden en una jerarquía, porque mientras la necesidad inicial o básica aún no se satisface, tiene el poder exclusivo de motivar el comportamiento; pero cuando se logra, disipa su dominio motivador. Por lo tanto, un mayor grado de demanda puede ser un componente motivador si se satisfacen las necesidades ocupadas por el nivel inmediatamente anterior.

En su teoría, Maslow enumeró cuatro necesidades básicas y una necesidad de desarrollo que debe satisfacer el trabajo realizado por la organización. Se dice que estas necesidades motivan a los empleados:

Necesidades principales:

- **Fisiológicas.** Se basa en la condición física del hombre y es esencial para la supervivencia, como la necesidad de vivienda, alimento, vestimenta; ella está contenta con los salarios y beneficios.
- **Seguridad.** señalan la importancia de no dejarse intimidar por factores ambientales; esto incluye estabilidad laboral, buen lugar de labor, jubilaciones, salud, seguro sobre la vida y seguridad.
- **Amor, afecto.** Se enfatizan por la necesidad de desarrollar relaciones que afecten a los demás. Se contentan con crear condiciones que fomenten las relaciones e interacciones entre diferentes equipos, tales como: cultura, desarrollo de equipos, deportes y entretenimiento.
- **Respeto o aceptación.** Tanto tú como los que te rodean deben reconocer tu arduo trabajo y esfuerzo al ganarte el respeto por ti mismo. Esto se logra a través del diseño de recompensas y sistemas de recompensas que otorgan

agradecimiento, amor propio y honestidad a los sujetos que realizan el trabajo.

Necesidades de desarrollo

- **Autorrealización.** Sucede tan pronto cuando se satisfacen las necesidades. Se refiere al deseo de cada persona de comprenderse a sí misma mediante el crecimiento de sus capacidades. Esta necesidad es continua y muchas veces completamente satisfecha, ya que cuanto mayor es la satisfacción que reciben las personas, más importante es seguir comprendiéndose a sí mismas; obtienes cuando encuentras un propósito en la vida en el trabajo. (p.31)

2.3 Bases filosóficas

2.3.1. Gestión del conocimiento

2.3.1.1. Concepto

El método de utilizar teorías académicas formalizadas y conocimientos existentes para cambiar, avanzar o desarrollar nuevos conceptos lo cual se conoce como gestión del conocimiento. Esto es crucial para las universidades modernas porque implica comprender conceptos que muchos en la organización no entienden bien. Al recopilar y procesar información, las universidades pueden ampliar las ideas existentes y adaptarse a las nuevas necesidades educativas.

La base son las necesidades de aprendizaje y gestión del conocimiento de la organización como la base principal para fortalecer y hacer evolucionar el proceso de creación e intercambio de conocimiento, su vínculo directo con la visión de futuro determina su desarrollo estratégico. [13, p. 7].

Los elementos de la declaración son la creación de conocimiento a través del aprendizaje organizacional, la tecnología de la referencia que permite la preservación y documentación del conocimiento, el entorno propicio en el que se enjuicia la inteligencia, el entorno ideal para organizar la información, la interacción que facilita el procesamiento de la información, y los derechos humanos y el derecho a responder necesidades en un entorno vertiginoso.

En ausencia de producción, difusión y uso de información, los sistemas de gestión del conocimiento buscan racionalizar, distribuir, agregar y replicar el conocimiento que ya existe en el núcleo de un plan, lo cual aumenta el ritmo de

cambio del conocimiento tácito. “Por el contrario, a través de un sistema basado en la evaluación económica de la clase no activa, la gestión del conocimiento es un sistema de creación de valor para resolver problemas a través de servicios y nuevos productos” [14, p. 16].

La gestión del conocimiento, según Barceló [15], es una buena estrategia para que las personas mejoren sus capacidades y competitividad. El conocimiento, para Davenport y Prusak [16]:

Es un activo escaso de una organización que le permite competir. En este caso, cada miembro de la organización sabe qué hacer con la información, dónde colocarla y, nuevamente, conoce la información diseñada para ser utilizada en el momento adecuado. En este sentido, la gestión del conocimiento dirige diversos esfuerzos para crearlo, utilizarlo, almacenarlo, difundirlo, aplicarlo y modificarlo. (p.24)

Según Nonaka y Takeuchi [17], la gestión del conocimiento de una organización: “la convierte en una verdadera creadora de conocimiento y aprendizaje. Solo las instituciones inteligentes aprenden y generan conocimiento para crear valor, abordar nuevos desafíos, brindar mejores servicios y crear nuevos productos” (p.25). Según los autores, la gestión de la información surge primero como una advertencia de planificación estratégica y luego comienza con la generación, los medios y la adquisición de información.

Los siguientes objetivos se logran mediante el sistema de gestión del conocimiento: primero, proporciona la inquisición y la inteligencia que los individuos y constituciones requieren para organizarse e implementarse en el trabajo de la organización de manera oportuna; en segundo lugar, promueve la buena gestión del conocimiento y la educación jurídica mediante la gestión continua del conocimiento utilizando futuras estrategias de investigación y desarrollo; por último posibilitar construir un apoyo tecnológico en beneficio del montante de conocimiento de su tipo de red universitaria, aprovechando la experiencia exitosa y sistematizando formas positivas de solución de problemas; todo lo que puede hacer es adaptarse de manera más flexible, resolver problemas, ofrecer nuevos y más beneficios.

La gestión del conocimiento creció a través de la incompetencia de los apoderados clásicos para administrar y traducir de manera efectiva la información

táctil en información transparente. Almacenar y recuperar información requiere una gestión de habilidades de los individuos en este desarrollo. La gestión continua del conocimiento promueve nuevas relaciones porque la unión de inteligencia, conocimiento físico y tácito incrementa la tasa de cambio en forma de ideas. El surgimiento de un lenguaje común que permite la comunicación y el intercambio de información aumenta la conectividad del sistema.

El desarrollo de información y redes hace posible crear nuevas perspectivas que trabajan juntas en un entorno colaborativo que apoya la próxima generación y el proceso de transferencia de conocimiento. Crear un cerebro de procesamiento genera valor mediante la identidad, investigación, adaptación y descifrando la información, y la capacidad intelectual de recolección, innovación, funcionalidad y proceso de recolección ayuda a reconocer la información tácita y transformarla sistemáticamente.

La base del sistema de gestión del conocimiento es la aceptación y utilización de los recursos más valiosos de una organización: la capacidad de aplicar el conocimiento a todos sus miembros, sus propios recursos y su conocimiento. La gestión de las actividades únicas de la empresa se basa en el conocimiento de la gestión de la información, lo que también aumenta la sostenibilidad y la producción de dispositivos móviles. El conocimiento se captura, crea, entrega, traduce y pone en práctica para maximizar la ventaja competitiva. La competitividad no se mide por la gestión eficaz del conocimiento por el elevado número de productividad y recaudación de la información, acaso por la atención diseñada para resolver dificultades y crear nuevos artículos y trabajos para el plan de desarrollo previsto. Al mismo tiempo, apoya la fundación de una cultura del diseño enfocada en la creación y uso de activos intangibles a través de un proceso de capacitación permanente, colaboración, liderazgo, práctica comunitaria e implementación de políticas organizacionales.

En resumen, para Quispe [5], la gestión del conocimiento se trata más de la habilidad de enseñar y crear nuevos conocimientos o desarrollar el conocimiento existente.

Las universidades son las encargadas de distribuir equitativamente los actores de la comunidad universitaria y facilitar el acceso a cada uno de ellos. La

responsabilidad del Estado es facilitar el acceso a los sectores excluidos del desarrollo y al capital social intelectual; también se requiere para evitar que se distribuya inteligencia peligrosa y que se produzcan transformaciones dañinas. Esto es para garantizar que se mantengan los sistemas democráticos y que no se pierda la inteligencia. (p.14)

2.3.1.2. Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento

Según León, Ponjuán & Rodríguez [18] la gestión del conocimiento se compone de una serie de procesos significativos que se dan en ciclos:

- **Identificación del conocimiento**

El proceso de identificación del conocimiento de una organización se ha vuelto aún más importante, han surgido alternativas para abordar aspectos relacionados con la comprensión del conocimiento organizacional. Se han eliminado las categorías y se han mejorado las formas planas. Los líderes abandonan de ser un obstáculo en la comunicación de conocimientos y los profesionales se comunican entre sí. Los equipos avanzan a través de una red interna utilizando ciertas técnicas y herramientas para facilitar estos procedimientos.

Los integrantes del grupo tienen el conocimiento, experiencia, habilidad y comprensión; sin embargo, también utiliza solo un pequeño porcentaje de estos. Por eso es importante crear un sistema para que los usuarios dejen clara su información, que se convierta en información documentada. El papel de las personas dentro de las organizaciones es crucial para garantizar una conexión completa entre la gestión de documentos, información y, en última instancia, la gestión del conocimiento.

La gestión de los conocimientos cuenta con distintos instrumentos para encontrar información: registro de expertos y páginas amarillas, mapa de conocimiento, topografía de la información, utilizados sin tener en cuenta las finalidades planeadas, pero todo con frutos medios en diferentes situaciones.

- **Adquisición del conocimiento**

Cuando la información se identifica en la organización, crece y se expande para ser utilizada. Esto obliga a las organizaciones, que están en constante evolución, a trabajar más duro para recuperar su conocimiento. Por lo tanto,

la gestión de los conocimientos debe integrarse en los procesos de organización en lugar de aislarse de ellos.

Asimismo, y dado que la información se presenta a través de la información que se va a registrar en los documentos que respaldan la conducta de la organización, se enfatiza en todo orden que la gestión del conocimiento debe estar disponible para el desarrollo del proceso de obtención de información real, gestión de sistemas y documentos. Si la organización carece de los conocimientos específicos necesarios, deberá rodearlos para adquirirlos o desarrollarlos.

- **Desarrollo del conocimiento**

Como se establece en el sistema de reconocimiento de conocimientos, si una organización carece de algún conocimiento, la organización no tiene un conocimiento específico, debe crear situaciones y frustrarse con su desarrollo en la misma entidad. La evolución de la difusión y creación de conocimiento que apoya el desarrollo de un ambiente que conduce a la generación de ideas que sustentan la innovación, sin embargo, no es más importante que cómo los miembros de la organización están desarrollando sus habilidades y talentos.

- **Distribución del conocimiento (compartir)**

Cuando se adquiere de terceros, el conocimiento organizacional puede provenir de principios internos, organizaciones únicas o externamente. Si los recursos de información de la organización están disponibles y descubiertos, entonces es posible compartir y difundir información.

El reto que tienen los grupos es compartir y brindar a su equipo la información que requieren. Cabe destacar que la información se transmite a través de la práctica personal por lo que este proceso se puede realizar desde un sitio de medios a uno o más individuos específicos, dentro de un grupo y una actividad grupal de una organización a través de las personas.

- **Uso del conocimiento**

El uso de la información en el marco de los sistemas de gestión del conocimiento estratégico es esencialmente completo; Sin embargo, esta localización es relativa, pues el proceso de identificación, acceso, elaboración y difusión de la información está siempre plantado en las condiciones de las personas.

Por esta razón, es importante crear un sistema de gestión del conocimiento que proporcione nuevos conocimientos sobre las necesidades de los usuarios para una gestión eficaz de la información.

Para lograr una gestión eficaz de la información, deben existir plataformas de información en línea, intranets, portales, scripts y otras herramientas que animen a las personas a utilizar la información y ampliar sus conocimientos. Hay elementos específicos, como estilos de gestión, políticas y cultura organizacional, que influyen en el uso de nuevos conocimientos. La gestión de estos elementos es necesaria para mejorar el proceso de gestión del conocimiento.

- **Retención del conocimiento**

El desarrollo crítico de la retención del conocimiento es un componente de la gestión del conocimiento. La pérdida de esfuerzos en procesos anteriores hace que sea poco probable que se mantenga el conocimiento organizacional. Se puede crear nueva información de configuración sobre la base de conocimientos previos. Tanto los individuos como las organizaciones no borran viejas y nuevas experiencias. Se eliminaron y no se usaron en la situación actual, pero siguen siendo una opción. (p.5)

2.3.1.3. Dimensiones de la gestión del conocimiento

El papel de la fuerza laboral como fuerza impulsora en muchos aspectos de una sociedad informada o alfabetizada es crucial ya que son los principales catalizadores para la transmisión, el desarrollo y la circulación del conocimiento.

1. Creación de conocimiento

Desde una perspectiva ambiental, todos los miembros de la organización deben contribuir al crecimiento del conocimiento incorporando y recopilando el conocimiento existente y la conciencia interna y externa para aplicar el nuevo conocimiento a aquellos en la comprensión organizacional del proceso, reuniones, individuos y repositorios de reuniones.

La creación de información para Nonaka y Takeuchi [17] “a partir de la experiencia de las personas es parte del equipo porque la experiencia proviene del conocimiento, un proceso de proceso de creación de información a partir de la transformación del conocimiento tácito en conocimiento formal colectivo” (p.35).

El autor también enfatiza que la creación de conocimiento significa que sus creadores y organizadores tienen conocimiento estructurado en la red de información de conocimiento.

2. Aprendizaje continuo

En el contexto del sistema de gestión del conocimiento, se reconoce que la capacidad de aprendizaje es un componente crucial en la forma en que las organizaciones organizan, almacenan, difunden, interpretan y transmiten su conocimiento. Al respecto, Gómez et al. [19] describen la enseñanza como “... la capacidad de los empleados para actuar frente a los cambios en su entorno, para identificar y solucionar errores a través de nuevas estrategias con el fin de contribuir a la innovación y el crecimiento de la organización” (p.12) Esto significa que las organizaciones con mejores habilidades tienen una mejor capacidad para aprender a identificar y resolver errores de manera oportuna.

De acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1999), “la creación de una cultura y un clima organizacionales es importante porque promueve el aprendizaje organizacional, porque implica la capacidad y la habilidad de aprender más rápido y continuamente para mantenerse competitivo” (p.41). La capacidad de crear valor a través del desarrollo estratégico de esta actividad única es fundamental desarrollar y obtener una ventaja competitiva. Desde el punto de vista de los autores, el conocimiento y el aprendizaje organizacional son un factor importante en la construcción de competencia de manera sostenible en las organizaciones, debido a que estos factores provienen de la interacción social de sus integrantes en un proceso único y singular difícil de emular.

3. Sistemas de conocimiento y retroalimentación

Los sistemas de conocimiento apoyan mucho la organización y generación de conocimiento porque crean una red de información distribuida para resolver problemas ambientales, resolver ciertos problemas, crear producción industrial, procesamiento de información a nivel mundial, fomentar servicios de estudio y promocionar servicios de gestión de información. La gestión y supervisión de estos servicios tiene un impacto positivo en la productividad, si existen metas y objetivos claramente definidos, si siempre hay una respuesta positiva de todo el personal.

El proceso de conocimiento y el proceso continuo de retroalimentación involucran el desarrollo de la creatividad en muchos aspectos. Crear y desarrollar servicios de gestión del conocimiento basados en un sistema de feedback estructurado y un sistema de retroalimentación que favorezca la productividad al promover la automotivación y el autoconocimiento para evaluar el propio trabajo.

4. Gestión de las competencias individuales

El proceso de construcción de capacidades organizacionales e individuales asegura que las metas institucionales se alcancen a medida que los individuos sean capaces de asumir los desafíos de su entorno y alcancen conocimientos y altos niveles de eficacia. En una sociedad donde la transformación se da a una rapidez inimaginable, los sistemas de administración de poder son una forma buscada de adquirir conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las personas para generar beneficios y competencia en el interior de una institución.

El uso de la gestión de habilidades individuales impacta en la educación continua y aumenta la productividad y la competitividad. De este modo, las organizaciones aprovechan sus habilidades y experiencia para obtener una ventaja competitiva sostenible. Palomo [20] se refiere en este contexto a que “el talento humano es un valor diferente que contribuye a crear una ventaja competitiva duradera; además, el talento profesional es una persona segura de sí misma que muestra una gran ética al hacer su espectáculo” (p.21). El desarrollo de los procesos organizativos y productivos depende de la gestión eficaz del conocimiento, la experiencia y la especialización de las personas.

2.3.1.4. ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento?

Para Quispe [5] primeramente la importante del conocimiento es, porque el conocimiento aporta valor a la empresa. Cuando queremos mirar los activos de una organización, no es suficiente confiar en la información financiera, sino que también es importante considerar su inteligencia, porque esto la hace diferente de sus competidores. Con la gestión eficiente de este capital, las empresas pueden crear nuevos y eficientes sistemas que les permitan alcanzar sus objetivos.

Vale la pena señalar que, a diferencia de otros activos, el conocimiento aumenta constantemente con el tiempo. Sin embargo, para hacerlo mejor, hay que

saber transferirlo. Mientras tanto, el avance tecnológico y la creación de herramientas digitales han permitido desarrollar un canal más rápido y efectivo para la transmisión de información. (p.22)

2.3.1.4. Proceso de la gestión del conocimiento

Ascona y Cabezas (2015, citado por Martínez 2003) describen la gestión del conocimiento, en el que considera cuatro estrategias o prácticas importantes, que se describen a continuación:

- **Crear y capturar información:** Esto incluye desarrollar, crear u obtener información que no está disponible. La entrada de datos se puede realizar manualmente, importando datos de bases de datos personalizadas, intranet, internet, etc.
- **Organización y almacenamiento:** recopilar la información generada, representarla literalmente y almacenarla de forma sistemática para convertirla en algo que permita su entrada y uso. Este proceso conlleva el procesamiento, reconocimiento de la información.
- **Distribución y acceso:** compartir y transmitir información significa acceder a ella a quienes la necesitan, ya sea dentro o fuera de la organización.
- **Aplicación/Usos:** Agregar información significa usarla en el proceso de la organización para modificarla y adquirir más conocimiento. Gracias a la interfaz simple, encontrar y recuperar información debería ser un trabajo fácil para el cliente. La búsqueda puede ser por navegación de paquetes (tipo de sistema de archivos), categorías de información (como el popular motor de búsqueda de Yahoo) o por consultas (simples, complejas, etc.). El usuario también está disponible en forma de correo, suscribiéndose a grupos de noticias, etc. Después de aplicar el conocimiento, el cliente puede asignarlo y aplicarlo a los proyectos, tareas y procedimientos en los que está involucrado. (p.14)

2.3.1.5. Elementos de la gestión del conocimiento

Según Cepeda y Huallpa [21] los aspectos de la gestión del conocimiento se centran en:

- **Gestión de los Recursos Humanos**

Una base del conocimiento colectivo e individual que crea valor dentro de una industria se conoce como capital de inteligencia. Se estima una importante fuente de recursos para profesionales en el sector público.

También se denomina activo intangible de la empresa, que, aunque no se refleja en los estados financieros, actualmente crea interés o tiene la capacidad de originarlo más adelante. El conocimiento se ha convertido en una nueva herramienta económica para bienes y servicios de alta calidad dado que es un subproducto de la era contemporánea.

- **Gestión de la Información**

Los datos solo se utilizan para recopilar información sobre eventos o hechos para reducir la incertidumbre o aumentar el conocimiento sobre un tema. Hoy en día, la investigación se estima un procedimiento que se puede administrar de manera efectiva, como el dinero, la tecnología y los recursos humanos. La información como medio de comunicación para la transmisión de información importante en la actualidad para las personas y sus actividades empresariales.

El proceso de gestión de la información incluye tareas como la recopilación, el procesamiento, el almacenamiento y el acceso a la información recibida de una variedad de fuentes por parte de una organización. También incluye evaluar la capacidad de los usuarios finales para usar la información y la habilidad del equipo para usar la información para ayudar a los gerentes a tomar decisiones.

- **Utilización de las Tecnologías de la Información**

Es importante convertir los mensajes tácitos en mensajes claros e intercambiar información. El desarrollo de las plataformas de redes sociales en todo el mundo ha hecho posible que las personas interactúen entre sí, y los espacios digitales se han convertido en espacios productivos para el intercambio de información. Las plataformas digitales desempeñan una función importante en los sistemas de gestión de la información. (p.46)

2.3.1.6. Técnicas de gestión del conocimiento

Para Mauri y Quinto [22] las técnicas de gestión del conocimiento continúan significando aprovechar todos los procesos para aprehender, planificar y acumular la

información de los empleados para luego convertirlo en un eficaz de conocimiento beneficioso y compartible.

El uso de la tecnología del conocimiento hoy en día nos permite utilizar un grupo de instrumentos tecnológicos para ayudar los problemas de gestión de conocimientos por parte de la organización, que también ayuda en el apoyo a la recopilación de datos, la transmisión, la seguridad y la información de administración del sistema obtenida y diseñada para mejorar otros sistemas utilizando este conocimiento.

El manejo del conocimiento se convierte en un conjunto de herramientas y métodos diseñados para proteger la recopilación de información recopilada y realizada por los trabajadores, todo lo cual facilita la adecuada de tomar una decisión para poder disminuir el peligro.

El principal desafío y característica de la gestión del conocimiento en el campo del uso continuo de tecnología, software, consultoría e inteligencia competitiva es la incapacidad de capturar conocimiento a través del código. Esto además de tener en cuenta la intuición de los trabajadores basada en años de experiencia y saber reconocer normas de comportamiento que los diferencien de otros tipos de trabajo.

Los muchos procesos para gestionar el conocimiento, que se reconocen como una colección de etapas de desarrollo, como el “aprendizaje empresarial” o “aprendizaje organizacional”, cuyo objetivo principal es:

- Habilidad para identificar, recopilar y desarrollar los conocimientos existentes en la organización.
- Fomentar el desarrollo del nuevo conocimiento.
- Promover la innovación a través del apoyo de los empleados y la reutilización de habilidades para mejorar el desempeño organizacional.

La transmisión del conocimiento es una de las capacidades de la gestión del conocimiento, a menudo se considera parte del proceso empresarial, incluso informales, donde los medios de discusión, sesiones, reuniones reflexivas y otros aspectos y formalmente, están determinados por aprendizajes, capacitación y / o formación profesional y todos los programas de formación.

Y como un experto en crecimiento en negocios, gestión del conocimiento, creo que introduciré los temas de conocimiento más formales, así como la construcción de intranets corporativas y otras prácticas para el uso del conocimiento y la tecnología en la información. (p.45)

2.3.1.7. Principios de la gestión del conocimiento

En una comunidad informada o alfabetizada económicamente, el papel propulsor de los empleados en muchos aspectos es muy importante, ya que son los primeros causantes de la descendencia, crecimiento y circulación del conocimiento. En este caso, el gobierno o los líderes del grupo deben hacer una alteración de 360° en la relación con sus trabajadores, dependientes o civiles, en una operación altamente valorada, basada en la evidencia, y los buenos aportes que aportan a la educación, institución o sociedad.

Una perspectiva del liderazgo debe fomentar y motivar un entorno de trabajo completo para crear un proceso continuo y mejorar la calidad o la innovación de los equipos. De tal manera Polanyi [23] manifiesta que: “en una sociedad donde el cambio sostenible, el diseño e implementación de la planificación estratégica requiere la participación e involucramiento de los actores y beneficiarios en la creación y organización de la información necesaria para alcanzar los objetivos previstos” (p.65).

En el nuevo sistema de información, Sveiby [24] los colaboradores se convierten en actores clave en el desarrollo del conocimiento:

Basado en la gestión de las artes, los medios y el conocimiento a través de redes únicas, los empleados tienen el conocimiento para decidir, la procreación de nuevo conocimiento para crear nuevas habilidades profesionales del conocimiento que están transformando los sistemas intelectuales de sus pares y estableciendo las habilidades básicas de organizaciones e individuos para crear nuevos recursos. (p.15)

2.3.1.8. La gestión del conocimiento como fuente de innovación organizacional

La producción, distribución y difusión efectiva del conocimiento son componentes de la gestión del conocimiento, que es una herramienta que ayuda a las instituciones a alcanzar altos niveles de competitividad y entrega de producción y

otros servicios emergentes que indemnizar las necesidades y requisitos de su medio de trabajo que se está desarrollando.

Las personas desarrollarán el conocimiento de la sociedad y la innovación social como base de los bienes para alcanzar el crecimiento integral y el bienestar de todas las personas. Al respecto, West y Farr [25] discuten que “los líderes también utilizan la infraestructura invisible de esta organización como una oportunidad de aprendizaje para crear deliberadamente nuevos sistemas, procesos, servicios y productos que le proporcionen oportunidades para adaptarse a su entorno dinámico” (p.123). Del mismo modo, Delgado et al. [26] afirman que “es importante crear y mantener conocimiento que luego se convierta en nuevo conocimiento, fuente de todo tipo de innovación; de tal forma que la organización se adapte bien a cualquier situación que se presente” (p.212). Puede verse en el texto citado que el número de procesos de producción está directamente relacionado con el número de especies y la evolución de la información.

Para Nonaka & Takeuchi [17], “cada organización comprenderá el conocimiento tácito difundido entre su personal, sintetizará este conocimiento y lo integrará a las principales actividades organizacionales promoviendo este sistema permanente de innovación” (p.216). El proceso de organización de la información tácita fortalece su entorno, donde se produce el mayor número de innovaciones. Dentro de una organización, surgen tres sistemas distintos: primero, un marco legal o regulatorio que proporciona un marco que hace que todo el proceso sea efectivo; en segundo lugar, un sistema en el que periódicamente se producen procesos de cambio y, en definitiva, los nuevos procesos productivos facilitan la difusión del conocimiento y todo el proceso a través de la gestión del conocimiento y que tienen una influencia significativa.

Según Miranda [27], la capacidad de una organización para cambiar su estrategia y adaptarse a su entorno con el fin de obtener una ventaja competitiva sostenible se conoce como su capacidad dinámica.

Los procesos de cambio son estratégicos porque tienen en cuenta el entorno y las operaciones de la organización, estos cambios incluyen análisis, reorganización, integración, construcción de políticas, implementación y desarrollo de un sistema de inteligencia, material, conocimiento, habilidades

organizacionales, estilo de pensamiento, diseño cultural, estructura organizativa y tipo de servicio prestado. (p.88)

El proceso de desarrollo de diferentes fuentes de energía es multidimensional y consta de tres componentes: cambios en el entorno, una fuerte relación entre los elementos de diseño y su entorno para lograr un cambio sistémico y cambiar los hacedores, procesando, organización (sistemas, habilidades, conocimientos, desarrollo de la estructura cognitiva, tecnología e infraestructura). Cada componente interpreta un procedimiento que en su momento se compone de subsistemas que interrelacionan individualmente con el sistema de subsistemas de un componente o de otro nivel, es decir existe una relación completa con el sistema en el centro del entorno y el entorno.

Ambrosini y Bowman [28] plantean la hipótesis de que la energía potencial puede:

Surgir de procedimientos planificados deliberadamente o de procedimientos emergentes. Ambas condiciones dependen del cambio ambiental, así como del liderazgo, la capacidad y las habilidades de las autoridades reguladoras para crear condiciones para la innovación y obtener una ventaja competitiva a largo plazo. (p.31)

2.3.2. Innovación organizacional

2.3.2.1. Definición

Seaden et al. (2003) explican que la innovación “es la implementación de nuevos sistemas, nuevos productos y sistemas de gestión para mejorar el desempeño (mejora de la calidad, reducción de los costos de producción) y la eficiencia (amplio segmento de mercado, mejora de la satisfacción de los clientes) y el negocio” (p.15)

El cambio organizacional es un procedimiento constante en el que crece el beneficio comparativo de una organización al optimizar costos, aumentar la actividad de los desarrollos, productos, trabajos y, en última instancia, aumenta el honor de una organización. La innovación crea el valor de las actividades y tecnologías, los mismos proveedores en nuevos servicios, productos y procesos. La organización con un cambio prolongado es el más exitoso porque desarrolla nuevas oportunidades para aumentar su desempeño. En esta oración, las causas principales continúan cambiando las competencias permanentes.

Para Porter [29], la innovación:

Es la base que define la competencia de las organizaciones porque la competencia está directamente ligada a la habilidad de la sociedad para generar alteraciones; también enfatiza que una institución gana ventaja competitiva en la medida en que incorpora factores innovadores como elemento clave en su procesamiento de ADN. (p.36)

Por otro lado, las innovaciones incluyen programas que ayudan a organizar y crear nueva información, lo que le permite calificar para el proceso de utilizar la información existente y aplicar esta información.

En este estudio, se cree que los nuevos procedimientos, tecnologías, habilidades y modelos mentales están involucrados en la innovación organizacional para brindar servicios de alta calidad que aborden de manera efectiva las necesidades sociales y la dinámica ambiental.

En el proceso de formación orientado a la innovación se mencionan las competencias del innovador. En esta secuencia, para Quispe [5] es fundamental que las nuevas capacidades de los alumnos:

Orientación al aprendizaje continuo, pensamiento sistemático y crítico para la resolución de problemas, cooperación mediante redes, cambio de liderazgo a través de la influencia, agilidad en el proceso de adaptación, iniciativa, sexualidad, emprendimiento, procesamiento continuo de información, adquisición, análisis de información, seguro, fluido, comunicación, apoyo a la creatividad y hemisferio derecho a través de actividades motivacionales. (p.24)

2.3.2.2. Característica del clima organizacional

Brunet [30] el clima organizacional involucra la conformación de cualidades organizacionales, tales como las características individuales de los individuos que configuran su carácter. Obviamente, el clima organizacional puede influir en la conducta del individuo en el lugar de trabajo, al igual que la atmósfera puede desempeñar un papel en la forma en que uno se comporta.

El clima organizacional, al igual que el clima atmosférico, es un aspecto diferente de las cosas. La atmósfera en el seno de una institución además se puede

subdividir en fines de estructura organizacional, tamaño organizacional, métodos de comunicación y estilos de liderazgo gerencial.

- El clima es una característica única del cambio climático
- Si bien el clima puede permanecer igual, sus componentes pueden variar.
- El clima tiene un efecto continuo, pero no como cultura, por lo que puede cambiar más tarde y más tarde exactamente.
- El entorno está determinado por la identidad, el comportamiento, las habilidades, las expectativas de los demás y los eventos públicos y la cultura de la organización.
- Condiciones climáticas extremas para aquellos que, por otro lado, sienten que contribuyen a su apariencia.
- Las condiciones climáticas son diferentes para el proyecto, por lo que se pueden ver diferentes climas y las personas están haciendo el mismo trabajo.
- El clima depende de la naturaleza de la realidad exterior tal como la perciben los espectadores o los actores.
- Puede ser difícil describir el resultado con palabras, aunque sea fácil de identificar.
- Tiene repercusiones relacionadas con la conducta.
- Tiene un impacto inmediato en el comportamiento ya que afecta las acciones y destrezas. (p.13)

Es un determinante instantáneo del comportamiento porque se comporta en comportamiento y expectativas que es lo que determina la competencia. Todos estos factores se suman a un clima que tiene sus propias características que, de alguna manera, representan la naturaleza de una organización y afectan la conducta de los individuos en cuestión.

Este tipo de comportamiento que define a una institución pueda ser positivo o negativo, según se exprese en una persona. Si no es positivo, interrumpirá la interacción del personal entre sí en la organización y les será difícil realizar cambios en su entorno. Aparece en este sentido que no solo es importante, sino que si se le dice que se publicará.

Suponer que dentro de un prestador de servicios de salud que brinda servicios, atención y un empleado no está satisfecho con un cliente externo, inmediatamente se

podrá suponer que los juicios pueden ser muchas: falta de capacitación del personal, negligencia y provisión de servicios, selección incompleta del personal, mala planificación, por nombrar algunos factores que se consideran causa y efecto del mal tiempo.

Uno de los aspectos del cambio climático relacionado con el desarrollo humano, a saber, la formación y el desarrollo profesional; de igual manera Ramos [12] indica que,

La elección de los empleados es parte de este proceso, ya que es allí donde se comienza a contar con empleados calificados que se esfuerzan por brindar lo mejor de sí mismos y actuar en apoyo al trabajo de la organización de manera efectiva. Dado que estas dificultades pueden afectar el comportamiento de las personas afectadas el éxito y la productividad del negocio, es necesaria la intervención y el análisis del clima del negocio. (p.22)

2.3.2.3. Relación del clima organizacional con otros conceptos

Para Zuluaga, [31] existen una serie de teorías, estudios e investigaciones sobre estos procesos, por su importancia en el diseño de herramientas y estrategias para el diagnóstico organizacional, pronto se contará con elementos que permitan un método global.

1. Satisfacción

El sentimiento de felicidad experimentado en respuesta al propio trabajo se denomina satisfacción. Representa la parte emocional de la comprensión y tiene aspectos tanto intelectuales como morales. La insatisfacción o insatisfacción surge de comparaciones o juicios entre lo que uno quiere y lo que no obtiene. El resultado de esta prueba dejará al empleado con un sentimiento positivo o negativo dependiendo de si se encuentra o no en la situación que desea (o la falta de ella), o si hay una diferencia entre lo que se le dio y lo que quiso. Finalmente, el clima de procesamiento se ve afectado por el grado de satisfacción.

Según Brunet [30] en su libro El clima laboral en las organizaciones “el clima organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción y desempeño laboral” (p.24).

La satisfacción laboral es un impacto que afecta al empleado en cuanto al trabajo que realiza, al final de una fuerte relación de la estructura organizacional, denominada necesidades humanas y motivación laboral. Cuando uno puede ver un cambio o una respuesta a sus necesidades dentro de esa parte de la organización, entonces podemos pensar que será satisfactorio. Es claro que un clima que le otorga a un dependiente lograr su propia abundancia durante la temporada de crecimiento, probablemente nacerá de una buena ética de trabajo.

Están más satisfechos cuando trabajan en un entorno no estructurado donde su trabajo está claramente definido. Como resultado, la satisfacción varía dependiendo de las percepciones de cada individuo sobre el estado organizacional. Los principales factores climáticos implicados en esta relación son:

- Conocimiento de la relación interpersonal entre los integrantes de un equipo;
- Unidad de equipo de ocupación;
- Nivel de participación en la actividad
- Apoyo brindado en la gestión de trabajos

A pesar de la relación entre ambos conceptos, es fácil distinguirlos; Por ejemplo, es probable que una buena vista del clima genere una mayor satisfacción y es necesario cambiar las herramientas de medición.

2. Motivación

la motivación tiene aspectos de pensamiento, sentimiento y comportamiento. El deseo, la perseverancia y la determinación como energía son prueba de los propios procesos motivacionales internos, los cuales se reflejan en responsabilidad, obediencia, dedicación, esfuerzo, productividad personal en el desempeño de las tareas de trabajo.

Chiavenato aclara este punto cuando dice que “la noción de la motivación a nivel humano conduce a la del clima a nivel organizacional. Las personas se adaptan constantemente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. La satisfacción de las necesidades de seguridad y salud de la comunidad, así como la autoconciencia y el autoestima entre los individuos, es lo que se define como este estado de

cambio. La desesperación de estas necesidades conduce al cambio. Dado que satisfacer estas grandes necesidades depende principalmente de quienes se encuentran en el nivel político, es importante que la gerencia comprenda la naturaleza de los pros y los contras de los individuos.

La transformación varía de persona a persona y de persona a persona de vez en cuando.

- Son felices por sí mismos.
- Se interesan por los demás.
- Ser capaz de satisfacer las demandas de la vida.

Por eso es importante el nombre de climatización, ya que afecta el ambiente entre los integrantes de la entidad. El nivel de motivación de sus miembros está íntimamente relacionado con el cambio de clima. Cuando este es alto, surge el estado organizacional y se manifiesta en relaciones que incluyen estímulo, satisfacción, colaboración, interés, etc. Por el contrario, cuando la motivación de los miembros del equipo es baja, ya sea por frustración u obstáculos que niegan la necesidad de la necesidad, el clima se debilita y se vuelve más característico la depresión, la apatía, la insatisfacción, etc., y el miedo extremo, casos, por circunstancias de fuerza, motivación, falta de acuerdo, etc., habitualmente presentes frente a la organización (convocatoria o manifestación, etc.). (p.16)

2.3.2.4. Liderazgo

Según Münch [32], un líder es la capacidad de motivar y guiar a quienes están bajo su control para lograr metas y visiones. Existen diferencias entre el pensamiento, el liderazgo y el estilo de gestión de un líder; de nada sirve que una organización cuente con grandes recursos y tecnología si los líderes no tienen la autoridad para organizar y dirigir los esfuerzos de los empleados para sacar lo mejor de la producción y alcanzar las metas.

El sistema de control se relaciona con el proceso de identificación y el método a través del cual un supervisor guía a sus empleados. Dado que ocupar una posición de liderazgo no garantiza ser un líder, existe una diferencia significativa entre un jefe, líder, director y gerente general. Es ideal para todos los que se desempeñan en una capacidad de supervisión dentro de una organización para desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias para convertirse en un líder.

Un líder es diferente de un jefe, ya que sus subordinados reconocen en él no sólo el poder que proviene de su trabajo, sino también el que proviene del conocimiento, la experiencia, la autoridad y sus habilidades: de tal manera que era digno de confianza, respetuoso y lealtad absoluta para guiar y guiar a los de abajo para lograr las metas organizacionales.

La persona que construye el poder y el grupo: uno de los correctos sabe cómo elegir el trabajo y la sociedad apropiados; en la precisión: el líder es una persona que sabe cómo compartir a los trabajadores haciendo y desarrollar sus mejores esfuerzos.

Existe controversia sobre si un líder nace para ser “hecho”. En términos generales, un líder es una persona que nace con ciertas cualidades que le permiten ganarse la seguridad y el respeto a quienes la sostienen, para que puedan actuar y conseguir lo que él o ella propugna. Visto desde esta perspectiva, el liderazgo es un rasgo innato. Por supuesto, el comportamiento de los líderes o líderes innatos ha alterado el curso de la historia: “Napoleón, Mahoma, Alejandro Magno, Hitler, Gandhi y otros”.

Por otro lado, están los ejecutivos de los medios, que, por alguna razón, bajo la autoridad otorgada, dan autoridad para dirigir o controlar. En este caso, hay diferentes tipos de personas, desde reyes, recaudadores de impuestos y administradores. (p.38)

2.3.2.5. Cultura organizacional

El cambio climático y la cultura organizacional reflejan la literatura. En cambio, ser objeto de investigación o desde distintas disciplinas como las ciencias sociales, la sociología o la antropología, ha dado lugar a su vez a muchos debates e interpretaciones y contenidos ya. A esto se suma cierta confusión cuando se trata de argumentar que los temas climáticos y culturales a menudo se usan incorrectamente en la documentación.

Cada empresa tiene su propia cultura de diseño o empresa. El primer paso para entender la cultura de uno es aprender su constitución.

Ser empleado de una organización, participar en sus actividades, seguir una carrera allí e ingerir profundamente su cultura. La manera como la gente interactúa dentro de la empresa, los puntos en común, pensamientos, deseos,

prioridades y relaciones compartidas entre sí son todos componentes de la cultura organizacional. [33, p. 72]

Los valores comunes no escritos que guían las interacciones diarias de los miembros del equipo, en cómo se comportan en relación con las metas organizacionales están representados por la cultura organizacional. Es un código de conducta y conformidades establecido por los interés, principios, comportamientos y posibilidades compartidas por todos los integrantes. La cultura de la organización refleja el concepto de dominio.

Schein afirma que esta es una ilustración de una unidad de intercambio de claves “diseñada, descubierta o desarrollada por un equipo que sabe lidiar con sus dificultades de movilidad externa e integración interna” que resulta bien y se considera eficaz los estudiantes aspiran como un medio positivo de comprensión, pensamiento y sentimiento en relación a estos problemas.

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional es única para una empresa y otra y es duradera, lo que indica que es difícil de cambiar.

La cultura organizacional no es visible. No se entiende ni se ve por sí mismo, sino por sus consecuencias y efectos. Alrededor de la cascada hay un punto alto y visible que se ve en grupos debido a su cultura. Casi siempre se trata de elementos físicos y culturales importantes, como tipo de edificio, color, espacio, tipo de mesa y proceso de trabajo, tecnología, nombre y descripción de la ubicación y políticas de gestión de recursos humanos. Cuanto más profundas son las partes invisibles y más profundas, más difícil es la observación y la comprensión. En esta sección se encuentran los resultados y los aspectos psicológicos del pronóstico.

Para Ramos [12] el enfrentamiento con el glaciar tiene un motivo claro: la cultura tiene muchos secretos de fondo y raíz. Es fundamental tener en cuenta todos estos estándares para comprender la cultura de una institución, cuanto más profundo es el estrato, más difícil es cambiar o alterar la cultura. El primer paquete, que refleja la estructura de forma física, es fácil de cambiar, ya que es una parte física y rígida: la instalación, el mobiliario y los accesorios se reelaboran fácilmente. A medida que avanzas hacia el otro lado, la transformación se vuelve aún más intensa. A un nivel más profundo, al nivel de los conceptos básicos, el cambio cultural se está volviendo cada vez más difícil, desafiante y rápido.

Con base en lo anterior, se presentan “seis características principales de la cultura del diseño:

- **Control de comportamientos visuales:** relaciones entre los participantes utilizando una comunicación general, expresiones personales y solemne relacionados con el comportamiento y las diferencias.
- **Principios:** ética que incluye principios sobre cómo actuar.
- **Mayores estándares:** estándares que la organización respalda en primer lugar y espera de sus participantes, como la calidad del producto, el soporte o el alto rendimiento.
- **Filosofía:** Las estrategias fortalecen el consenso sobre cómo utilizar a los trabajadores y apoderados.
- **Climas organizacionales:** el impacto del ambiente de trabajo: la forma en que los estudiantes interactúan, cómo las personas se tratan entre sí, cómo atienden a los clientes, las relaciones entre los importadores, etc.

Así, cada personaje tiene diferentes grados y diferencias, es decir, en un ambiente donde el proceso participativo de participación, orgullo, entusiasmo, optimismo, actitud y recompensa será mayor, donde tipo de gobierno, habrá optimismo, voluntad fuerte, desconfianza entre funcionarios y subordinados. (p.58)

2.3.2.6. Componentes del clima organizacional

Según Ramos (2012, citado por Likert) había visto previamente “las variables involucradas en la composición del clima de la organización. Lo que ahora corresponde es analizar la naturaleza de estas variables, sus interacciones dentro de la composición del clima organizacional y los efectos que provocan dentro de la organización” (p.59)

La manera en que los factores, incluidos el comportamiento individual y grupal, los procesos y estructuras organizacionales colaboran para establecer un clima organizacional que simultáneamente produzca resultados que puedan sentirse a nivel organizacional, individual o profesional.

El producto se ve en la forma en que se organiza su clima, lo cual se debe a una serie de objetivos de la realidad organizacional, tales como organizacional, proceso, mente y comportamiento del usuario.

Brunet (2011) cómo los usuarios perciben la verdad y su interpretación de la misma es muy importante. “La identidad del usuario actúa como un filtro que transforma y analiza los aspectos objetivos de la organización y el comportamiento de sus autores para construir un sentido de clima” (p.30).

El proceso de desarrollo del sistema es circular en el que los resultados finales validan las percepciones de los usuarios. Por otro lado, si las características psicológicas de los empleados, tales como sus acciones, actitudes, resistencia a la presión, intereses y nivel académico, sirven para definir la realidad imperante, entonces los hallazgos del análisis también están sujetos a ella.

Por lo tanto, el empleado continuó graduando la naturaleza negativa de su trabajo debido a la organización, entendió actitudes negativas, si ve a la organización si su rendimiento es menor.

Para Ramos [12] el clima consta de muchos factores importantes cuando un gerente de recursos humanos:

Desea elegir preguntas que puedan medir el entorno organizacional. Por supuesto, el estado de la encuesta se encuentra en las cifras. Y el tipo de piezas que midió. Cuanto más evalúe la herramienta la parte importante y las necesidades de la organización del estudio, más eficaz será. (p.73)

2.4 Definición de términos básicos

- **Aprendizaje continuo:** dar a las personas la oportunidad de desarrollar las habilidades y talentos que ya utilizan en su lugar de trabajo. Por ello, los líderes empresariales deben hacer de esta formación una prioridad y predicar con el ejemplo afirmando que están en constante actualización de conocimientos.
- **Automotivación:** es la habilidad de un individuo para estimular en la búsqueda de una meta u objetivo establecido. Además, la diversidad de esta idea se basa en que el emisor y el receptor de este estímulo son la misma persona.
- **Autorrealización:** es el logro de metas o aspiraciones que están en la mente. Si esto se logra, se obtendrá mucha satisfacción por todo lo que se logre en el proceso.

- **Colaboración:** es el proceso por el cual dos o más personas o grupos trabajan juntos para lograr una meta o alcanzar una meta. Las relaciones son como la cooperación.
- **Comportamiento:** es la forma en que un individuo se comporta o actúa en la vida o en otro actor social. Esto quiere decir, el comportamiento es un proceso continuo que experimentan las personas o los seres vivos frente a los diversos estímulos que experimentan, así como en el entorno en el que crecen.
- **Cultura organizacional:** consiste en una colección de ideas, principios y prácticas que han sido desarrollados por varios empleados de la empresa. Esto incluye los principios éticos, creencias, valores, experiencias y psiquiatría de los integrantes de un grupo.
- **Gestión del conocimiento:** definida como el proceso y mecanismo que facilita la transformación de información y habilidades dentro de un equipo de profesionales, para mejorar el desempeño organizacional o los resultados del proyecto.
- **Innovación organizacional:** consiste en buscar una nueva estructura organizativa que cambie la estructura organizativa de la organización, así como implique un desplazamiento entre organización y mercado.
- **Integración:** es el proceso y resultado de la integración de todo el cuerpo. Se puede aplicar a diferentes sectores, como la sociedad, la política y la economía. En otras palabras, agregar elementos agregados es parte del agregado.
- **Liderazgo:** es el entrenamiento del ejercicio intencional que crea un efecto en un grupo para lograr un objetivo bien establecido de una actitud positiva hacia las necesidades reales del grupo.
- **Motivación:** es la situación interna que activa, orienta y regula los comportamientos del individuo hacia determinadas metas u objetivos; es la motivación que motiva a la persona a hacer ciertas cosas y permanecer con ellas hasta que las haga.
- **Principios:** son creencias, valores, normas que rigen y guían la vida de la entidad. Sirven como los pilares centrales de la visión, el propósito y la estrategia. Los valores se reflejan y son ciertos en nuestra cultura, pensamiento y conducta.

- **Retroalimentación:** es el proceso por el cual dos relaciones cambian su comportamiento en función de la retroalimentación que un equipo recibe del otro.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La creación de conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.
- El aprendizaje continuo influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.
- El sistema de conocimiento y retroalimentación influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.
- La gestión de las competencias individuales influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	• Creación de conocimiento	• Generación de información y conocimiento.	Ítems
	• Aprendizaje continuo	• Planificación de formación continua, capacitación.	Ítems
			Ítems

	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de conocimiento y retroalimentación • Gestión de las competencias individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar nuevos conocimientos, transferencia del conocimiento. • Cumplimiento de metas. • Capacitación continua • Reconocimiento a la producción de conocimiento 	Ítems
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de innovación • Liderazgo transformacional • Aprendizaje organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias innovadoras, resultados de las actividades de innovación. • Visión compartida, motivación intrínseca, motivación extrínseca. • Trabajo en equipo, adquisición de conocimiento, desempeño. 	<p>Ítems</p> <p>Ítems</p> <p>Ítems</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En esta investigación se empleó un diseño no experimental transaccional o transversal. Dado que el plan o estrategia se creó para dar respuesta a la pregunta de investigación, no se alteró ninguna variable; en cambio, solo se utilizó un grupo de personas y se recopilaron datos para analizarlos en un momento dado.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población en estudio, la conforman todos los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021, del distrito de Huacho. Los mismos que suman 800.

3.2.2 Muestra

Se seleccionó una muestra probabilística aleatoria y sistemática, lo que implica primero hallar un número Késimo, y luego elegir un número de arranque.

$K = Pt/Tm = 800/10\% = 800/80 = 10$ este es el número Késimo, ahora elegimos el número de arranque en el primer intervalo de 2 sujetos.

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,**12**,13,14,15,16,17,18,19,20,21,**22**,23,24,25,26,27,28,29,30,31,**32**,33,34,35,36,37,38.....780,781,**782**,783,784,785,786,787,788,789,790,791,**792**,793,794,795,796,797,798,799,800.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para el estudio de campo se utilizaron técnicas observacionales, y para la recolección de datos se aplicaron listas de cotejo previa coordinación y cooperación con el docente, lo que me permitió estudiar dos variables cualitativas de manera cuantitativa, es decir a partir de un enfoque mixto.

Utilizamos el instrumento lista de cotejo sobre la gestión del conocimiento e innovación organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021, que consta de 20 ítems con 5 alternativas para la variable gestión del conocimiento y 20 ítems con 5 alternativas para la variable innovación organizacional, en el que se observa a los docentes, de acuerdo a su participación y actuación durante las actividades de gestión del conocimiento se le evalúa uno a uno a los docentes elegidos como sujetos muestrales.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Este estudio utilizó el sistema estadístico SPSS versión 23. Y para realizar estudios estadísticos descriptivos: medidas de probabilidad central, tasas de varianza y tasas de nitidez.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Los siguientes resultados se obtuvieron luego de emplear la herramienta de recolección de datos a los docentes sobre la gestión del conocimiento:

Tabla 1

Identifica con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

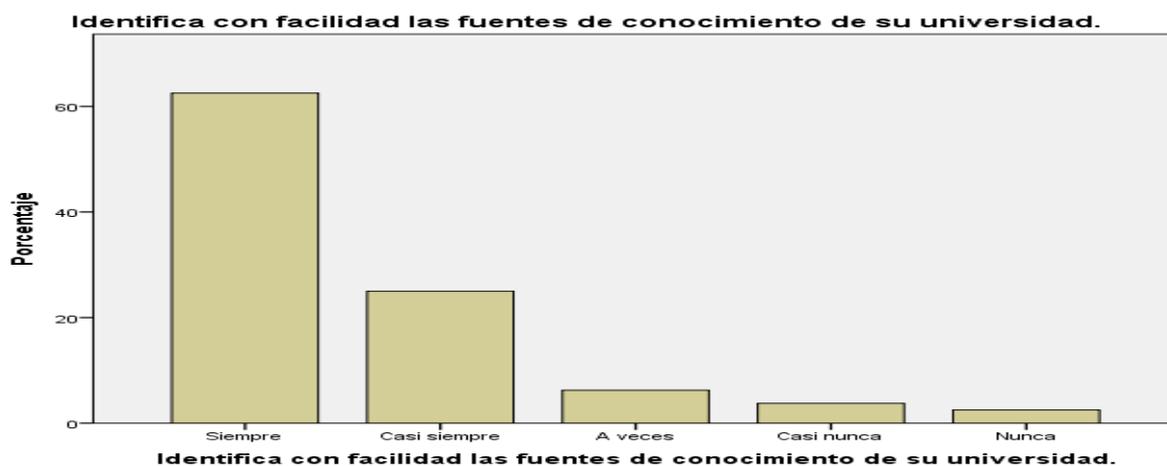


Figura 1: Identifica con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre identifican con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad; el 25,0% indican que casi siempre identifican con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad, el 6,3% indican que a veces identifican con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad, el 3,8% indican que casi nunca identifican con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad y el 2,5% indican que nunca identifican con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad.

Tabla 2

Las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales.

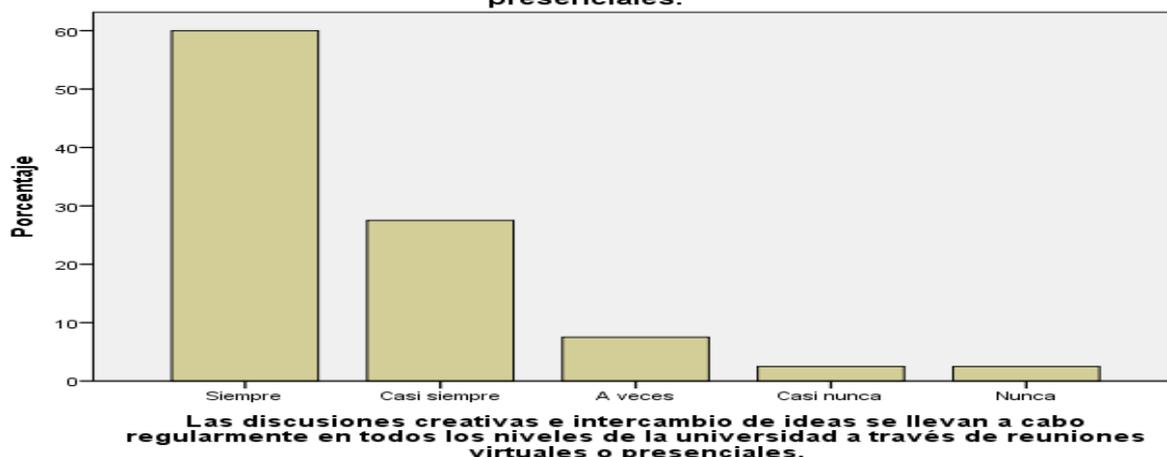


Figura 2: Las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales; el 27,5% indican que casi siempre las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales, el 7,5% indican que a veces las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales, el 2,5% indican que casi nunca las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales y el 2,5% indican que nunca las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales.

Tabla 3

Existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0

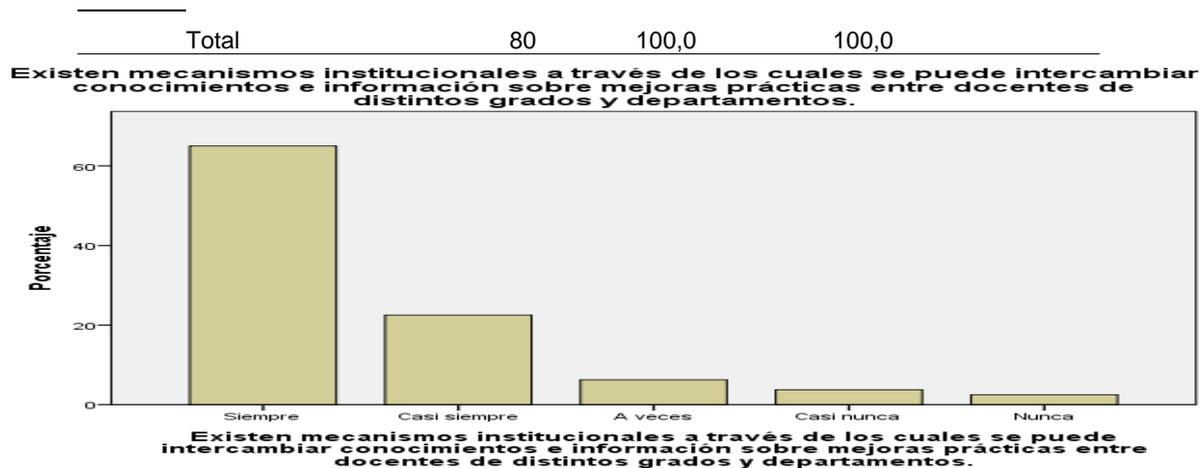


Figura 3: Existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos; el 22,5% indican que casi siempre existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos, el 6,3% indican que a veces existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos, el 3,8% indican que casi nunca existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos y el 2,5% indican que nunca existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos.

Tabla 4

En la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0

Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

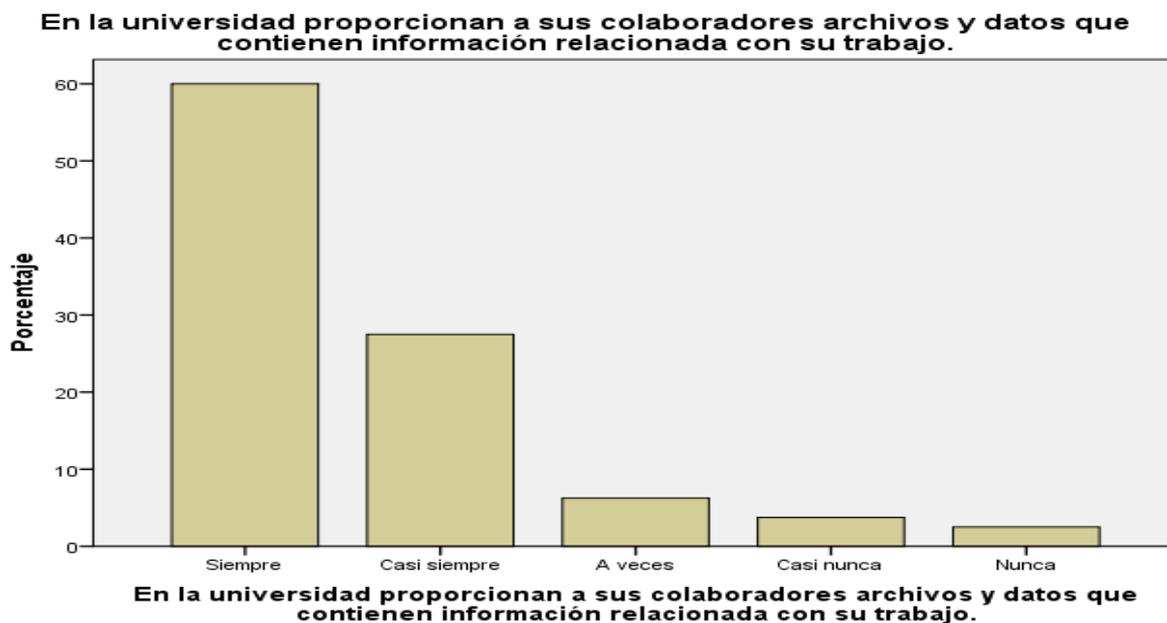


Figura 4: En la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre en la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo; el 27,5% indican que casi siempre en la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo, el 6,3% indican que a veces en la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo, el 3,8% indican que casi nunca en la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo, el 2,5% indican que nunca en la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo.

Tabla 5

Los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5

Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos.

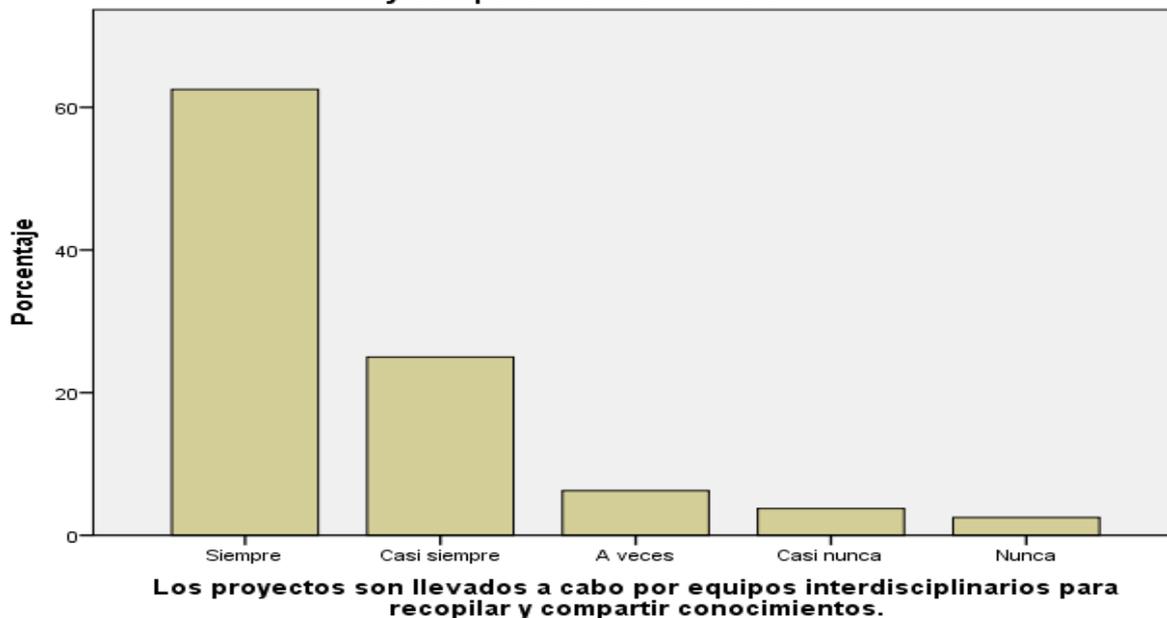


Figura 5: Los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos; el 25,0% indican que casi siempre los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos, el 6,3% indican que a veces los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos, el 3,8% indican que casi nunca los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos y el 2,5% indican que nunca los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos.

Tabla 6

Los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5

Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información.

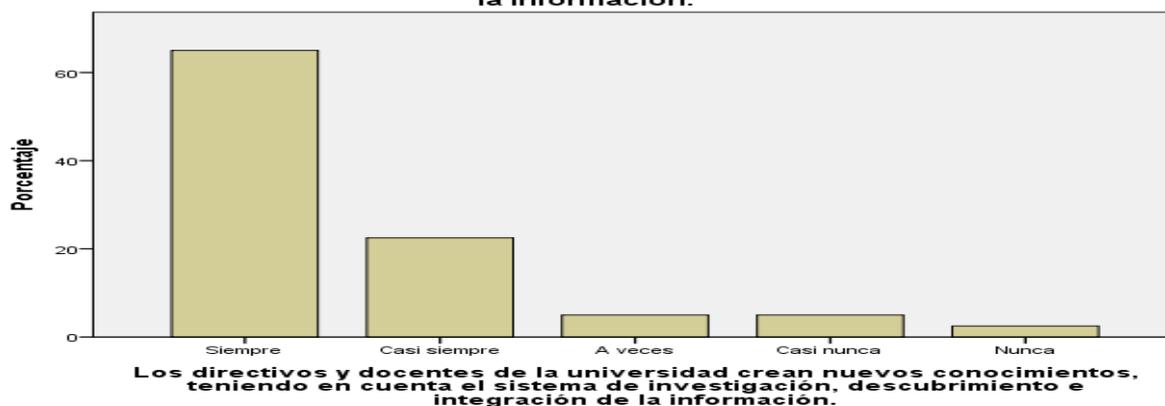


Figura 6: Los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información; el 22,5% indican que casi siempre los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información, el 5,0% indican que a veces los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información, el 5,0% indican que casi nunca los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información y el 2,5% indican que nunca los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información.

Tabla 7

Los sistemas de exploración de información internos y externos de la organización son eficientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5

Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

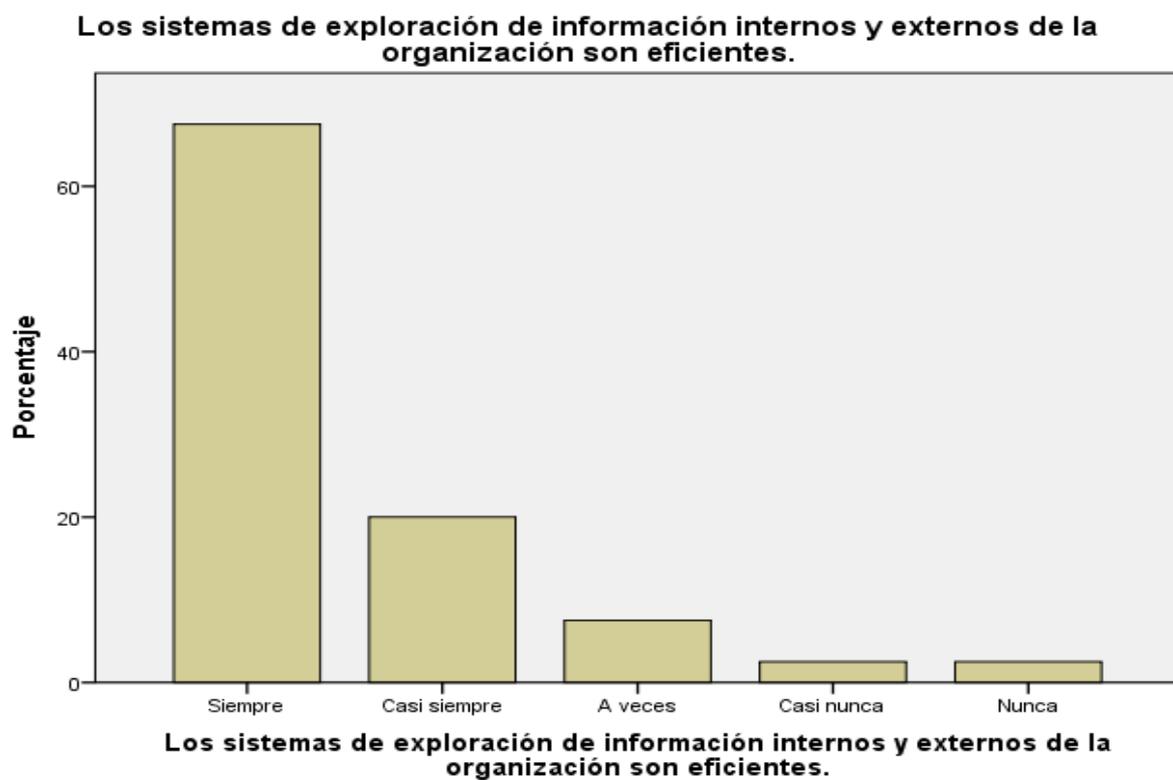


Figura 7: Los sistemas de exploración de información internos y externos de la organización son eficientes.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que siempre los sistemas de exploración internos y externos de la organización son eficientes; el 20,0% indican que casi siempre los sistemas de exploración internos y externos de la organización son eficientes, el 7,5% indican que a veces los sistemas de exploración internos y externos de la organización son eficientes, el 2,5% indican que casi nunca los sistemas de exploración internos y externos de la organización son eficientes y el 2,5% indican que nunca los sistemas de exploración internos y externos de la organización son eficientes.

Tabla 8

En la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8

Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

En la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución.

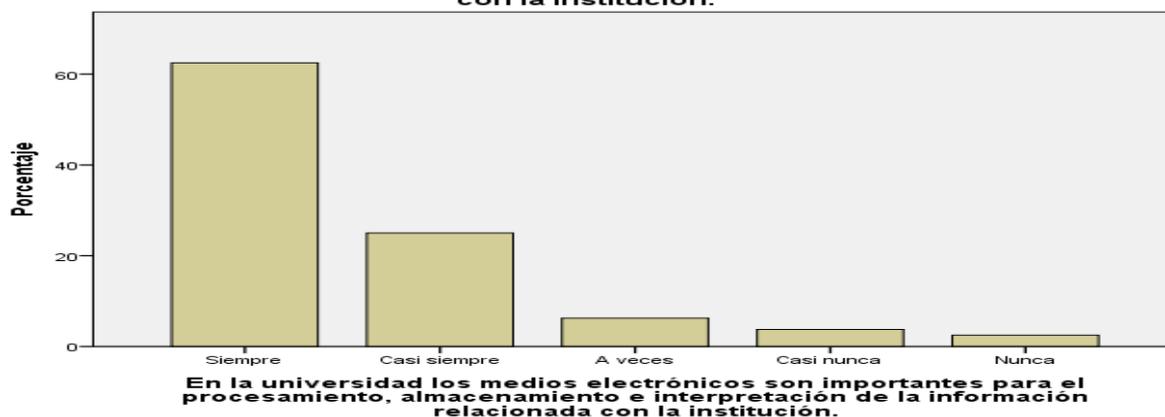


Figura 8: En la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre en la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución; el 25,0% indican que casi siempre en la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución, el 6,3% indican que a veces en la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución, el 3,8% indican que casi nunca en la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución y el 2,5% indican que nunca en la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento, almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución.

Tabla 9

Los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5

Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

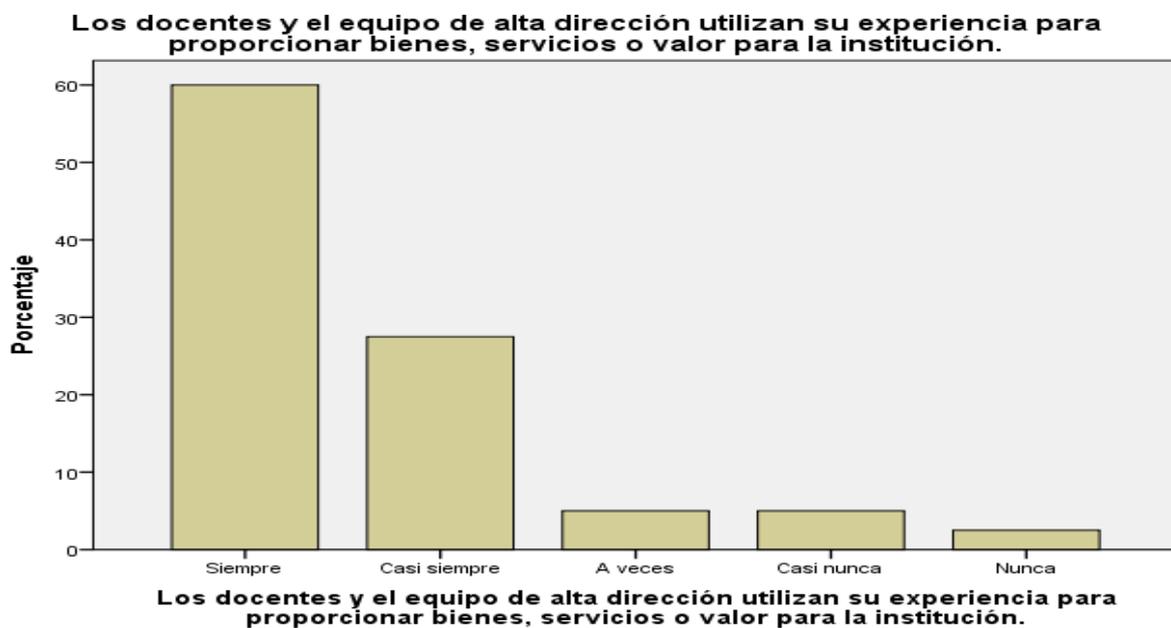


Figura 9: Los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución; el 27,5% indican que casi siempre los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución, el 5,0% indican que a veces los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución, el 5,0% indican que casi nunca los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución y el 2,5% indican que nunca los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución.

Tabla 10

En la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8

Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

En la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente.



Figura 10: En la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre en la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente; el 22,5% indican que casi siempre en la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente, el 6,3% indican que a veces en la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente, el 3,8% indican que casi nunca en la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente y el 2,5% indican que nunca en la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente.

Tabla 11

Los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	50	62,5	62,5	62,5

Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
A veces	6	7,5	7,5	95,0
Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Figura 11: Los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional; el 25,0% indican que casi siempre los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional, el 7,5% indican que a veces los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional, el 2,5% indican que casi nunca los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional y el 2,5% indican que nunca los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional.

Tabla 12

Se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	46	57,5	57,5	57,5

Casi siempre	24	30,0	30,0	87,5
A veces	6	7,5	7,5	95,0
Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto.

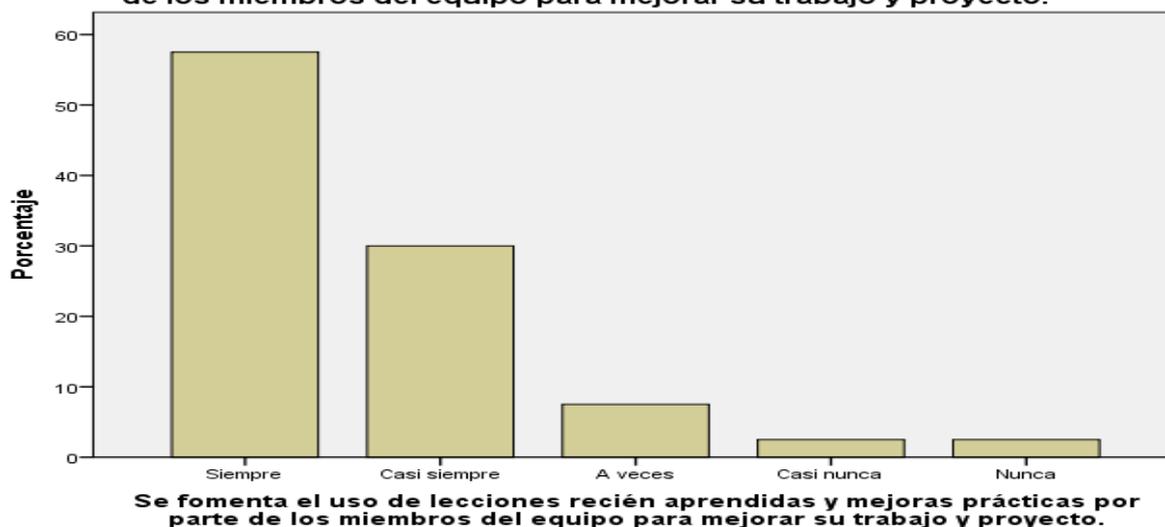


Figura 12: Se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 57,5% indican que siempre se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto; el 30,0% indican que casi siempre se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto, el 7,5% indican que a veces se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto, el 2,5% indican que casi nunca se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto y el 2,5% indican que nunca se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto.

Tabla 13

El conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	48	60,0	60,0	60,0

Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
A veces	5	6,3	6,3	93,8
Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

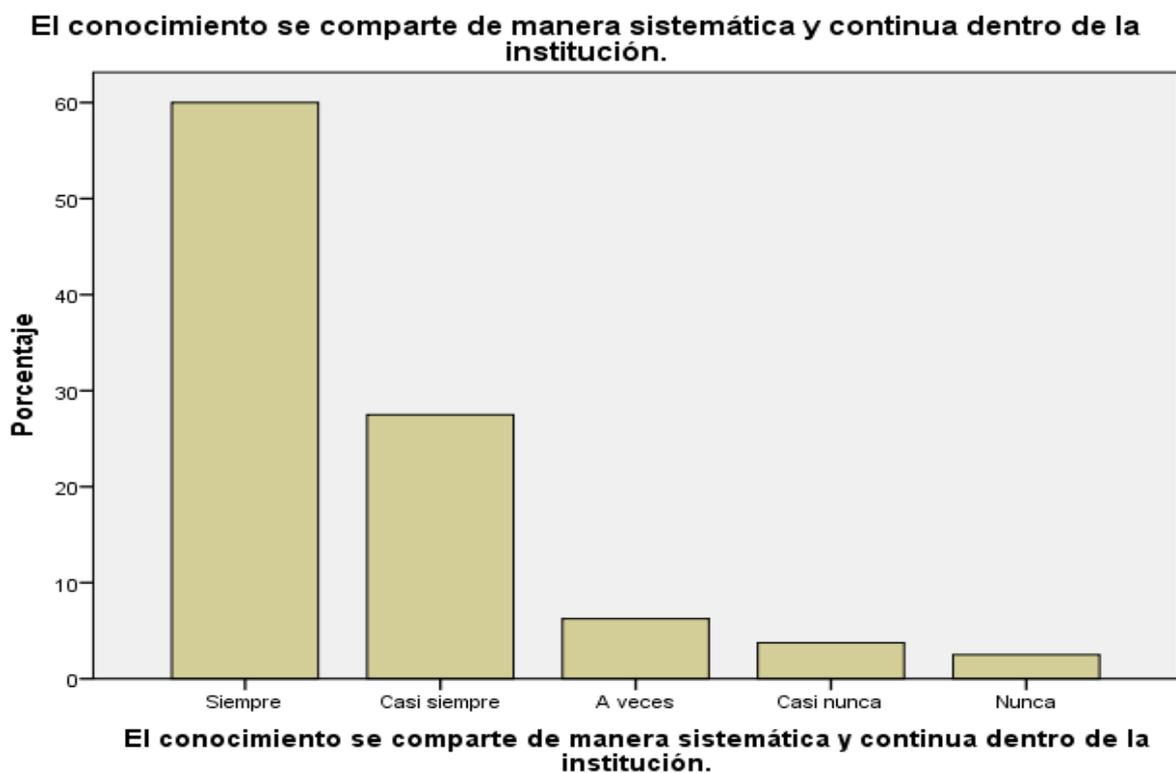


Figura 13: El conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre el conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución; el 27,5% indican que casi siempre el conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución, el 6,3% indican que a veces el conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución, el 3,8% indican que casi nunca el conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución y el 2,5% indican que nunca el conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución.

Tabla 14

En la institución se esfuerzan por aprender uno de otros.

				Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado

Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 14: En la institución se esfuerzan por aprender uno de otros.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre en la institución se esfuerzan por aprender uno de otros; el 27,5% indican que casi siempre en la institución se esfuerzan por aprender uno de otros, el 6,3% indican que a veces en la institución se esfuerzan por aprender uno de otros, el 3,8% indican que casi nunca en la institución se esfuerzan por aprender uno de otros y el 2,5% indican que nunca en la institución se esfuerzan por aprender uno de otros.

Tabla 15

En la institución todos actualizan continuamente su información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

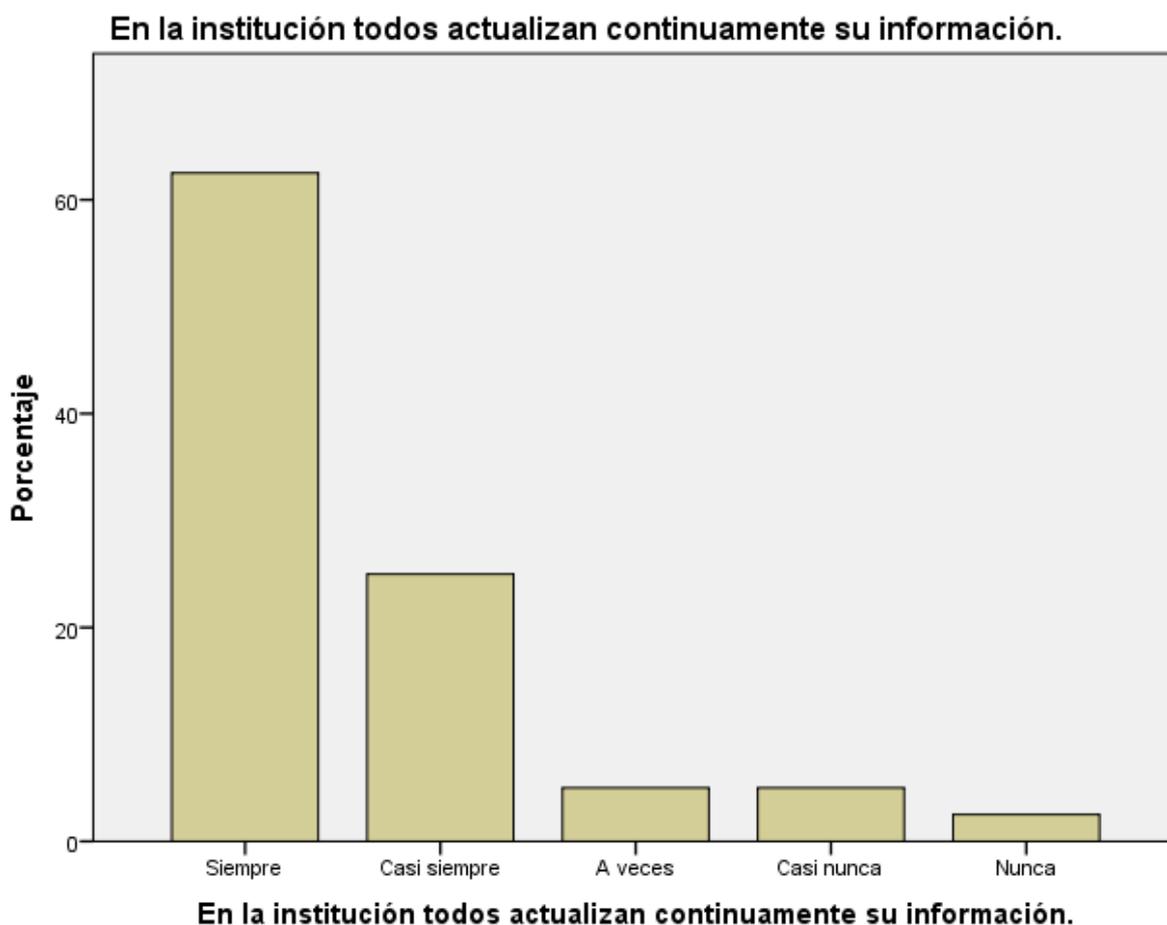


Figura 15: En la institución todos actualizan continuamente su información.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre en la institución todos actualizan continuamente su información; el 25,0% indican que casi siempre en la institución todos actualizan continuamente su información, el 5,0% indican que a veces en la institución todos actualizan continuamente su información, el 5,0% indican que casi nunca en la institución todos actualizan continuamente su información y el 2,5% indican que nunca en la institución todos actualizan continuamente su información.

Tabla 16

Los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y

compartido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido.

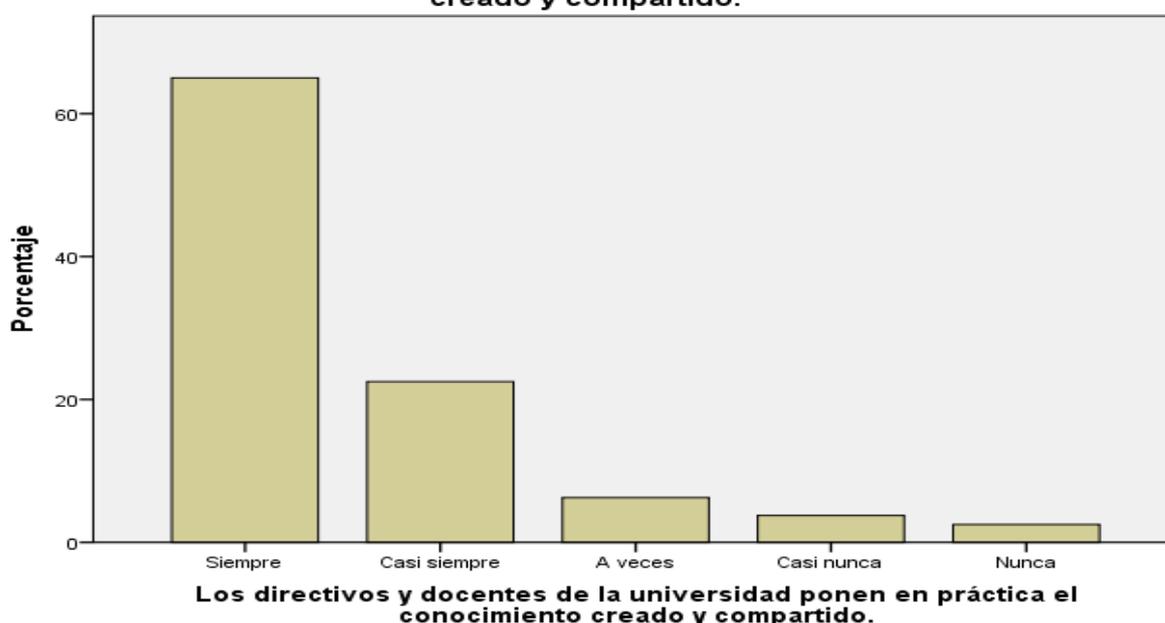


Figura 16: Los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido; el 22,5% indican que casi siempre los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido, el 6,3% indican que a veces los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido, el 3,8% indican que casi nunca los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido y el 2,5% indican que nunca los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido.

Tabla 17

La institución adquiere conocimientos a partir de la interacción con su entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

La institución adquiere conocimientos a partir de la interacción con su entorno.

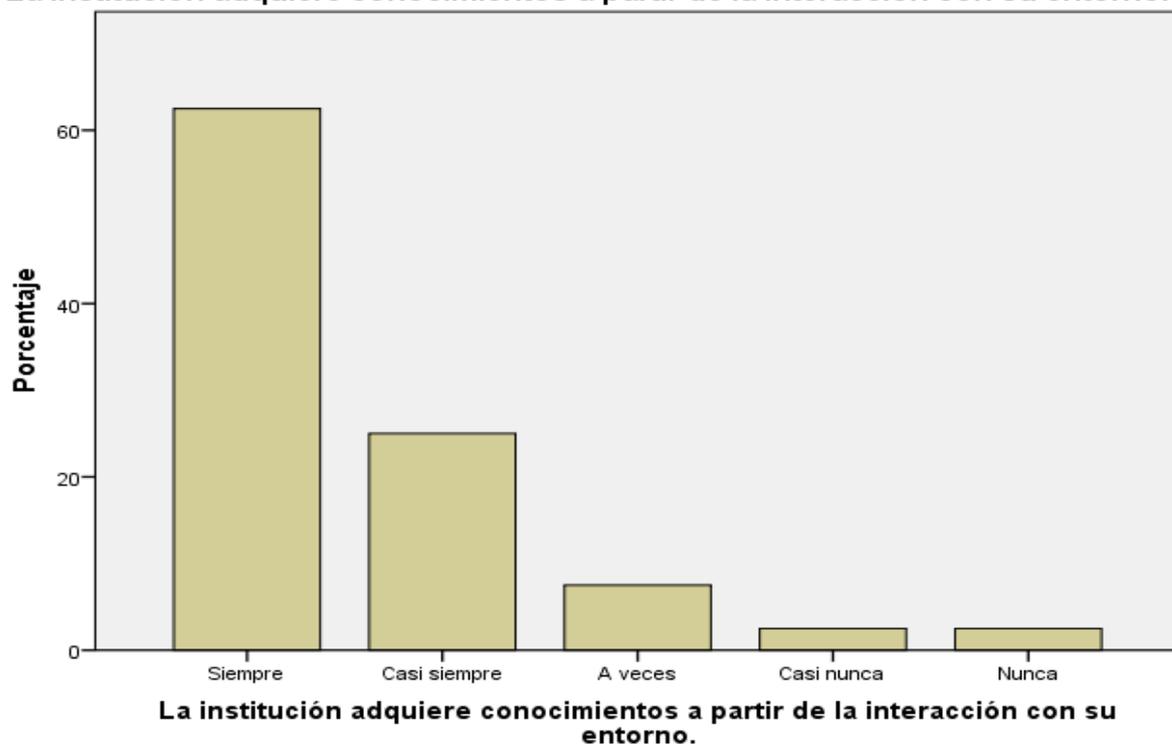


Figura 17: La institución adquiere conocimientos a partir de la interacción con su entorno.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre en la institución adquieren conocimientos a partir de la interacción con su entorno; el 25,0% indican que casi siempre en la institución adquieren conocimientos a partir de la interacción con su entorno, el 7,5% indican que a veces en la institución adquieren conocimientos a partir de la interacción con su entorno, el 2,5% indican que casi nunca en la institución adquieren conocimientos a partir de la interacción con su entorno y el 2,5% indican que nunca en la institución adquieren conocimientos a partir de la interacción con su entorno.

Tabla 18

Los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

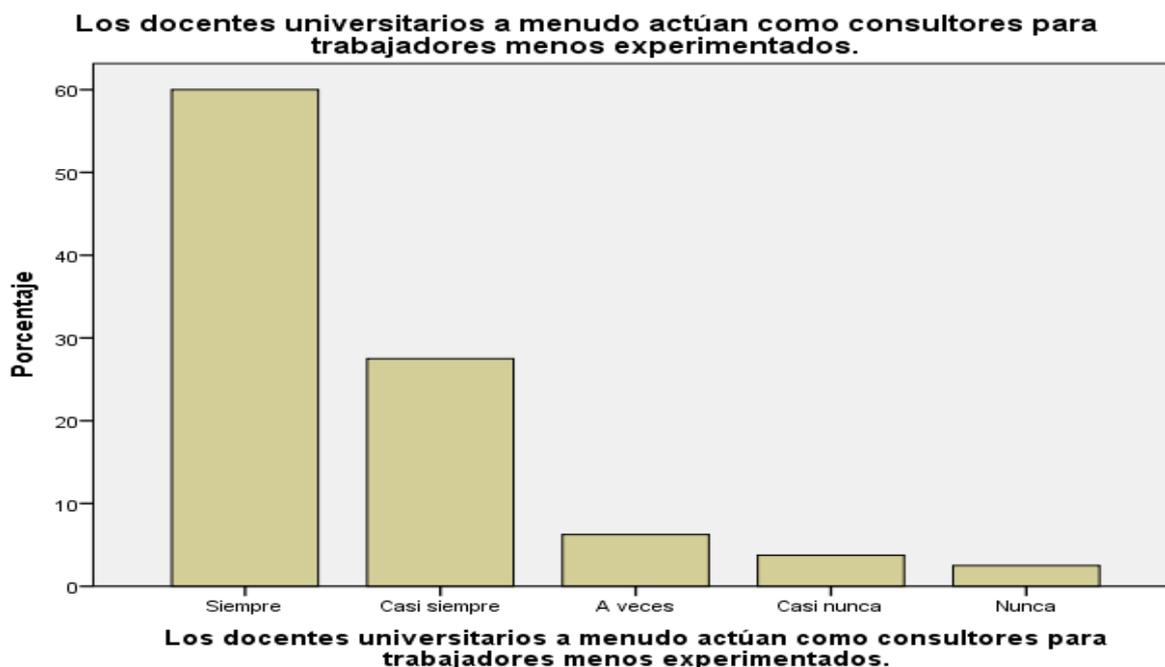


Figura 18: Los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados; el 27,5% indican que casi siempre los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados, el 6,3% indican que a veces los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados, el 3,8% indican que casi nunca los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados y el 2,5% indican que nunca los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados.

Tabla 19

Para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior.

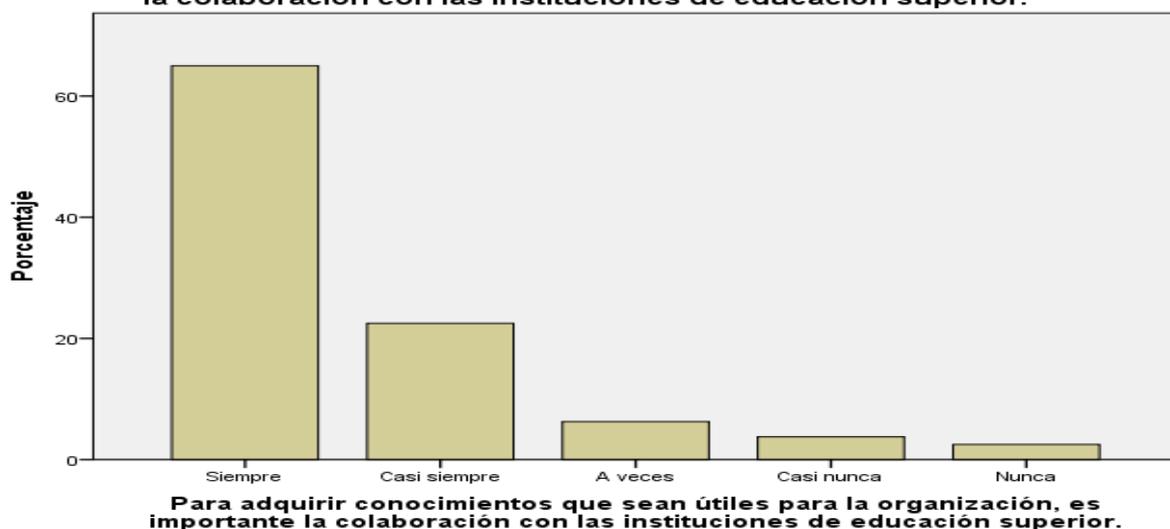


Figura 19: Para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior; el 22,5% indican que casi siempre para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior, el 6,3% indican que a veces para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior, el 3,8% indican que casi nunca para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior y el 2,5% indican que nunca para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior.

Tabla 20

En la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

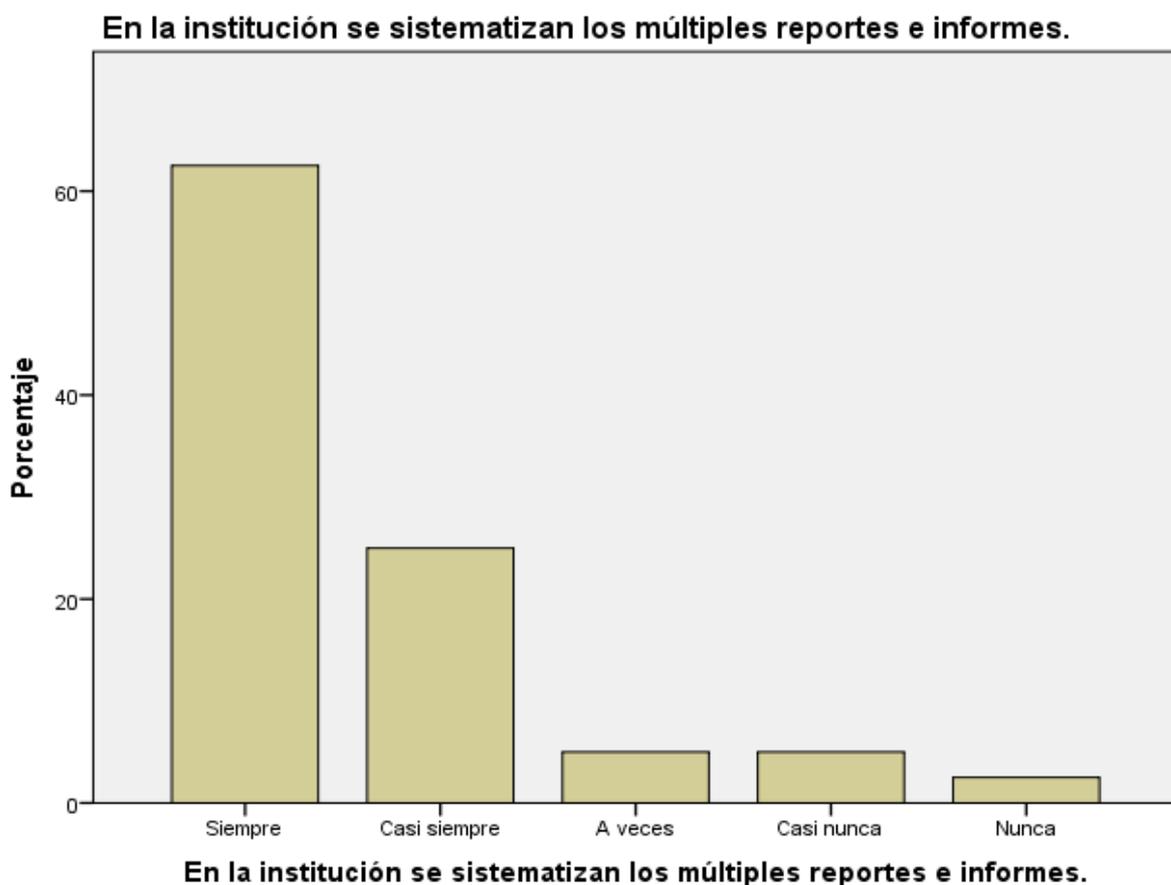


Figura 20: En la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre en la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes; el 25,0% indican que casi siempre en la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes, el 5,0% indican que a veces en la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes, el 5,0% indican que casi nunca en la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes y el 2,5% indican que nunca en la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes.

Los siguientes resultados se obtuvieron luego de utilizar la herramienta de recolección de datos a docentes sobre la innovación organizacional:

Tabla 1

La creatividad y la innovación son reconocidas y estimuladas en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

La creatividad y la innovación son reconocidas y estimuladas en la organización.

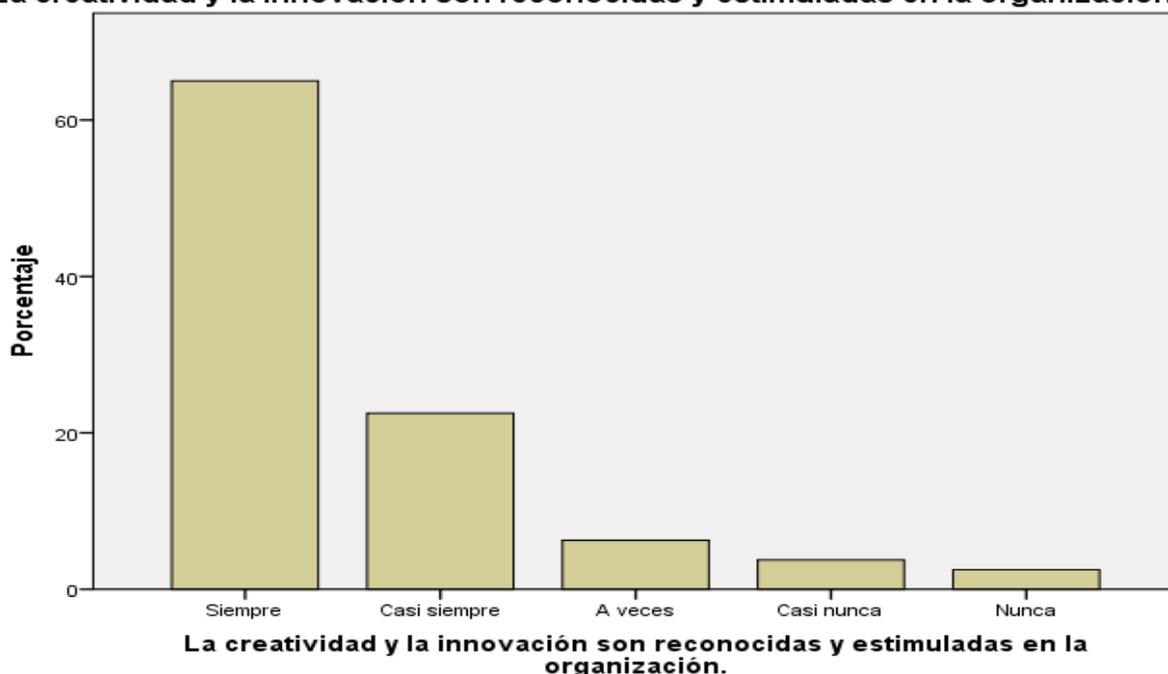


Figura 1: La creatividad y la innovación son reconocidas y estimuladas en la organización.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre la creatividad y la innovación son reconocidos y estimuladas en la organización; el 22,5% indican que casi siempre la creatividad y la innovación son reconocidos y estimuladas en la organización, el 6,3% indican que a veces la creatividad y la innovación son reconocidos y estimuladas en la organización, el 3,8% indican que casi nunca la creatividad y la innovación son reconocidos y estimuladas en la organización y el 2,5% indican que nunca la creatividad y la innovación son reconocidos y estimuladas en la organización.

Tabla 2

Dentro de la organización, prestamos atención a los cambios de nuestro entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5

Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
A veces	4	5,0	5,0	92,5
Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Dentro de la organización, prestamos atención a los cambios de nuestro entorno.

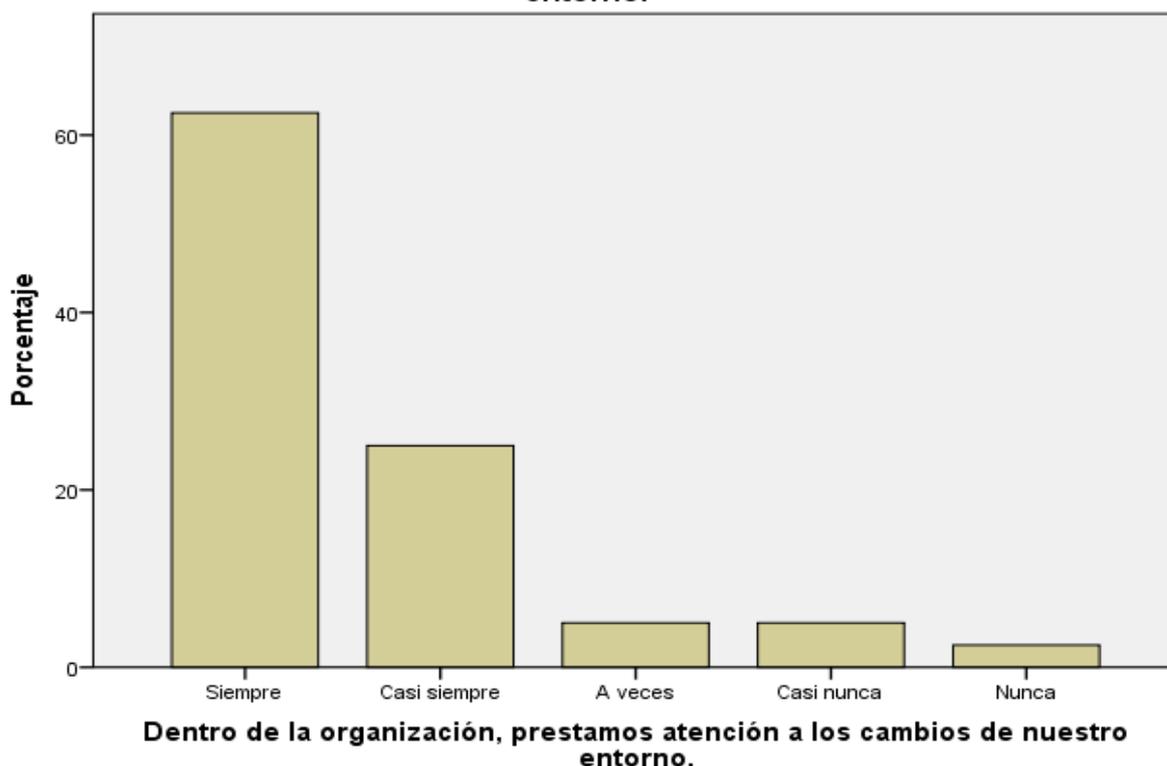


Figura 2: Dentro de la organización, prestamos atención a los cambios de nuestro entorno.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre dentro de la organización, prestan atención a los cambios de su entorno; el 25,0% indican que casi siempre dentro de la organización, prestan atención a los cambios de su entorno, el 5,0% indican que a veces dentro de la organización, prestan atención a los cambios de su entorno, el 5,0% indican que casi nunca dentro de la organización, prestan atención a los cambios de su entorno y el 2,5% indican que nunca dentro de la organización, prestan atención a los cambios de su entorno.

Tabla 3

Todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 3: Todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización; el 27,5% indican que casi siempre todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización, el 6,3% indican que a veces todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización, el 3,8% indican que casi nunca todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización y el 2,5% indican que nunca todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización.

Tabla 4

Existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

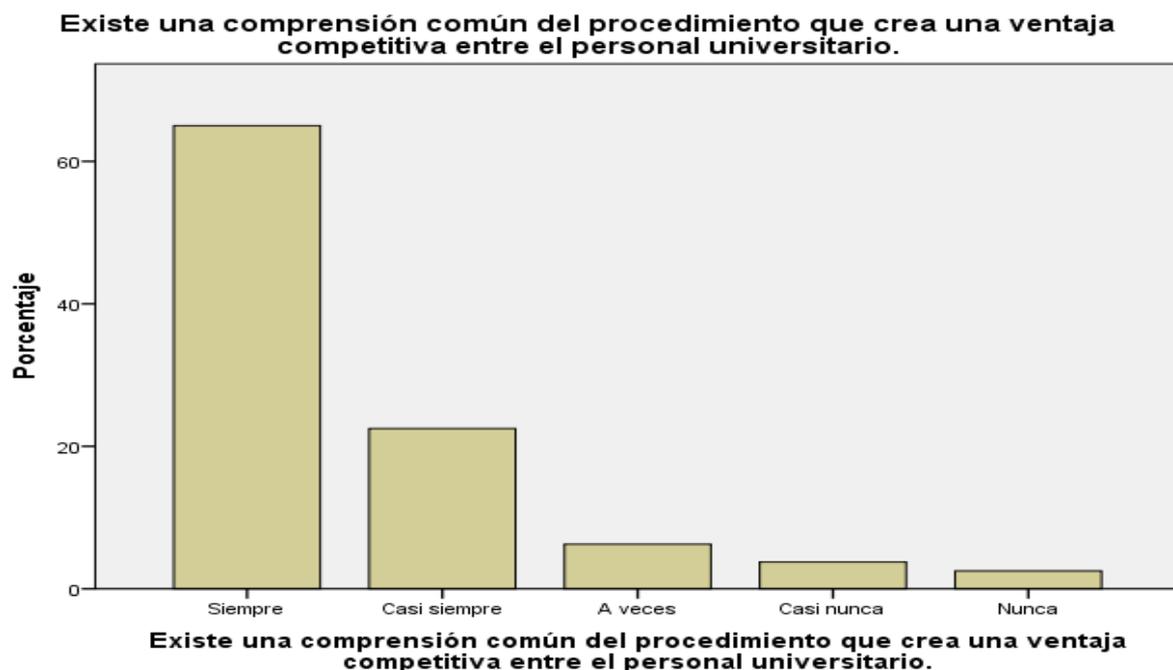


Figura 4: Existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario; el 22,5% indican que casi siempre existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario, el 6,3% indican que a veces existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario, el 3,8% indican que casi nunca existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario y el 2,5% indican que nunca existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario.

Tabla 5

Los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua.

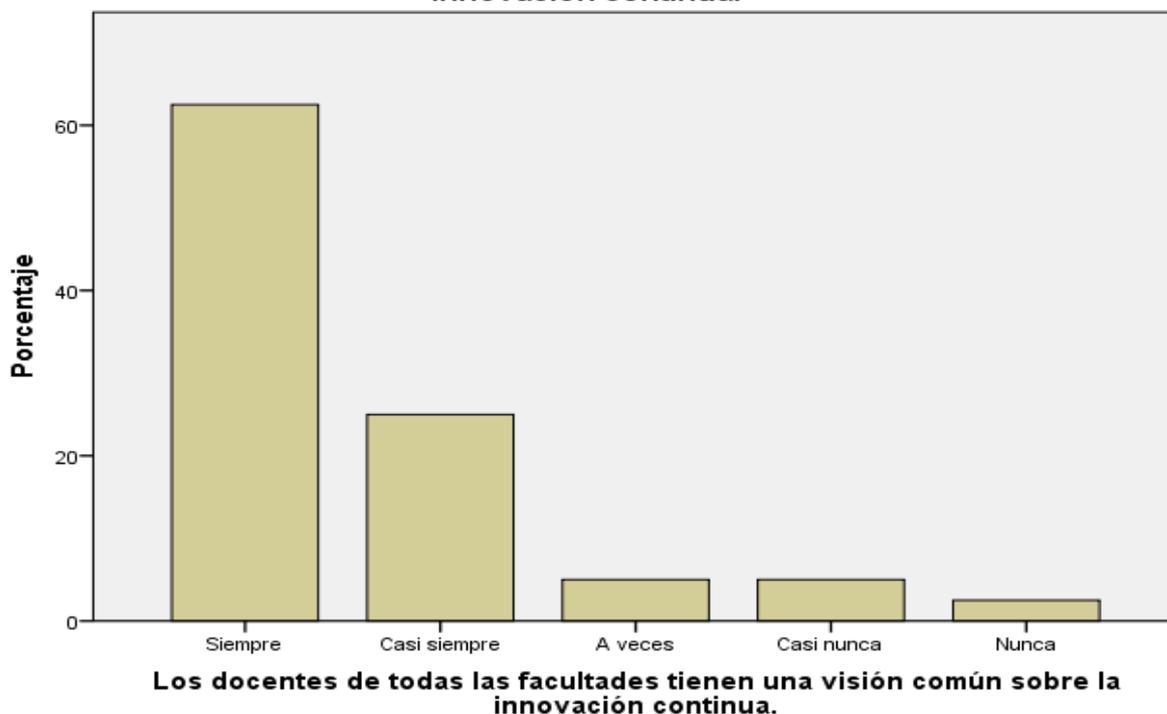


Figura 5: Los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua; el 25,0% indican que casi siempre los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua, el 5,0% indican que a veces los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua, el 5,0% indican que casi nunca los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua y el 2,5% indican que nunca los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua.

Tabla 6

Los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario.

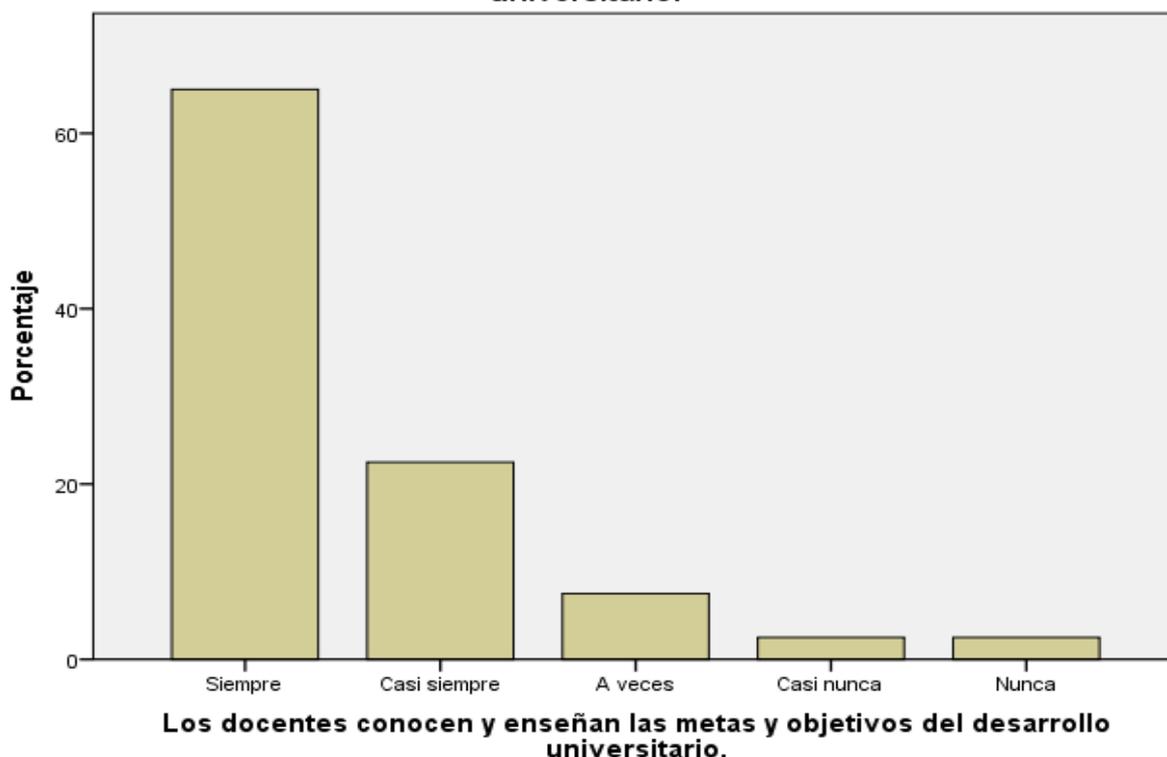


Figura 6: Los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario; el 22,5% indican que casi siempre los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario, el 7,5% indican que a veces los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario, el 2,5% indican que casi nunca los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario y el 2,5% indican que nunca los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario.

Tabla 7

Te sientes intelectualmente inspirado y estimulado para innovar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	48	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	22	27,5	27,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

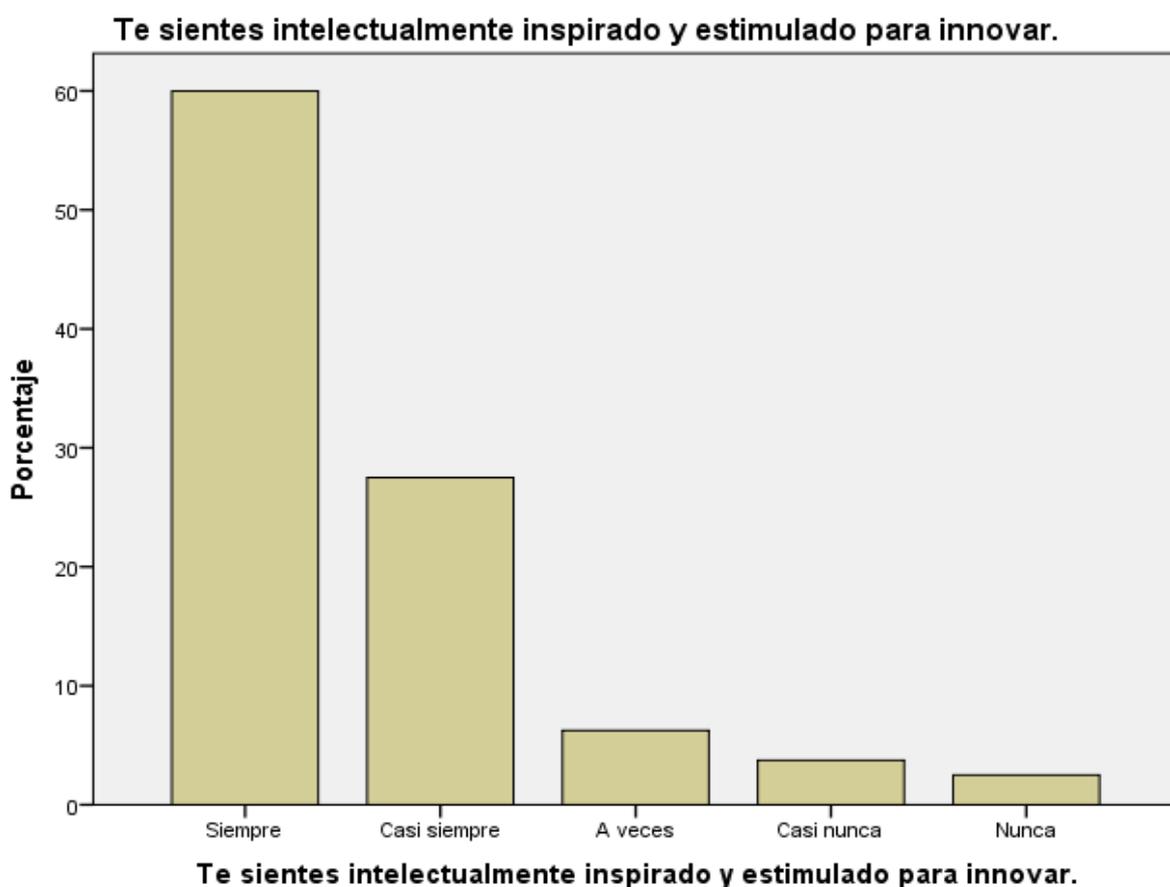


Figura 7: Te sientes intelectualmente inspirado y estimulado para innovar.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 60,0% indican que siempre se sienten intelectualmente inspirados y estimulados para innovar; el 27,5% indican que casi siempre se sienten intelectualmente inspirados y estimulados para innovar, el 6,3% indican que a veces se sienten intelectualmente inspirados y estimulados para innovar, el 3,8% indican que casi nunca se sienten intelectualmente inspirados y estimulados para innovar y el 2,5% indican que nunca se sienten intelectualmente inspirados y estimulados para innovar.

Tabla 8

Todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo.

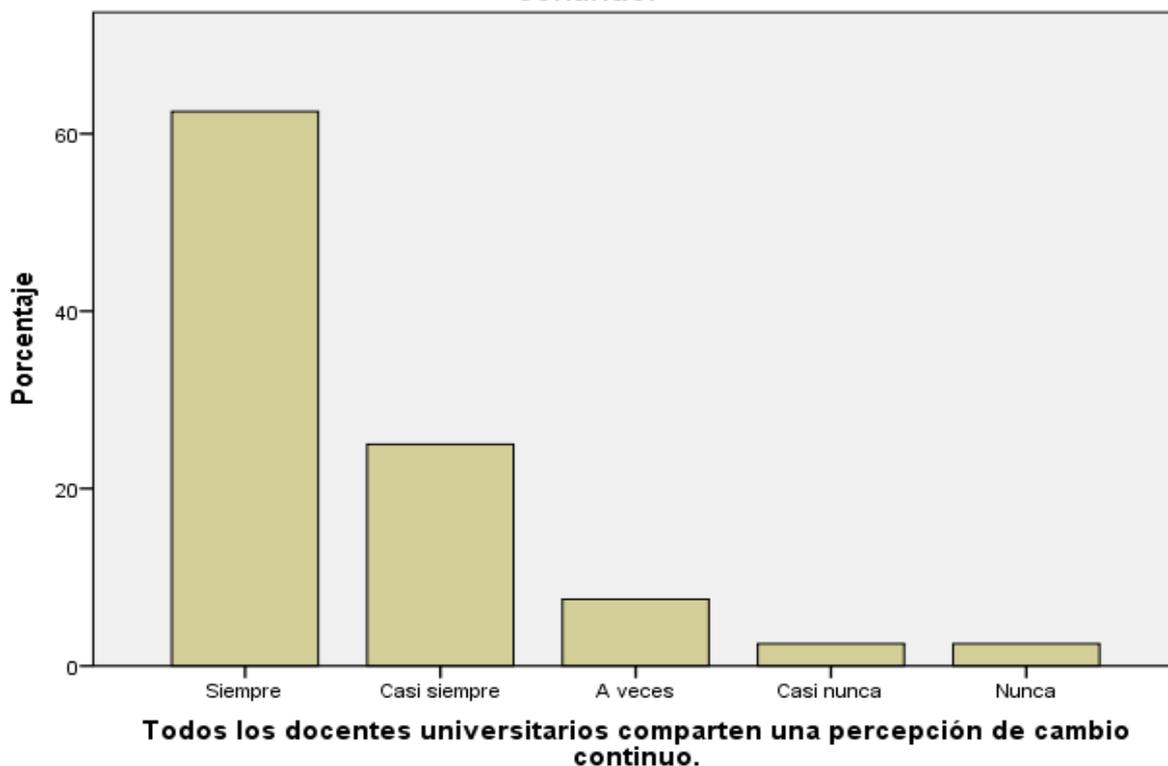


Figura 8: Todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo; el 25,0% indican que casi siempre todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo, el 7,5% indican que a veces todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo, el 2,5% indican que casi nunca todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo y el 2,5% indican que nunca todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo.

Tabla 9

Todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	



Figura 9: Todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo; el 22,5% indican que casi siempre todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo, el 7,5% indican que a veces todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo, el 2,5% indican que casi nunca todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo y el 2,5% indican que nunca todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo.

Tabla 10

Adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

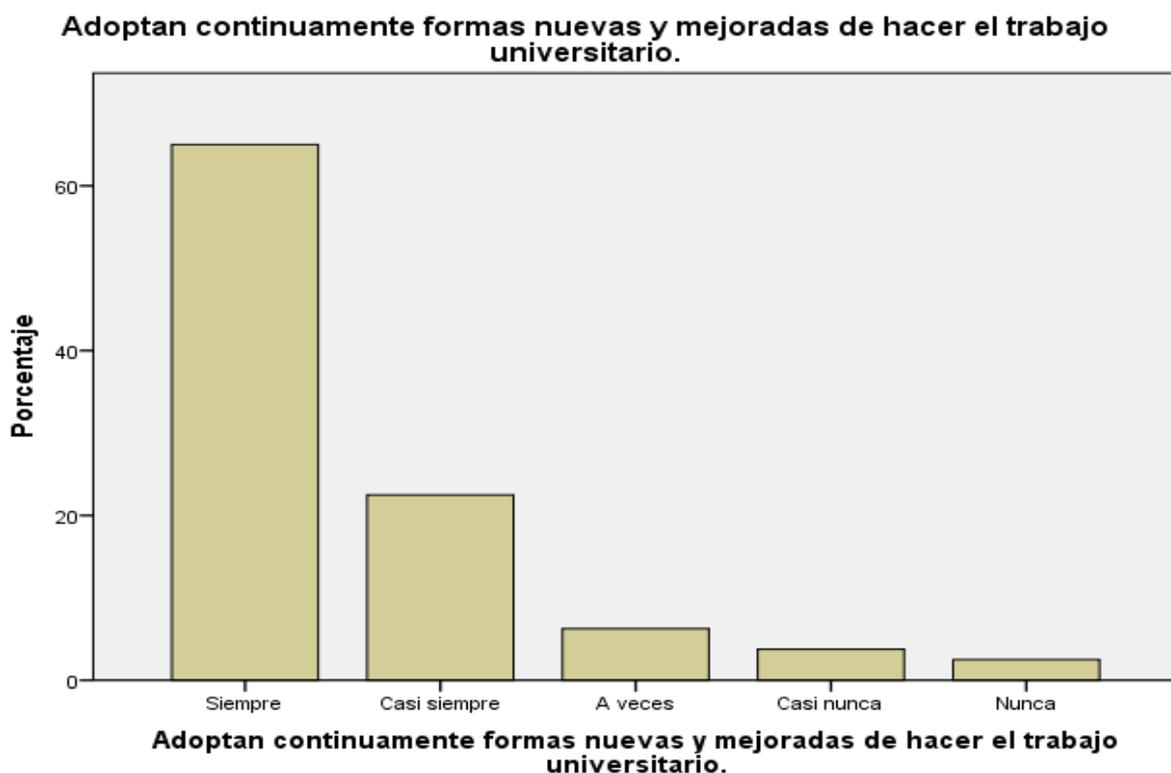


Figura 10: Adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario; el 22,5% indican que casi siempre adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario, el 6,3% indican que a veces adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario, el 3,8% indican que casi nunca adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario y el 2,5% indican que nunca adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario.

Tabla 11

Existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal.

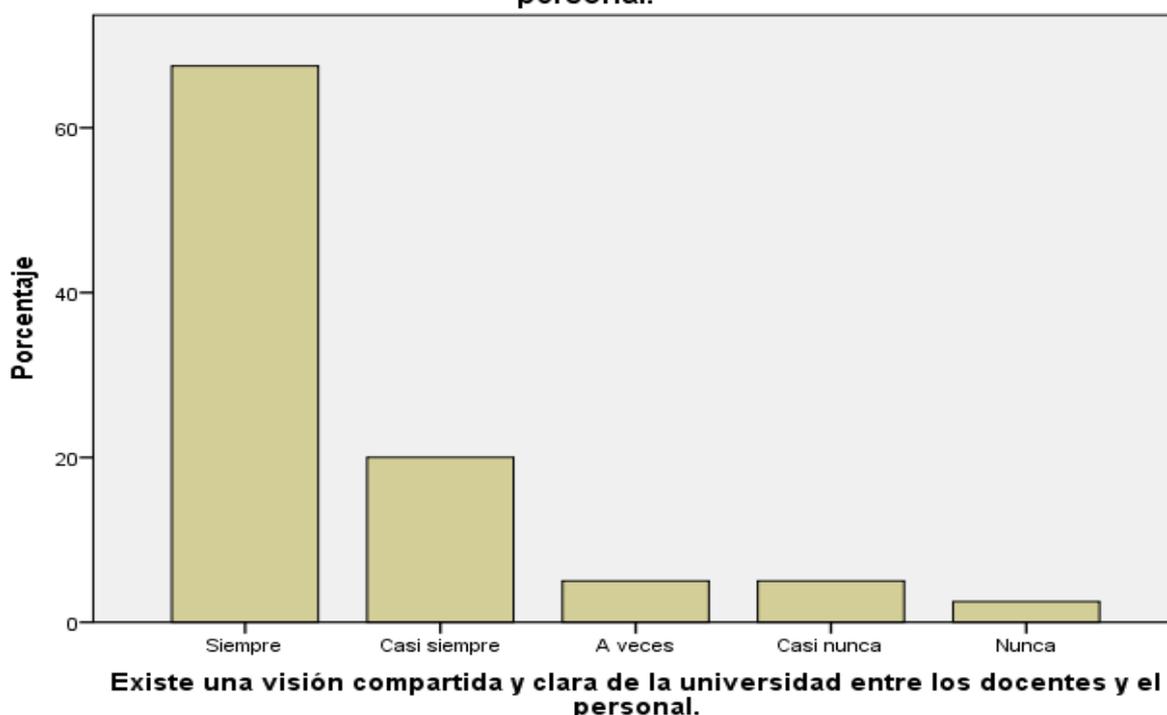


Figura 11: Existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que siempre existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal; el 20,0% indican que casi siempre existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal, el 5,0% indican que a veces existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal, el 5,0% indican que casi nunca existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal y el 2,5% indican que nunca existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal.

Tabla 12

Para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan

estímulos y motivación externa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



Figura 12: Para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulo y motivación externa.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que siempre para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa; el 20,0% indican que casi siempre para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa, el 6,3% indican que a veces para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa, el 3,8% indican que casi nunca para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa y el 2,5% indican que nunca para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa.

Tabla 13

Promueve de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

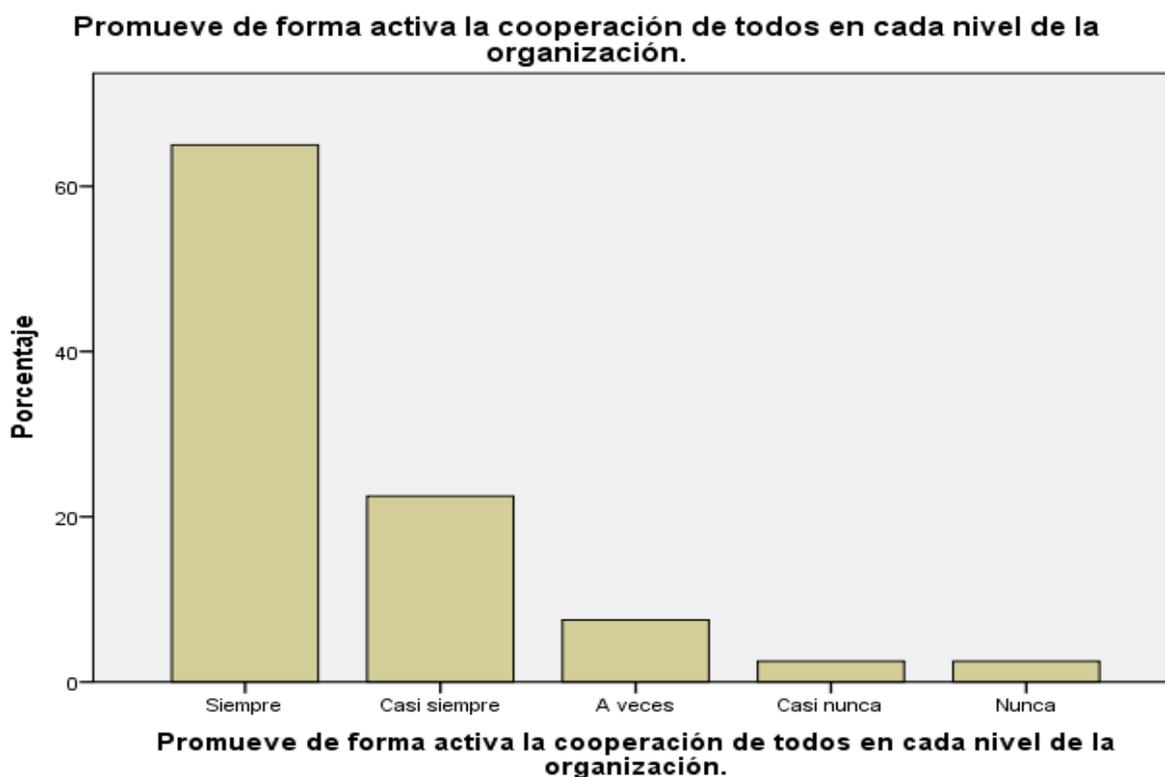


Figura 13: Promueve de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización.

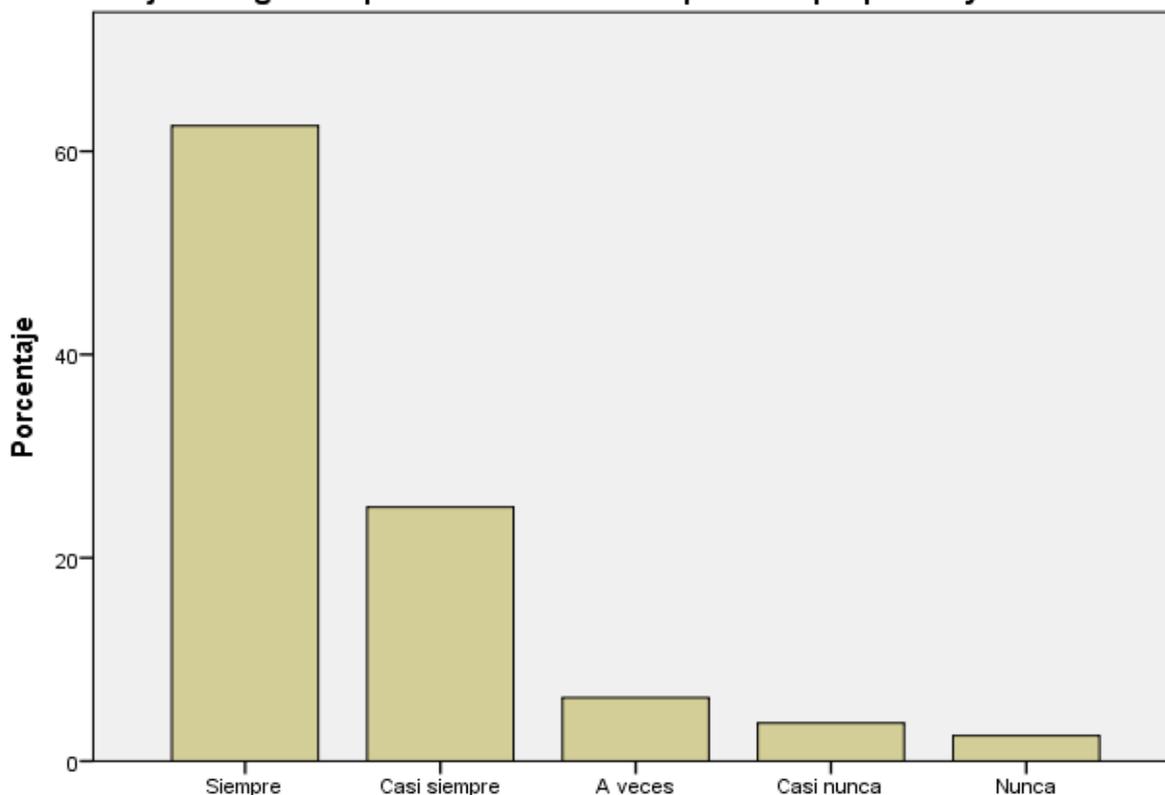
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre promueven de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización; el 22,5% indican que casi siempre promueven de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización, el 7,5% indican que a veces promueven de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización, el 2,5% indican que casi nunca promueven de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización y el 2,5% indican que nunca promueven de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización.

Tabla 14

El trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

El trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección.



El trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección.

Figura 14: El trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre el trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección; el 25,0% indican que casi siempre el trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección, el 6,3% indican que a veces el trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección, el 3,8% indican que casi nunca el trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección y el 2,5% indican que nunca el trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección.

Tabla 15

Hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las

autoridades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades.

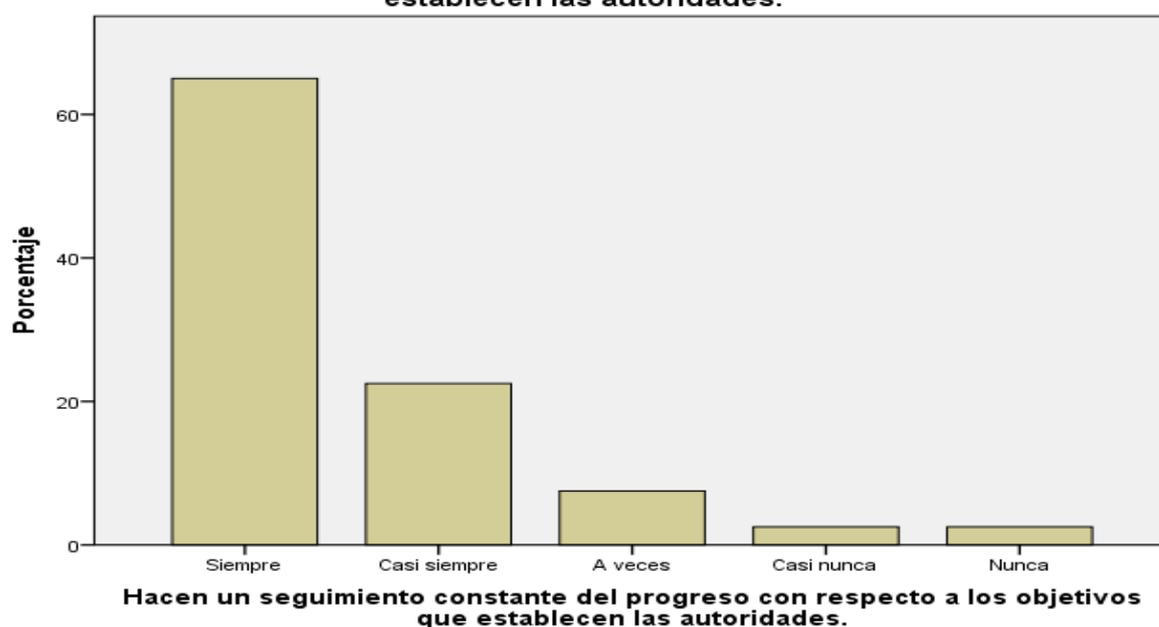


Figura 15: Hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades; el 22,5% indican que casi siempre hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades, el 7,5% indican que a veces hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades, el 2,5% indican que casi nunca hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades y el 2,5% indican que nunca hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades.

Tabla 16

El trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus

responsabilidades y objetivos de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

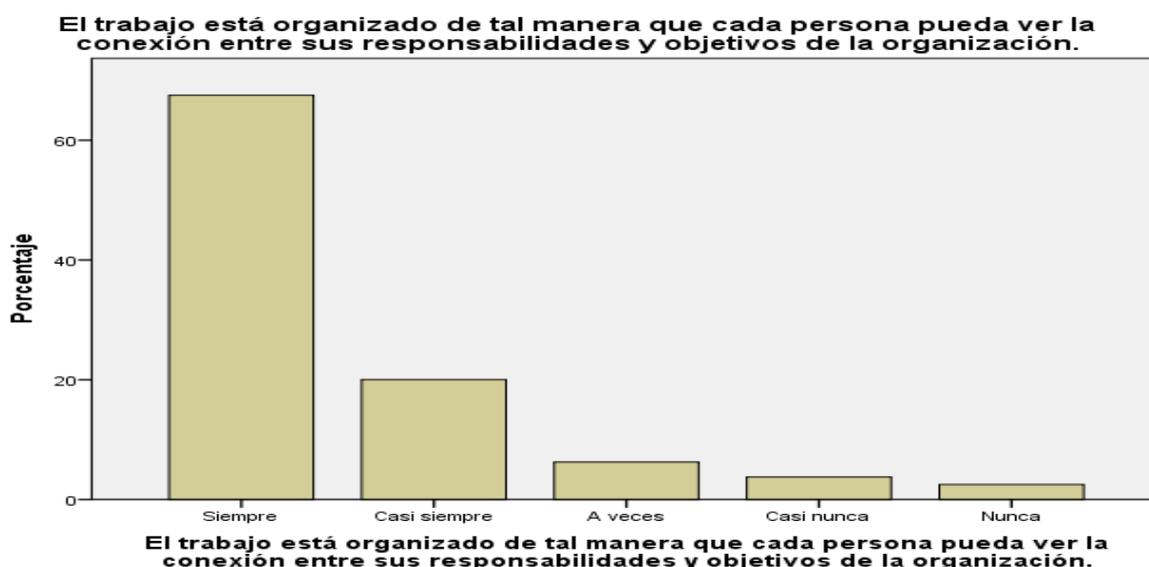


Figura 16: El trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización.

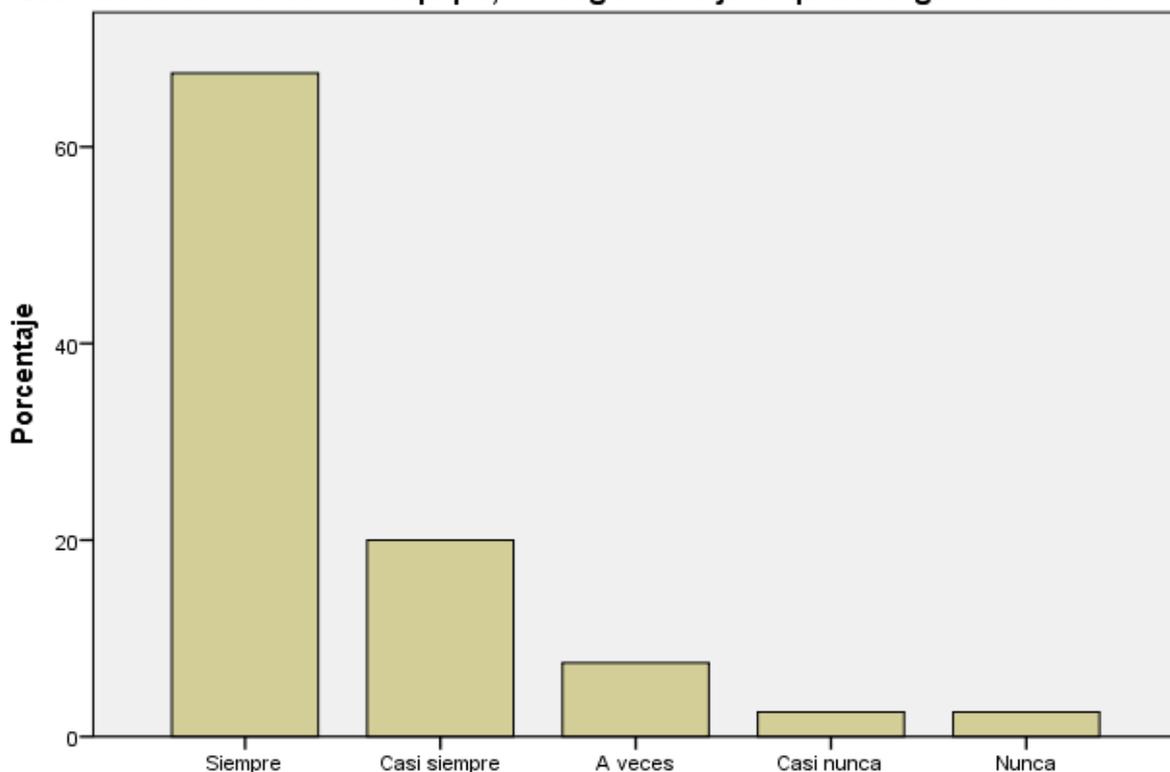
Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que siempre el trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización; el 20,0% indican que casi siempre el trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización, el 6,3% indican que a veces el trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización, el 3,8% indican que casi nunca el trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización y el 2,5% indican que nunca el trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización.

Tabla 17

Las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	54	67,5	67,5	67,5
	Casi siempre	16	20,0	20,0	87,5
	A veces	6	7,5	7,5	95,0
	Casi nunca	2	2,5	2,5	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control.



Las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control.

Figura 17: Las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 67,5% indican que siempre las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control; el 20,0% indican que casi siempre las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control, el 7,5% indican que a veces las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control, el 2,5% indican que casi nunca las tareas se realizan en equipo, ni según una jerarquía u órgano de control y el 2,5% indican que nunca las tareas se realizan en equipo, ni según una jerarquía u órgano de control.

Tabla 18

Hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	4	5,0	5,0	92,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria.

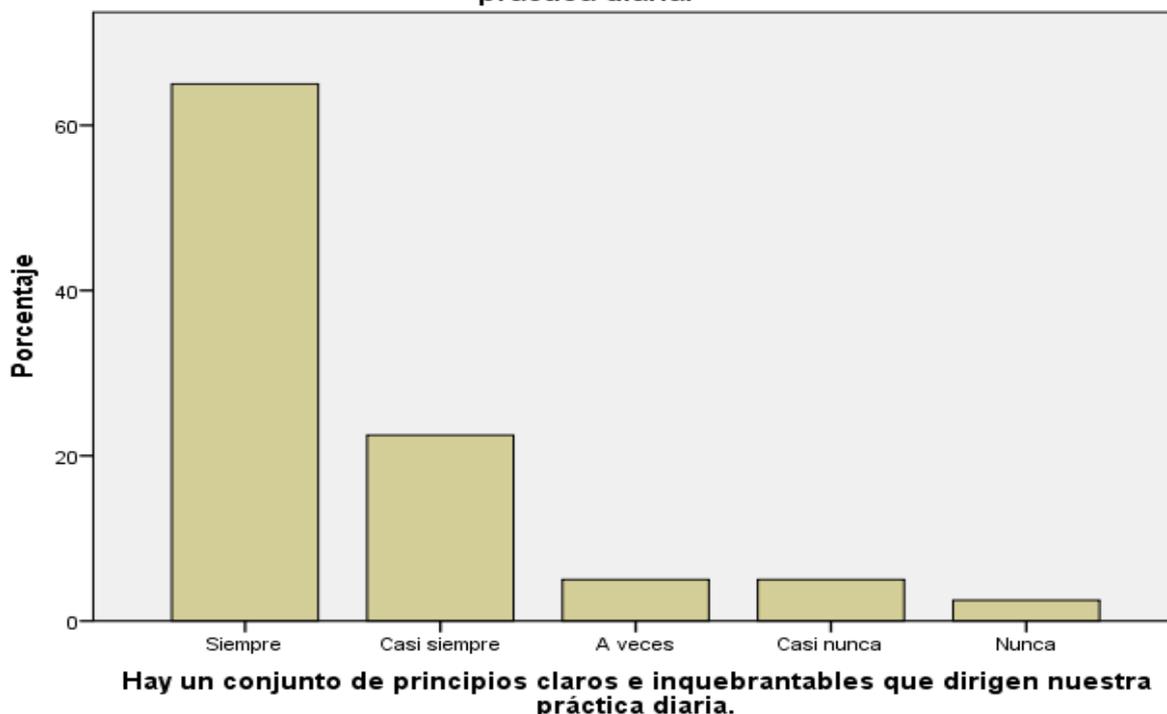


Figura 18: Hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria; el 22,5% indican que casi siempre hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria, el 5,0% indican que a veces hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria, el 5,0% indican que casi nunca hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria y el 2,5% indican que nunca hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria.

Tabla 19

Existe un código ético que orienta nuestro comportamiento en dirección al cambio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	62,5	62,5	62,5
	Casi siempre	20	25,0	25,0	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Existe un código ético que orienta nuestro comportamiento en dirección al cambio.

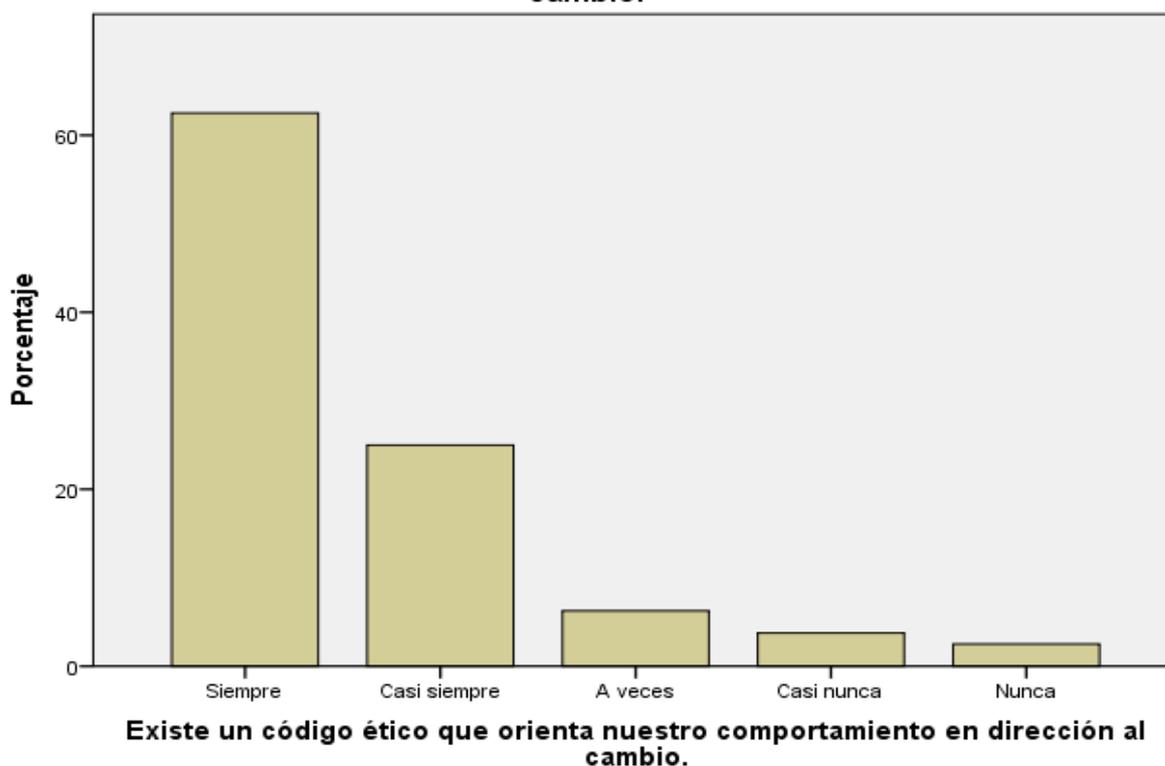


Figura 19: Existe un código ético que orienta nuestro comportamiento en dirección al cambio.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 62,5% indican que siempre existe un código ético que oriente su comportamiento en dirección al cambio; el 25,0% indican que casi siempre existe un código ético que oriente su comportamiento en dirección al cambio, el 6,3% indican que a veces existe un código ético que oriente su comportamiento en dirección al cambio, el 3,8% indican que casi nunca existe un código ético que oriente su comportamiento en dirección al cambio y el 2,5% indican que nunca existe un código ético que oriente su comportamiento en dirección al cambio.

Tabla 20

Gestionas los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	52	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	18	22,5	22,5	87,5
	A veces	5	6,3	6,3	93,8
	Casi nunca	3	3,8	3,8	97,5
	Nunca	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Gestionas los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas.

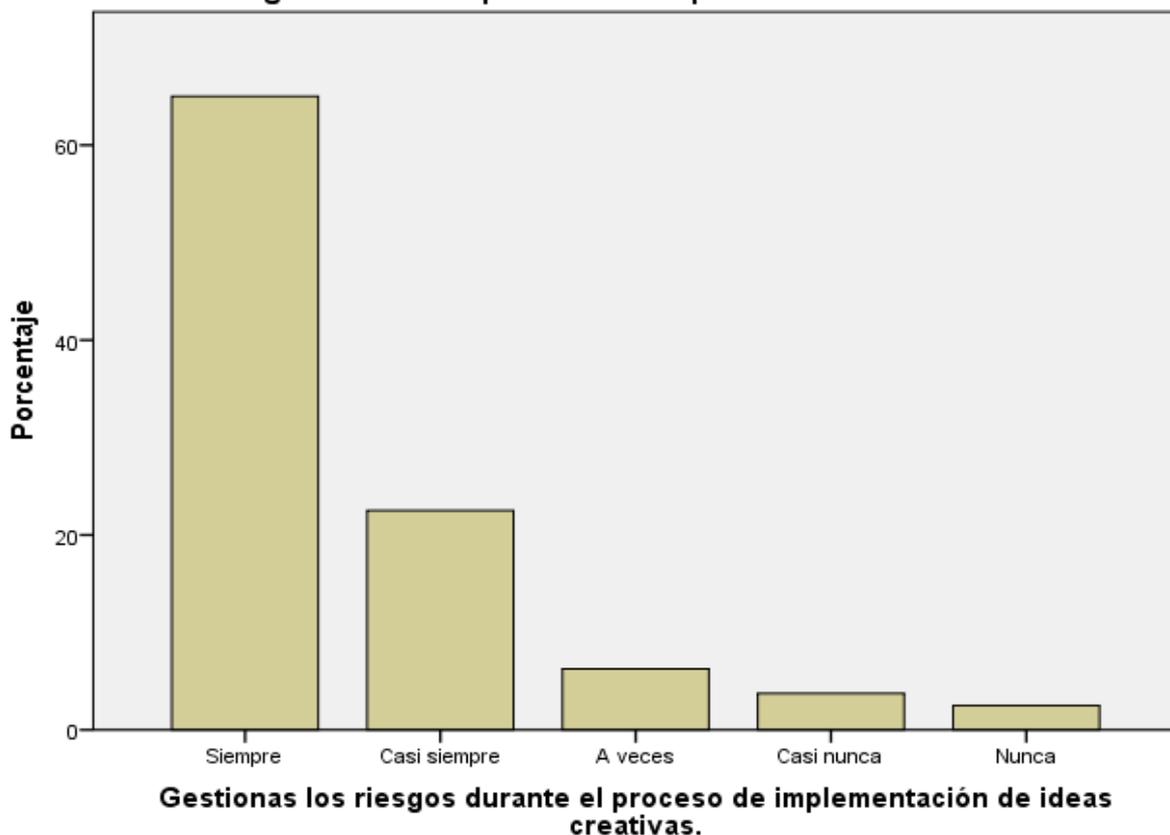


Figura 20: Gestionas los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas.

Interpretación: se encuestó a 80 docentes los cuales el 65,0% indican que siempre gestionan los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas; el 22,5% indican que casi siempre gestionan los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas, el 6,3% indican que a veces gestionan los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas, el 3,8% indican que casi nunca gestionan los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas y el 2,5% indican que nunca gestionan los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas.

4.2 Contratación de hipótesis

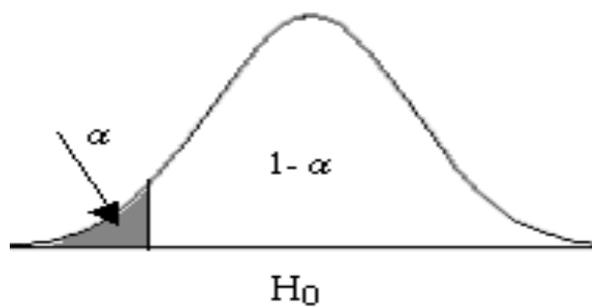
Paso 1:

H₀: La gestión del conocimiento no influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.

H₁: La gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



$$Z_c = -1,64$$

$$Z_p = -2,0$$

Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que la gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Crrion-2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis general que establece que la gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Cerrion-2021.

Estos resultados están relacionados con lo que argumenta Jurado [1], quien en su estudio llega a la conclusión que: Un análisis detallado para el personal departamental y los directores o jefes de departamento de la empresa mostró que los cambios examinados relacionados con la gestión de la información son importantes a la hora de implementar políticas de gestión del conocimiento y conocimiento en ella. Asimismo, se relacionan con el estudio de Rocha [3], quien concluyo que: en cuanto a la gestión de la información, dentro de ella no se promueve en base al plan estratégico de la empresa, sin embargo, muestran fortaleza al empoderar a los líderes en el ambiente laboral, permitiendo que los miembros del equipo promuevan la producción de algo nuevo.

Sin embargo, en cuanto a los estudios de Quispe [5] y Bonifacio [6], llegaron a la conclusión que: Del análisis de los resultados se desprende que la práctica de generación de conocimiento y variables de la estructura organizacional está bien integrada entre el cuerpo docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal. De tal manera el estudio determinó sobre la gestión de la información relacionada con la dirección y el personal de la sede administrativa, la gestión completa de la información conduce a una mejor planificación, una planificación más completa y una mejora continua frente a los clientes externos e internos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se comprobó que la gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que permite construir una base tecnológica en beneficio del flujo de conocimiento en una especie de red universitaria, aprovechando la experiencia exitosa y sistematizando formas positivas de solución de problemas; todo lo que puede hacer es adaptarse de manera más flexible, resolver problemas, brindar mejores y nuevos servicios.

La creación de conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que contribuyen al desarrollo del conocimiento a través de la integración, recopilación del conocimiento y la combinación entre la conciencia externa e interna, para aplicar el conocimiento nuevo a aquellos en la comprensión organizacional del proceso, reuniones, individuos y repositorios de reuniones.

El aprendizaje continuo influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, reconociendo y resolviendo errores mediante nuevas estrategias para apoyar la innovación y la expansión de la organización, esto significa que las organizaciones con mejores habilidades tienen una mejor capacidad para aprender a identificar y resolver errores de manera oportuna.

El sistema de conocimiento y retroalimentación influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, porque crean una red de información distribuida para resolver problemas ambientales, resolver ciertos problemas, crear producción

industrial, procesamiento de información a nivel global, desarrollar servicios de investigación y promover servicios de gestión de información.

La gestión de las competencias individuales influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ya que son capaces de responder a los retos de su entorno y alcanzar la enseñanza y un alto nivel de eficiencia.

6.2 Recomendaciones

Se sugiere crear espacios físicos y creativos para que los instructores puedan compartir sus experiencias y habilidades de diferentes de formas. Estos centros de aprendizaje promueven la producción de información en todos los aspectos y sistemas a medida que la información fluye a través de todas las redes disponibles.

Realizar capacitaciones continuas presenciales, integrales y espirituales para mejorar las competencias de la información y mejorar los conocimientos, desempeño, habilidades y capacidades para beneficiarse del liderazgo.

Es clave promover la inteligencia colectiva en la universidad desarrollando una comunidad de prácticas. Estos equipos trabajan juntos en un enfoque interactivo sistemático y visionario para un proceso holístico y sinérgico donde se desarrolla un aprendizaje sostenible que promueve la innovación.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- [1] E. Jurado, «Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para el área de dirección comercial de empresas Públicas de Armenia E.S.P.,» Universidad EAN, Bogotá, 2020.
- [2] J. Escorcía y A. Márquez, «Gestión del conocimiento en los departamentos de investigación de las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla,» Universidad de la Costa, Barranquilla, 2020.
- [3] Y. Rocha, «Gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre,» Universidad Tecnológica de Bolívar, Bolivar, 2016.
- [4] J. Acosta, «Implementación de un modelo de gestión del conocimiento en los procesos organizacionales: Caso DISAN S.A.,» Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá, 2011.
- [5] E. Quispe, «Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villareal,» Universidad del Pacífico, Lima, 2021.
- [6] Y. Bonifacio, «Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019,» Universidad Peruana Unión, Lima, 2019.
- [7] M. More, «Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017,» Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Lima, 2018.
- [8] I. Velásquez, «Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en el centro de operaciones lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos - 2018,» Universidad Autónoma del Perú, Lima, 2018.
- [9] J. García y S. Sosa, «Gestión del conocimiento y eficacia en proyectos,» CIATEQ, Querétaro, 2019.
- [10] E. Paniagua y B. López, La gestión tecnológica del conocimiento, Editum, 2007.
- [11] M. Riesco, El negocio es el conocimiento, Madrid: Diaz Santos, 2010.
- [12] D. Ramos, «El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.,» UNAD-Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Fusagasugá-Colombia, 2012.

- [13] E. Catalán y M. Peluffo, *Introducción a la Gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*, Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)., 2002.
- [14] P. Lara y J. Martínez, *La organización del conocimiento en Internet*, Barcelona: UOC, 2018.
- [15] M. Barceló, *Hacia una economía del conocimiento*, Madrid: Price WaterHouse Coopers, 2001.
- [16] T. Davenport y L. Prusak, *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*, Brasil: Prentice Hall, 2001.
- [17] I. Nonaka y H. Takeuchi, *La organización creadora de conocimiento*, México: Oxford University Press, 1999.
- [18] M. León, G. Ponjuán y M. Rodríguez, *Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento*, La Habana: Vancouver, 2006.
- [19] J. Gómez, M. Villarreal y F. Villarreal, «La cultura empresarial y su relación con los estilos de aprendizaje en la industria de celulosa, cartón, y papel en México,» *Investigación Administrativa. 11(43)*, pp. 7-27, 2014.
- [20] M. Palomo, *Gestión por competencias y talento*, Madrid: ESIC, 2010.
- [21] R. Cepida y A. Huallpa, «Gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el hospital de departamental de Huancavelica,» Huancavelica, 2020.
- [22] V. Mauri y R. Quinto, «Gestión del conocimiento y la toma de decisiones del personal directivo en la municipalidad de Angaraés, año 2017,» Huancavelica, 2019.
- [23] M. Polanyi, *El conocimiento personal: hacia una filosofía poscrítica*, Chicago: Prensa de la Universidad de Chicago, 2013.
- [24] K. Sveiby, *Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas: cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*, Barcelona: Máxima, 2000.
- [25] M. West y J. Farr, *Innovación y creatividad en el trabajo: psicológico y organizacional*, Wiley, 1990.
- [26] M. Delgado, J. Navas, G. Martín y P. López, «Propuesta de un Modelo Teórico sobre el Proceso de Innovación Tecnológica Basado en los Activos Intangibles,» *Cuadernos de Estudios Empresariales*, pp. 203-227, 2008.
- [27] J. Miranda, «El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones,» *Investigación Administrativa. 4(116)*, p. 82–89, 2015.
- [28] V. Ambrosini y C. Bowman, «¿Qué son las capacidades dinámicas y son un constructo útil en la Dirección estratégica?,» *Internacional de Management Review. 11(1)*, p. 29–49, 2009.

- [29] M. Porter, Ventaja competitiva de las naciones, Buenos Aires: Vergara, 1987.
- [30] L. Brunet, El Clima de Trabajo en las Organizaciones, México: Trillas, 2011.
- [31] M. Zuluaga y G. Giraldo, Clima Organizacional., Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001.
- [32] L. Münch, Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI, México: Trillas, 2011.
- [33] I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, México: McGraw Hill, 2011.
- [34] Y. Ascona y M. Cabezas, «Gestión del conocimiento para mejorar la gestión administrativa de la facultad de ingeniería electrónica-sistemas de la UNH,» Huancavelica , 2015.

7.2 Fuentes bibliográficas

- [1] E. Jurado, «Propuesta de un modelo de gestión del conocimiento para el área de dirección comercial de empresas Públicas de Armenia E.S.P.,» Universidad EAN, Bogotá, 2020.
- [2] J. Escorcía y A. Márquez, «Gestión del conocimiento en los departamentos de investigación de las Instituciones de Educación Superior de Barranquilla,» Universidad de la Costa, Barranquilla, 2020.
- [3] Y. Rocha, «Gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre,» Universidad Tecnológica de Bolívar, Bolivar, 2016.
- [4] J. Acosta, «Implementación de un modelo de gestión del conocimiento en los procesos organizacionales: Caso DISAN S.A.,» Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, 2011.
- [5] E. Quispe, «Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villareal,» Universidad del Pacífico, Lima, 2021.
- [6] Y. Bonifacio, «Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019,» Universidad Peruana Unión, Lima, 2019.
- [7] M. More, «Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017,» Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Lima, 2018.

- [8] I. Velásquez, «Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en el centro de operaciones lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos - 2018,» Universidad Autónoma del Perú, Lima, 2018.
- [9] J. García y S. Sosa, «Gestión del conocimiento y eficacia en proyectos,» CIATEQ, Querétaro, 2019.
- [10] E. Paniagua y B. López, La gestión tecnológica del conocimiento, Editum, 2007.
- [11] M. Riesco, El negocio es el conocimiento, Madrid: Diaz Santos, 2010.
- [12] D. Ramos, «El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.,» UNAD-Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Fusagasugá-Colombia, 2012.
- [13] E. Catalán y M. Peluffo, Introducción a la Gestión del conocimiento y su aplicación al sector público, Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)., 2002.
- [14] P. Lara y J. Martínez, La organización del conocimiento en Internet, Barcelona: UOC, 2018.
- [15] M. Barceló, Hacia una economía del conocimiento, Madrid: Price WaterHouse Coopers, 2001.
- [16] T. Davenport y L. Prusak, Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben, Brasil: Prentice Hall, 2001.
- [17] I. Nonaka y H. Takeuchi, La organización creadora de conocimiento, México: Oxford University Press, 1999.
- [18] M. León, G. Ponjuán y M. Rodríguez, Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento, La Habana: Vancouver, 2006.
- [19] J. Gómez, M. Villarreal y F. Villarreal, «La cultura empresarial y su relación con los estilos de aprendizaje en la industria de celulosa, cartón, y papel en México,» *Investigación Administrativa. 11(43)*, pp. 7-27, 2014.
- [20] M. Palomo, Gestión por competencias y talento, Madrid: ESIC, 2010.
- [21] R. Cepida y A. Huallpa, «Gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el hospital de departamental de Huancavelica,» Huancavelica, 2020.
- [22] V. Mauri y R. Quinto, «Gestión del conocimiento y la toma de decisiones del personal directivo en la municipalidad de Angaraés, año 2017,» Huancavelica, 2019.
- [23] M. Polanyi, El conocimiento personal: hacia una filosofía poscrítica, Chicago: Prensa de la Universidad de Chicago, 2013.

- [24] K. Sveiby, *Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas: cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor*, Barcelona: Máxima, 2000.
- [25] M. West y J. Farr, *Innovación y creatividad en el trabajo: psicológico y organizacional*, Wiley, 1990.
- [26] M. Delgado, J. Navas, G. Martín y P. López, «Propuesta de un Modelo Teórico sobre el Proceso de Innovación Tecnológica Basado en los Activos Intangibles,» *Cuadernos de Estudios Empresariales* , pp. 203-227, 2008.
- [27] J. Miranda, «El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones,» *Investigación Administrativa. 4(116)*, p. 82–89, 2015.
- [28] V. Ambrosini y C. Bowman, «¿Qué son las capacidades dinámicas y son un constructo útil en la Dirección estratégica?,» *Internacional de Management Review. 11(1)*, p. 29–49, 2009.
- [29] M. Porter, *Ventaja competitiva de las naciones*, Buenos Aires: Vergara, 1987.
- [30] L. Brunet, *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*, México: Trillas, 2011.
- [31] M. Zuluaga y G. Giraldo, *Clima Organizacional.*, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2001.
- [32] L. Münch, *Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI*, México: Trillas, 2011.
- [33] I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos*, México: McGraw Hill, 2011.
- [34] Y. Ascona y M. Cabezas, «Gestión del conocimiento para mejorar la gestión administrativa de la facultad de ingeniería electrónica-sistemas de la UNH,» *Huancavelica* , 2015.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE EDUCACIÓN
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO

Instrucciones: señale con una X el grado en que estas características se adjuntan a tu modo de ser habitual. Se recomienda que marque la respuesta que seleccionó usando el número a continuación para responder a cualquier afirmación.

1: Siempre	2: Casi siempre	3: A veces	4: Casi nunca	5: Nunca
-------------------	------------------------	-------------------	----------------------	-----------------

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Identifica con facilidad las fuentes de conocimiento de su universidad					
2	Las discusiones creativas e intercambio de ideas se llevan a cabo regularmente en todos los niveles de la universidad a través de reuniones virtuales o presenciales					
3	Existen mecanismos institucionales a través de los cuales se puede intercambiar conocimientos e información sobre mejoras prácticas entre docentes de distintos grados y departamentos					
4	En la universidad proporcionan a sus colaboradores archivos y datos que contienen información relacionada con su trabajo					
5	Los proyectos son llevados a cabo por equipos interdisciplinarios para recopilar y compartir conocimientos					
6	Los directivos y docentes de la universidad crean nuevos conocimientos, teniendo en cuenta el sistema de investigación, descubrimiento e integración de la información					
7	Los sistemas de exploración de información internos y externos de la organización son eficientes					
8	En la universidad los medios electrónicos son importantes para el procesamiento,					

	almacenamiento e interpretación de la información relacionada con la institución					
9	Los docentes y el equipo de alta dirección utilizan su experiencia para proporcionar bienes, servicios o valor para la institución					
10	En la organización, el aprendizaje organizacional es continuo y/o permanente					
11	Los métodos y procedimientos de otras organizaciones se ponen a prueba como un ejercicio de aprendizaje organizacional					
12	Se fomenta el uso de lecciones recién aprendidas y mejoras prácticas por parte de los miembros del equipo para mejorar su trabajo y proyecto					
13	El conocimiento se comparte de manera sistemática y continua dentro de la institución					
14	En la institución se esfuerzan por aprender uno de otros					
15	En la institución todos actualizan continuamente su información					
16	Los directivos y docentes de la universidad ponen en práctica el conocimiento creado y compartido					
17	La institución adquiere conocimientos a partir de la interacción con su entorno					
18	Los docentes universitarios a menudo actúan como consultores para trabajadores menos experimentados					
19	Para adquirir conocimientos que sean útiles para la organización, es importante la colaboración con las instituciones de educación superior					
20	En la institución se sistematizan los múltiples reportes e informes					

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE EDUCACIÓN
CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN
ORGANIZACIONAL

Instrucciones: señale con una X el grado en que estas características se adjuntan a tu modo de ser habitual. Se recomienda que marque la respuesta que seleccionó usando el número a continuación para responder a cualquier afirmación.

1: Siempre	2: Casi siempre	3: A veces	4: Casi nunca	5: Nunca
-------------------	------------------------	-------------------	----------------------	-----------------

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	La creatividad y la innovación son reconocidas y estimuladas en la organización					
2	Dentro de la organización, prestamos atención a los cambios de nuestro entorno					
3	Todos los miembros de la organización se inspiran en desarrollar un proceso creativo por la visión de la organización					
4	Existe una comprensión común del procedimiento que crea una ventaja competitiva entre el personal universitario					
5	Los docentes de todas las facultades tienen una visión común sobre la innovación continua					
6	Los docentes conocen y enseñan las metas y objetivos del desarrollo universitario					
7	Te sientes intelectualmente inspirado y estimulado para innovar					
8	Todos los docentes universitarios comparten una percepción de cambio continuo					
9	Todos entienden lo que se necesita para tener éxito a largo plazo					
10	Adoptan continuamente formas nuevas y mejoradas de hacer el trabajo universitario					

11	Existe una visión compartida y clara de la universidad entre los docentes y el personal					
12	Para implementar cambios organizacionales, las autoridades universitarias brindan estímulos y motivación externa					
13	Promueve de forma activa la cooperación de todos en cada nivel de la organización					
14	El trabajo está guiado por una misión clara que le da propósito y dirección					
15	Hacen un seguimiento constante del progreso con respecto a los objetivos que establecen las autoridades					
16	El trabajo está organizado de tal manera que cada persona pueda ver la conexión entre sus responsabilidades y objetivos de la organización					
17	Las tareas se realizan en equipo, no según una jerarquía u órgano de control					
18	Hay un conjunto de principios claros e inquebrantables que dirigen nuestra práctica diaria					
19	Existe un código ético que orienta nuestro comportamiento en dirección al cambio					
20	Gestionas los riesgos durante el proceso de implementación de ideas creativas					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.				
PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera influye la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la creación de conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021? • ¿Cómo influye el aprendizaje continuo en la innovación organizacional en los 	<p>Objetivo general Determinar la influencia que ejerce la gestión del conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la influencia que ejerce la creación de conocimiento en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. • Establecer la influencia que ejerce el aprendizaje continuo en la innovación 	<p>Gestión del conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto - Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento - Dimensiones de la gestión del conocimiento - ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento? - Proceso de la gestión del conocimiento - Elementos de la gestión del conocimiento - Técnicas de gestión del conocimiento - Principios de la gestión del conocimiento - La gestión del conocimiento como 	<p>Hipótesis general La gestión del conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La creación de conocimiento influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. • El aprendizaje continuo influye significativamente en la innovación 	<p>Diseño metodológico Para el presente estudio utilizamos el diseño no experimental de tipo transeccional o transversal. Ya que el plan o estrategia concebida para dar respuestas a las preguntas de investigación, no se manipulo ninguna variable, se trabajó con un solo grupo, y se recolectaron los datos a analizar en un solo momento.</p> <p>Población La población en estudio, la conforman todos los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021, del distrito de Huacho. Los mismos que suman 800.</p> <p>Muestra Se seleccionó una muestra probabilística aleatoria y sistemática, lo que implica primero hallar un número Késimo, y luego elegir un número de arranque. $K = Pt/Tm = 800/10\% = 800/80 = 10$este es el número Késimo, ahora elegimos el número de arranque en el primer intervalo de 2 sujetos.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Para la investigación de campo se utilizó la técnica de la observación y para la recolección de los datos, se aplicó la lista de cotejo previa coordinación y trabajo con los docentes, lo que me permitió</p>

<p>docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el sistema de conocimiento y retroalimentación en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021? • ¿Cómo influye la gestión de las competencias individuales en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021? 	<p>organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la influencia que ejerce el sistema de conocimiento y retroalimentación en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. • Establecer la influencia que ejerce la gestión de las competencias individuales en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. 	<p>fuente de innovación organizacional</p> <p>Innovación organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto - Características del clima organizacional - Relación del clima organizacional con otros conceptos - Liderazgo - Cultura organizacional - Componentes de la cima organizacional 	<p>organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sistema de conocimiento y retroalimentación influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. • La gestión de las competencias individuales influye significativamente en la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021. 	<p>estudiar a las dos variables cualitativas de manera cuantitativa, es decir desde el enfoque mixto. Utilizamos el instrumento lista de cotejo sobre la gestión del conocimiento e innovación organizacional de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2021, que consta de 20 ítems con 5 alternativas para la variable gestión del conocimiento y 20 ítems con 5 alternativas para la variable innovación organizacional, en el que se observa a los docentes, de acuerdo a su participación y actuación durante las actividades de gestión del conocimiento se le evalúa uno a uno a los docentes elegidos como sujetos muestrales.</p> <p>Técnicas para el procesamiento de la información</p> <p>Este estudio utiliza el sistema estadístico SPSS versión 23. Y realizar investigaciones estadísticas descriptivas: medidas de tendencia central, medidas de dispersión y curtosis.</p>
--	---	--	--	--

Dra. MARIA ELENA PACHECO ROMERO
ASESOR

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO

M(a). AMELIA GLENNY CHING CAMPOS
VOCAL